

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa penelitian mengenai komitmen organisasi berhasil memberikan kesimpulan dan membuktikan bahwa hipotesis yang dikemukakan di awal adalah dapat diterima. Penelitian yang dilakukan di Universitas Muhammadiyah Kota Sukabumi pada dosen dari bulan Mei 2016 sampai dengan Juni 2016 memberikan hasil sebagai berikut:

Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi dosen di Universitas Muhammadiyah Kota Sukabumi. Jika motivasi berprestasi semakin tinggi, maka komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dosen di Universitas Muhammadiyah Kota Sukabumi. Jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dosen di Universitas Muhammadiyah Kota Sukabumi. Jika motivasi berprestasi semakin tinggi dan kepuasan kerja semakin tinggi, maka komitmen organisasi akan semakin meningkat. Hipotesis

ini dibuktikan dengan persamaan regresi berganda  $\hat{Y} = 44.134 + 0.438(X_1) + 0.299(X_2)$ .

Hubungan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi diperoleh dari hasil determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.629. Jadi kemampuan dari variabel motivasi berprestasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasi secara simultan sebesar 62.9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar motivasi berprestasi dan kepuasan kerja.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dosen di Universitas Muhammadiyah Kota Sukabumi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan kepuasan kerja sangat menentukan meningkatnya komitmen organisasi.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data penelitian, pada variabel keputusan pembelian memiliki skor indikator terendah yaitu, indikator ontionas dengan sub indikator yakin terhadap prospek organisasi sebesar 9.69%. Sedangkan, hasil persentase skor indikator tertinggi adalah indikator contiunas dengan sub indikator profesi dosen, yaitu sebesar 10.35%. Pada variabel motivasi berprestasi persentase skor indikator terendah adalah indikator pengembangan diri dengan sub indikator maju, berkembang dan mandiri, yaitu sebesar 9.10% dan skor tertinggi adalah indikator meningkatkan prestasi dengan sub indikator penghargaan, yaitu sebesar 15.69%.

Pada variabel kepuasan kerja persentase skor indikator terendah adalah indikator rasa memiliki sebesar 9.33% dan skor tertinggi adalah indikator gaji/imbalan, yaitu sebesar 14.82%. Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa motivasi berprestasi dan kepuasan kerja menentukan komitmen organisasi dosen, semakin tinggi motivasi berprestasi dan kepuasan kerja akan berdampak pada komitmen organisasi yang akan semakin meningkat.

Berdasarkan kondisi tersebut, untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dapat dilakukan melalui usaha-usaha peningkatan motivasi berprestasi sebagai berikut :

Pertama, dalam setiap pendelegasian tugas, berikanlah kewenangan yang luas kepada dosen untuk menyelesaikan tugas sesuai kemampuan, kedudukan, kapasitas, dan tanggung jawab masing-masing. Apabila pola tersebut dikembangkan maka tumbuh kreativitas dan produktivitas kerja yang positif yang dapat mempercepat pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi. Selain hal tersebut, perlu menjadi bahan pertimbangan organisasi terhadap dosen yang motivasi berprestasinya tinggi dengan melalui pembuktian karya prestasi, sangat positif bila diberikan penghargaan (*reward*).

Kedua, memberikan tugas tambahan atau perluasan tugas dan tanggung jawab yang sesuai kompetensi dan kemampuan dosen serta sesuai dengan posisi dan jabatannya. Perluasan tugas dan tanggung jawab dapat meningkatkan kualitas diri dan rasa percaya diri serta Kondisi semacam itu diharapkan dapat menumbuhkan loyalitas, dedikasi yang tinggi, dan rasa

tanggung jawab terhadap tugas yang pada akhirnya dapat memperkuat apiliasi dan komitmen dosen dalam organisasi.

Ketiga, meningkatkan intensitas peran dosen dalam kegiatan organisasi. Kegiatan organisasi dapat berupa kegiatan kelompok atau tim yang menjadi salah satu unit pengembangan organisasi. kegiatan kelompok potensial dapat memberikan efek psikologis dan iklim kerja sama yang baik. Kualitas iklim kerja yang baik sangat berdampak positif terhadap kondisi dosen dan organisasi.

Keempat, meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) atau sumber daya dosen dalam era persaingan bebas adalah sebuah keharusan. Dosen sebagai pelaku tridarma perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam pengembangan organisasi perguruan tinggi. Pimpinan manajemen perlu memiliki perencanaan dan program peningkatan mutu para dosen.

Berdasarkan analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dosen secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Menyikapi hal tersebut, pemeliharaan dan peningkatan kualitas kepuasan kerja perlu terus diusahakan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi sebagai berikut:

Pertama, aspek penting dari kepuasan kerja yang paling diharapkan oleh para dosen di antaranya kesempatan berkembang dan berkarier, jaminan masa depan, ketersediaan fasilitas pembelajaran dan penunjangnya, kebijakan yang baik, dan penghargaan akademis perlu diperhatikan oleh pihak manajemen.

Kedua, pengembangan dan peningkatan kualitas kepuasan kerja dilihat dari kondisi tempat bekerja seperti sanitasi lingkungan, keamanan lingkungan, keselarasan dalam penataan ruang, kerapian kampus, dan terbebas dari bahaya polusi harus menjadi prioritas kampus.

Upaya meningkatkan motivasi berprestasi dan upaya kepuasan kerja dosen bila kurang mendapat perhatian serius baik dari pihak lembaga maupun dari pihak dosen sendiri, maka persoalan penguatan komitmen organisasi akan terus berlangsung. Oleh karenanya, dalam mengatasi masalah tersebut, diperlukan adanya usaha dan upaya dari pihak lembaga, manajemen, dan pimpinan, untuk selalu berupaya mengadakan perbaikan dalam hal pemberian iklim yang kondusif dua variabel pengaruh tersebut. Dengan mengadakan perbaikan pada variabel tersebut diharapkan komitmen organisasi dikalangan dosen akan semakin meningkat.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat dalam meningkatkan komitmen organisasi dosen di Universitas Muhammadiyah Kota Sukabumi, antara lain:

1. Untuk menciptakan kondisi dosen yang selalu termotivasi untuk berprestasi diperlukan program akademik yang dapat mendorong dosen agar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesinya, memberi dukungan positif bagi dosen untuk mengembangkan karier dan strata

akademisnya, baik atas inisiatif sendiri maupun prakarsa dari pihak kelembagaan yang terkait. Banyak hal yang menjadi penghalang bagi dosen untuk menampilkan diri sebagai dosen yang memiliki motivasi berprestasi yang kuat di antaranya rumitnya pengembangan karier dan akademis, terkendalanya penyelesaian tugas tepat waktu, dan terbatasnya suasana kompetitif yang sehat dan dinamis.

2. Menerapkan sistem kompetisi sehat terutama dalam hal pengembangan karier pegawai. Dengan tetap mempertimbangkan dan memperhatikan perundang-undangan yang berlaku dalam hal pengembangan karier pegawai sudah saatnya mempertimbangkan aspek profesionalitas dan prestatif dengan kompetisi sehat. Hanya pegawai atau dosen yang memiliki kemampuan dan prestasi yang harus diberikan peluang untuk menduduki jabatan tertentu yang tersedia. Pola tersebut diharapkan dapat memperkecil kecemburuan sosial dan menumbuhkan sikap penilaian terhadap peningkatan kualitas diri serta penghargaan kredibilitas seseorang.
3. Mengatur sistem pemberian insentif atau konvensasi bagi pegawai yang transparan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya berbanding lurus dengan adanya imbalan yang sesuai dengan harapannya maupun akibat lain yang menyenangkan dari pekerjaannya.
4. Frekuensi pemberian penghargaan baik material maupun non-material kepada dosen yang berprestasi agar ditingkatkan baik secara individu maupun secara kelompok. Pemberian penghargaan terlepas dari nilainya

dapat memberikan rasa bangga dan lebih jauh dapat menumbuhkan rasa percaya diri serta semangat kerja setiap dosen. Perlu dipertimbangkan pemberian penghargaan yang bersifat non-material untuk dilakukan secara maksimal.