

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kinerja penelitian dosen dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasinya. Penelitian ini memberikan hasil pengamatan sebagai berikut:

1. Hasil analisa deskriptif pada lingkungan kerja menunjukkan bobot sedang. Secara rata-rata dosen memandang hal-hal dalam lingkungan kerjanya tidak sangat baik tetapi juga tidak ada hal yang buruk. Beberapa hal yang dipandang baik oleh dosen adalah dimensi tentang kejelasan struktur kerja, kejelasan tanggung jawab, waktu kerja dan fasilitas yang tersedia. Sedangkan hal yang berbobot relatif rendah menurut tanggapan dosen adalah ekspektasi atas manfaat baik profesional maupun finansial dan arahan profesional dari atasan.

Demikian juga pada pada motivasi, secara umum nilai motivasi ini berbobot sedang. Tidak ada dimensi motivasi yang sangat menonjol/baik dan sebaliknya juga tidak ada juga dimensi motivasi yang sangat rendah/buruk. Deskripsi yang cukup baik tergambar pada kebutuhan akan prestasi dan relasi sosial dibandingkan dengan kebutuhan akan otonomi. Dalam hal relasi sosial dosen menilai bahwa kegiatan penelitian penting untuk mendapat pengakuan lingkungannya (dalam hal ini rekan sekerja) tetapi tidak memandang bahwa melakukan penelitian bersama kelompok sebagai cara yang lebih baik.

Pada variabel kinerja penelitian hasil analisa deskriptif menunjukkan nilai sedang, tidak sangat baik tetapi juga tidak sangat buruk. Dimensi yang menonjol dari ukuran kinerjanya adalah jumlah penelitian yang sedang **daam** proses penyelesaian dan jumlah publikasi pada jurnal nasional terakreditasi. Sedangkan dimensi lainnya menunjukkan nilai rata-rata. **Niali** terendah dari seluruh **indicator** dalam variabel kinerja penelitian terlihat dalam tanggapan dosen yang berhubungan dengan inisiatif, yang berkaitan dengan ketertarikannya terhadap kegiatan penelitian.

Secara umum variabel kinerja lingkungan, motivasi dan kinerja penelitian menunjukkan nilai sedang; tetapi tidak ada dimensi ataupun indikasi yang menunjukkan nilai yang rendah.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan memberi pengaruh terhadap Kinerja Penelitian Dosen di STPB. Besarnya pengaruh kedua variabel ini adalah 92,20%. Faktor lain di luar variabel yang diamati dalam penelitian ini menyumbangkan porsi sisanya, yaitu 7,80% dapat berasal dari faktor-faktor lain, misalnya budaya kerja, kepemimpinan, kompetensi dosen dan sebagainya. Semakin baik lingkungan kerja dan motivasinya maka akan semakin baik pula kinerja penelitian dosen.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Penelitian Dosen di STPB. Semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan semakin baik pula kinerja penelitian dari dosen. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Motivasi adalah sebesar 71,10%.

4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui terdapat pengaruh dari Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Penelitian Dosen di STPB. Semakin baik motivasi maka akan semakin baik pula kinerja penelitian dari dosen. Besarnya pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Penelitian adalah 22,94%.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Dosen di STPB. Semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan semakin baik pula motivasinya. Besarnya pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi adalah 90,82%.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulannya, maka beberapa saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Upaya peningkatan kinerja penelitian dosen dipengaruhi kuat oleh perbaikan lingkungan kerja. Perbaikan dapat diprioritaskan terutama pada hal-hal yang berkaitan dengan indikator yang bernilai bobot rendah, yaitu:
  - a. Memperbaiki kualitas komunikasi dengan pimpinan atau atasan, sehingga dosen merasakan arahan yang jelas baik berkaitan dengan teknis penelitian maupun kebijakan institusi tentang penelitian. Cara-cara komunikasi yang

kreatif berkaitan dengan pengelolaan tugas juga dapat dikembangkan untuk meminimasi kendala birokrasi yang mungkin menjadi hambatan.

- b. Menciptakan kesempatan dan mendorong dosen untuk lebih banyak berinteraksi di lingkungan profesional maupun lingkungan akademik di luar institusi STPB sendiri, sehingga dosen akan merasakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan kapasitas akademik/ilmiahnya yang dapat diperolehnya dari kegiatan penelitian.
- c. Merancang sistem pengelolaan hasil penelitian yang lebih profesional sehingga hasil penelitian yang ada dapat dimanfaatkan dan dikembangkan; misalnya dengan mengintegrasikannya ke dalam program pengabdian masyarakat dan bekerja sama dengan pihak-pihak industri maupun pemerintahan.
- d. Memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan imbalan finansial dan ekspektasi dosen atas hal tersebut. Meskipun sulit karena STPB adalah organisasi pemerintahan yang terikat oleh birokrasi sehingga kurang fleksibel dalam hal pengelolaan anggaran, tetapi bentuk-bentuk lain yang dapat mengkompensasi ekspektasi dosen dapat diberikan.
- e. Merancang mekanisme kegiatan penelitian yang memberi ruang untuk dosen mengekspresikan minat dan kemampuannya, sehingga dosen merasakan keterlibatan yang lebih jauh dan menikmati tanggung jawab tanpa paksaan.

- f. Mendorong dosen untuk lebih banyak terlibat dalam fungsi-fungsi keorganisasian atau kemasyarakatan, sehingga fokus pekerjaannya tidak terbatas pada kegiatan mengajar saja.
  - g. Mengaktifkan kembali Jurnal STPB untuk menjadi sarana bagi dosen terus mengembangkan dan mengasah kemampuan menulis, berdiskusi, berargumentasi secara ilmiah. Bagi dosen-dosen muda ini akan menjadi sarana yang sangat baik untuk meningkatkan 'jam terbang' untuk publikasi kegiatan penelitiannya.
2. Upaya peningkatan kinerja penelitian dosen dipengaruhi juga oleh perbaikan motivasi. Hasil penelitian tentang motivasi pada kelompok dosen di STPB tidak secara signifikan membedakan dimensi motivasi yang dirasakan oleh dosen; baik yang berkaitan dengan prestasi, relasi sosial dan kebutuhan otonomi semuanya berimbang. Karena itu perbaikan dapat dilakukan kepada hal-hal yang berkaitan dengan indikator yang bernilai bobot rendah tetapi juga peningkatan atau pengembangan pada hal-hal yang bernilai bobot tinggi. Untuk hal yang sebaiknya mendapat perhatian untuk perbaikan adalah:
- a. Memperhatikan dinamika dan pengaturan tugas penelitian yang dilakukan bersama kelompok. Bila kegiatan penelitian memang harus dirancang untuk dilakukan bersama kelompok, maka diperlukan koordinasi dan pemantauan untuk memastikan hasil yang baik.
  - b. Sistem insentif yang lebih baik dapat diberikan, tidak hanya berupa imbalan finansial tetapi juga dapat berupa hal-hal yang sifatnya non-material; sehingga dosen akan tetap bersemangat dalam menjalankan

tugas penelitiannya karena mengerti akan adanya manfaat lain yang bisa diharapkannya.

- c. Waktu, uang/anggaran dan kompetensi pengetahuan adalah sumber daya yang harus dapat dikelola dosen dengan baik dalam bagian dari kegiatan penelitian. STPB harus memberikan dukungan, khususnya bersifat kebijakan organisasi (yang fleksibel dalam batas-batas wajar) akan sangat membantu dosen untuk menumbuhkan keyakinan dirinya untuk mau lebih jauh menunjukkan kinerjanya dalam kegiatan penelitian.

Sedangkan untuk hal-hal yang dapat terus ditingkatkan berkaitan dengan motivasi adalah:

- a. Menanamkan nilai-nilai institusi ke dalam kelompok-kelompok merupakan kelompok referensi, karena dosen memandang hal ini sebagai tolok ukur dalam kegiatan penelitiannya. Apa yang menjadi penting bagi kelompok referensi ini akan diikuti oleh dosen. Kelompok referensi ini dapat berupa unit kerja ataupun kelompok pimpinan yang menjadi panutan mereka.
3. Pada dasarnya tidak ada satu faktor yang berdiri sendiri, demikian juga dengan lingkungan kerja dan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan masih ada faktor lain yang memberi pengaruh di dalam kinerja penelitian dosen STPB, misalnya budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi dosen dan sebagainya. Maka disarankan terus dikembangkan penelitian untuk mengetahui lebih lanjut hal-hal yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen STPB.