

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan data dan analisis terhadap hasil hasil penelitian, serta pembuktian terhadap hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi dosen berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Aceh dengan nilai koefisien jalur 0,389. Kompetensi dosen yang paling besar pengaruhnya dalam penelitian ini adalah kompetensi dosen pada indikator kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis terhadap indikator-indikator yang terdapat pada variabel kompetensi dosen. Pada indikator kompetensi pedagogik tingkat ketercapaian skor rata rata responden tergolong tinggi yaitu 69,87% dan tingkat korelasi dengan variabelnya sebesar 0,645. Demikian juga halnya dengan indikator profesional dengan skor rata rata tingkat ketercapaian responden 65,72% dan korelasi terhadap variabelnya 0,69. Dengan demikian, semakin baik kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional pada variabel kompetensi dosen, maka semakin tinggi motivasi kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Aceh.
2. Iklim kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Aceh dengan nilai koefisien jalur 0,147. Iklim kerja yang paling besar pengaruhnya dalam penelitian ini adalah iklim kerja pada indikator dorongan kerja dan kejelasan tugas. Pada indikator dorongan kerja skor rata rata capaian responden adalah 68,00%, dan koefisien

korelasi terhadap variabelnya sebesar 0,67 sedangkan pada indikator kejelasan tugas skor rata-rata ketercapaian responden adalah 67,20% dan tingkat koefisien korelasinya sebesar 0,73 . Dengan demikian, semakin baik dorongan untuk bekerja dan adanya kejelasan tugas pada iklim kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Aceh.

3. Sikap kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Aceh dengan nilai koefisien jalur 0,103. Sikap kerja yang paling besar pengaruhnya dalam penelitian ini adalah sikap kerja pada indikator pelaksanaan tugas dan pengembangan diri. Pada indikator pelaksanaan tugas skor rata rata tingkat ketercapaian responden adalah sebesar 74,58 dengan tingkat koefisien korelasinya sebesar 0,85. Sedangkan pada indikator pengembangan diri skor rata rata ketercapaian responden adalah sebesar 73,60% dan tingkat koefisien korelasinya sebesar 0,60. Dengan demikian, semakin baik persiapan pelaksanaan tugas dan pengembangan diri pada variabel sikap kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Aceh.
4. Kompetensi dosen berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Aceh dengan nilai koefisien jalur 0,136. Kompetensi dosen yang paling besar pengaruhnya dalam penelitian ini adalah kompetensi dosen pada indikator kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Dengan perkataan lain, semakin baik kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional pada kompetensi dosen, maka semakin tinggi produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Aceh.

5. Iklim kerja berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Aceh dengan nilai koefisien jalur 0,122. Iklim kerja yang paling besar pengaruhnya dalam penelitian ini adalah iklim kerja pada indikator hubungan rekan sejawat dan kejelasan tugas. Dengan perkataan lain, semakin baik hubungan rekan sejawat dan kejelasan tugas pada iklim kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Aceh.
6. Sikap kerja berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Aceh dengan nilai koefisien jalur 0,114. Sikap kerja yang paling besar pengaruhnya dalam penelitian ini adalah sikap kerja pada indikator persiapan pelaksanaan tugas dan pengembangan diri. Dengan perkataan lain, semakin baik persiapan pelaksanaan tugas dan pengembangan diri pada sikap kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Aceh.
7. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Aceh dengan nilai koefisien jalur 0,135. Motivasi kerja yang paling besar pengaruhnya dalam penelitian ini adalah motivasi kerja pada indikator dorongan untuk mendapatkan penghargaan dan indikator dorongan untuk mendapatkan kesejahteraan. Pada indikator dorongan untuk mendapatkan penghargaan skor rata-rata ketercapaian responden adalah sebesar 57,87% dengan angka koefisien korelasinya sebesar 0,87. Sedangkan pada indikator dorongan untuk mendapatkan kesejahteraan, skor rata-rata ketercapaian responden adalah sebesar 57,10% dan tingkat koefisien korelasinya sebesar 0,83. Dengan demikian semakin baik dorongan untuk

mendapatkan penghargaan dan dorongan untuk mendapatkan kesejahteraan pada variabel motivasi kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Aceh.

8. Melalui hasil analisis jalur, variabel kompetensi dosen secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja melalui variabel motivasi kerja. Besar pengaruh kompetensi dosen terhadap produktivitas kerja melalui variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,064. Hal ini memberikan informasi bahwa peningkatan produktivitas kerja dosen dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja. Peningkatan motivasi kerja secara tidak langsung akan memacu dosen untuk meningkatkan kemampuan dirinya.
9. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui juga bahwa variabel iklim kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap variabel produktivitas kerja melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. Besar nilai pengaruh tak langsung variabel iklim kerja terhadap variabel produktivitas kerja dosen melalui variabel motivasi kerja adalah 0,062. Hal ini menginformasikan bahwa upaya peningkatan iklim kerja bagi dosen akan mampu memunculkan motivasi kerja yang baik dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dosen tersebut.
10. Berdasarkan hasil analisis jalur juga di temukan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap variabel produktivitas kerja melalui variabel intervening motivasi kerja sebesar 0,026. Besar pengaruh tidak langsung ini memberikan informasi bahwa sikap kerja dosen akan tumbuh secara positif apabila institusi perguruan tinggi swasta di Aceh meningkatkan motivasi kerja dosen secara simultan.

11. Model peningkatan produktivitas kerja dosen perguruan tinggi swasta di Aceh dapat dibangun secara adaptif dan partisipatif melalui kompetensi dosen, iklim kerja, sikap kerja dan motivasi kerja. Keefisienan model produktivitas kerja dosen dipengaruhi oleh motivasi kerja yang ditentukan tiga variabel eksogenes yakni kompetensi dosen, iklim kerja dan sikap kerja. Jalur terpendek untuk mencapai produktivitas kerja maksimal adalah meningkatkan kompetensi dosen khususnya pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional melalui penciptaan iklim kerja yang baik dan peningkatan motivasi kerja. Kekuatan model ini dalam meningkatkan produktivitas kerja dosen adalah dengan penciptaan iklim kerja yang adaptif dan partisipatif dengan melibatkan seluruh stakeholder pendidikan di Propinsi Aceh.

5.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian tersebut, maka dapat dilakukan peningkatan produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Aceh melalui peningkatan (1) kompetensi dosen; (2) iklim kerja yang adaptif dan partisipatif; (3) sikap kerja; dan (4) motivasi kerja.

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa kompetensi dosen, iklim kerja, sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja dosen. Ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dosen dapat ditingkatkan melalui kompetensi dosen dalam kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, penciptaan iklim kerja melalui pelibatan seluruh stakeholder pendidikan di Propinsi Aceh dengan melibatkan partisipasi aktif seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*) : Koordinator Kopertis Wilayah

XIII, Pemerintah Aceh, Majelis Pendidikan Aceh, Biro Keistimewaan Aceh, Lembaga Wali Nanggroe, Dinas Pendidikan Aceh. Dengan dukungan berbagai pemangku kepentingan terhadap penciptaan iklim kerja di perguruan tinggi swasta di Propinsi Aceh dimaksudkan untuk mempercepat terwujudnya pencapaian produktivitas kerja dosen.

Upaya peningkatan hubungan kerja sejawat dan kejelasan tugas, sikap kerja dalam pelaksanaan tugas dan pengembangan diri, dan motivasi kerja dalam dorongan untuk mendapatkan penghargaan dan dorongan untuk meningkatkan kesejahteraan. Hasil temuan dalam penelitian ini, diperoleh konsistensi dengan model teoretik yang digunakan.

Peningkatan produktivitas kerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat pada perguruan tinggi swasta di Propinsi Aceh dapat dilakukan dengan melakukan peningkatan pada kompetensi dosen khususnya dengan fokus pada upaya peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, iklim kerja dalam hubungan kerja sejawat dan kejelasan tugas, sikap kerja dalam persiapan pelaksanaan tugas dan pengembangan diri, dan motivasi kerja dalam dorongan untuk mendapatkan penghargaan dan indikator dorongan untuk mendapatkan kesejahteraan.

Kompetensi dosen sebagai suatu kemampuan dosen yang mencakup pada kemampuan pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dosen perguruan tinggi swasta di Propinsi Aceh dapat dilakukan dengan adanya peningkatan pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Kemampuan dosen dalam

melaksanakan tugas di perguruan tinggi swasta Propinsi Aceh perlu ditingkatkan dalam kemampuan untuk memahami karakteristik peserta didik, mampu merancang, menyusun, melaksanakan proses pembelajaran dan evaluasi hasil belajar yang sesuai dengan tujuan pembelajaran. Kemampuan yang lain juga pada diri dosen yang diperlukan adalah kemampuan untuk menguasai materi, konsep yang digunakan dalam perkuliahan serta kemampuan untuk mengembangkan materi pembelajaran dengan kreatif dan inovatif.

Iklim kerja adalah suasana atau keadaan yang berkenaan dengan keseluruhan situasi lingkungan kerja yang mencakup fasilitas kerja, hubungan atasan bawahan, hubungan rekan sejawat, kejelasan tugas, dorongan kerja, dan tantangan kerja sebagai upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dosen perguruan tinggi swasta di Propinsi Aceh dapat dilakukan dengan peningkatan pada keadaan hubungan rekan sejawat dan kejelasan tugas. Suasana dan keadaan yang nyaman dan menyenangkan dalam bekerja antara sesama dosen dengan teman sejawat dosen yang lain di perguruan tinggi swasta harus terbangun dengan baik, kemudian juga dalam lembaga pendidikan tinggi swasta harus tercipta suatu delegasi dan pembagian tugas secara jelas dan tepat yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi para dosen yang ditugaskan.

Sikap kerja yang berkaitan dengan kecenderungan berdasarkan kapabilitas kognisi, afeksi dan konasi yang mempengaruhi pilihan tentang tindakan mana yang akan diambil dalam tugas profesionalnya sebagai dosen meliputi persiapan kerja, pelaksanaan kerja, organisasi profesi, dan pengembangan diri sebagai upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dosen di perguruan tinggi swasta aceh dapat dilakukan dengan adanya peningkatan persiapan pelaksanaan tugas dan

pengembangan diri. Melakukan tugas di perguruan tinggi swasta dengan persiapan yang matang dan baik tentunya dilakukan untuk memberikan kepercayaan dan keyakinan diri untuk menyikapi tugas tersebut menjadi baik, dan adanya pengetahuan untuk memahami, menyikapi, dan melakukan akan pengembangan diri sebagai pengembangan nilai kelimuan pengetahuan, saint, dan teknologi dalam bertugas di perguruan tinggi swasta di Propinsi Aceh.

Motivasi kerja sebagai dorongan atau keinginan yang melatar belakangi dosen melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari luar diri dengan keinginan untuk mendapatkan penghargaan, keinginan untuk mengembangkan diri, keinginan untuk bertanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, dan keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan sebagai upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dosen di perguruan tinggi swasta aceh dapat dilakukan dengan adanya keinginan untuk mengembangkan diri dan keinginan untuk bertanggungjawab. Dorongan dan keinginan untuk melakukan pengembangan ilmu pengetahuan oleh dosen secara kreatif dan inovatif akan menimbulkan keinginan dosen untuk lebih giat dalam bertugas, tentunya juga para dosen dalam melaksanakan tugas dharmanya di perguruan tinggi swasta memiliki rasa tanggungjawab yang baik.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian, maka dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di

Propinsi Aceh ada beberapa variabel yang mempengaruhinya yang disarankan untuk ditingkatkan, sehingga perlu dilakukan sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi dosen dapat dilakukan melalui peningkatan pada kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Namun hal yang paling mendasar untuk dapat meningkatkan kompetensi dosen adalah dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi dosen pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Maka disarankan untuk para dosen perguruan tinggi swasta Propinsi Aceh untuk lebih meningkatkan kompetensi dan kemampun dirinya dalam bidang pedagogik dan profesional agar kompetensinya lebih baik juga.
2. Peningkatan iklim kerja dapat dilakukan melalui peningkatan pada fasilitas kerja, hubungan atasan bawahan, hubungan rekan sejawat, kejelasan tugas, dorongan kerja, dan tantangan kerja. Namun hal yang paling mendasar untuk dapat meningkatkan iklim kerja dosen di perguruan tinggi swasta Propinsi Aceh dapat dilakukan melalui peningkatan hubungan teman sejawat dan fasilitas kerja dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan pendidikan tinggi di Aceh seperti Pemerintah Aceh, Kopertis Wilayah XIII, Majelis Pendidikan Aceh dan lembaga lain yang terkait. Penciptaan iklim kerja juga menekankan pada kondisi dan keadaan yang menyenangkan dalam hubungan kerja sejawat dan adanya kondisi yang nyaman dalam pembagian tugas secara jelas. Maka disarankan agar kondisi dan keadaan dalam hubungan kerja sejawat para dosen untuk tercipta kenyamanan juga dalam pembagian tugas suasananya nyaman dan jelas tugasnya sehingga iklim kerja dosen menjadi baik di perguruan tinggi swasta.

3. Peningkatan sikap kerja dapat dilakukan dengan peningkatan pada persiapan kerja, pelaksanaan kerja, organisasi profesi, dan pengembangan diri. Namun hal yang paling mendasar untuk meningkatkan sikap kerja dosen perguruan tinggi swasta di Propinsi Aceh adalah dengan meningkatkan persiapan pelaksanaan tugas dan pengembangan diri. Maka disarankan agar sikap kerja dosen meningkat untuk menganggap atau merespon suatu pekerjaan dengan pengetahuan, sikap, dan perilaku dalam mempersiapkan pelaksanaan tugas serta pengembangan potensi dirinya untuk terus ditingkatkan.
4. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan peningkatan pada keinginan untuk mendapatkan penghargaan, keinginan untuk mengembangkan diri, keinginan untuk bertanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, dan keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan. Namun hal yang paling mendasar untuk meningkatkan motivasi kerja dosen adalah dengan meningkatkan dorongan untuk mendapatkan penghargaan dan dorongan untuk mendapatkan kesejahteraan. Maka disarankan untuk para dosen perguruan tinggi swasta Propinsi Aceh untuk lebih terdorong lagi keinginannya dalam bekerja dengan tujuan dan harapan pada pengembangan diri dan juga dengan adanya kesadaran karena rasa tanggungjawab profesi sebagai dosen.
5. Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan kompetensi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap produktivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi pada dosen di PTS di Aceh. Beberapa hal disarankan demi kemajuan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi bagi dosen di PTS di Aceh. Pertama, kompetensi dosen PTS di Aceh perlu ditingkatkan melalui upaya studi lanjut yang didukung dengan pemberian beasiswa, pelaksanaan kegiatan peningkatan

keterampilan (pekerti, magang/pencangkakan, dan pelatihan) dan sosialisasi peran pendidikan di masyarakat secara periodik. Kedua, motivasi dosen PTS di Aceh perlu ditingkatkan melalui penyediaan ruang dosen, penambahan dan pemeliharaan fasilitas belajar mengajar yang baik, pemberian penghargaan dan peningkatan kompensasi atas prestasi kerja dan masa kerja dosen, yang dimulai dari lingkup fakultas atau unit pelaksana teknis masing-masing.



THE
Character Building
UNIVERSITY