

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh langsung positif sistem penghargaan terhadap produktivitas dosen. Sistem penghargaan yang lebih baik mengakibatkan peningkatan pada produktivitas dosen.
2. Ada pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas dosen. Gaya kepemimpinan transformasional yang lebih baik mengakibatkan peningkatan pada produktivitas dosen.
3. Ada pengaruh langsung positif komunikasi terhadap produktivitas dosen. Komunikasi yang lebih baik mengakibatkan peningkatan pada produktivitas dosen..
4. Ada pengaruh langsung positif motivasi terhadap produktivitas dosen. Motivasi yang tinggi mengakibatkan peningkatan pada produktivitas dosen.
5. Ada pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap sistem penghargaan. Gaya kepemimpinan transformasional yang baik mengakibatkan peningkatan pada sistem penghargaan.
6. Ada pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap komunikasi. Gaya kepemimpinan transformasional yang baik mengakibatkan komunikasi dalam organisasi semakin baik.
7. Ada pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi. Gaya kepemimpinan transformasional yang baik mengakibatkan motivasi kerja dosen meningkat.

8. Ada pengaruh langsung positif sistem penghargaan terhadap motivasi. Sistem penghargaan yang baik mengakibatkan motivasi kerja dosen meningkat.
9. Ada pengaruh langsung positif komunikasi terhadap motivasi. Komunikasi yang baik mengakibatkan motivasi dosen meningkat.
10. Ada pengaruh sistem penghargaan terhadap produktivitas melalui motivasi. Sistem penghargaan yang baik akan meningkatkan motivasi dosen yang mengakibatkan peningkatan pada produktivitas dosen.
11. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas melalui motivasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi yang mengakibatkan peningkatan pada produktivitas dosen.
12. Ada pengaruh komunikasi terhadap produktivitas melalui motivasi. Komunikasi yang baik akan meningkatkan motivasi yang mengakibatkan peningkatan pada produktivitas dosen.

## **B. Implikasi**

Sesuai dengan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh sistem penghargaan, gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Temuan penelitian ini secara berurutan bahwa faktor yang paling besar dalam mempengaruhi produktivitas sebagai berikut: (a). Sistem Penghargaan : Rata-rata (Mean) sebesar 3,32, artinya performance-nya sedang (normal), dan Factor Loading sebesar 0,772, artinya variabel penting dengan performance sedang; (b). Gaya Kepemimpinan Transformasional : Rata-rata (Mean) sebesar 3,31, artinya performance-nya sedang (normal), dan Factor Loading sebesar 0,761, artinya variabel penting dengan performance sedang; (c) Komunikasi : Rata-rata (Mean) sebesar 3,39, artinya

performance-nya sedang, dan Factor Loading sebesar 0,729, artinya variabel penting dengan performance sedang; (d) Motivasi : Rata-rata (Mean) sebesar 3,25, artinya performance-nya sedang, dan Factor Loading sebesar 0,765, artinya variabel sangat penting dengan performance sedang.

Dengan demikian implikasi dari penelitian ini adalah setiap perguruan tinggi yang ingin meningkatkan produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah internasional perlu memerhatikan ke empat faktor tersebut. Secara khusus Perguruan Tinggi Swasta perlu memerhatikan faktor komunikasi sebagai faktor paling besar pengaruhnya secara langsung maupun secara tidak langsung dalam meningkatkan produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah internasional.

Secara rinci implikasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah internasional dapat ditingkatkan melalui komunikasi, yaitu dengan menjalankan kesepakatan hasil rapat bersama rekan sekerja dalam kegiatan penelitian dan publikasi karya tulis ilmiah internasional sebagai indikator dengan Factor Loading tertinggi.
2. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah internasional, maka produktivitas dosen dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan motivasi. Banyak upaya yang dapat dilakukan Perguruan Tinggi Swasta untuk meningkatkan motivasi kerja dosen, salah satunya dalam penelitian ini ditemukan bahwa indikator pengetahuan menyelesaikan tugas memberikan kontribusi terbesar pengukur variabel motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pengetahuan menyelesaikan tugas refleksi terbaik bagi variabel motivasi. Hal yang utama dalam pembentukan indikator ini adalah kompetensi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

3. Produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah internasional dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan sistem penghargaan yang baik, sesuai hasil penelitian ini bahwa indikator yang memberikan kontribusi terbesar pengukur variabel sistem penghargaan yaitu melalui indikator budaya organisasi yang membina. Budaya organisasi yang membina ini sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan sistem penghargaan yang baik. Budaya organisasi yang membina ini memberikan peranan penting dalam membentuk budaya kerja para dosen, selain itu dapat digunakan untuk mendorong semua dosen agar dapat meningkatkan kinerja, selain itu dapat digunakan juga terkait implementasi sistem penghargaan.
4. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas dosen. Berdasarkan hasil tersebut, maka produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah internasional dapat ditingkat melalui faktor gaya kepemimpinan transformasional. Indikator dari gaya kepemimpinan transformasional yang memberikan kontribusi terbesar yaitu motivasi inspirasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konstruk “Kaprodi dapat menumbuhkan kreatifitas untuk mengatasi masalah dalam penelitian dan publikasi karya ilmiah merupakan refleksi terbaik bagi variabel laten gaya kepemimpinan transformasional”.
5. Para pimpinan PTS harus mendorong para dosen untuk meningkatkan publikasi karya ilmiah internasional yang disitasi orang lain sebagai sumber informasi.
6. Pengaruh dari keempat faktor pada penelitian ini cukup besar dalam meningkatkan produktivitas dosen untuk menghasilkan karya ilmiah internasional yang ada di Perguruan Tinggi Swasta pada wilayah kerja LLDIKTI III, produktivitas penelitian dosen cenderung sudah cukup besar dan masih dapat ditingkatkan. Namun,

tentunya masih terdapat beberapa faktor lain yang perlu diperhatikan dan diberi dukungan selain dari internal perguruan tinggi, maka peran LLDIKTI III juga sangat diperlukan. Tentunya LLDIKTI Wilayah III telah menetapkan berbagai kegiatan dalam rangka meningkatkan kualitas kelembagaan pendidikan tinggi sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi baik secara lingkup institusi maupun lingkup wilayah. Salah satunya adalah komitmen dalam meningkatkan relevansi dan produktivitas riset dan pengembangan.

### **C. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, maka untuk meningkatkan produktivitas dosen di perguruan tinggi swasta maka saran yang diberikan dalam disertasi ini meliputi saran akademis dan saran empiris sebagai berikut:

#### **a. Saran Akademis:**

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi atau rujukan terhadap penelitian yang berkaitan dengan produktivitas, khususnya penelitian dengan variabel sistem penghargaan, gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan motivasi atau penelitian yang relevan.
- 2) Para pimpinan PTS diharapkan dapat menerapkan kebijakan manajemen partisipatif dalam pembuatan keputusan yang mendorong semangat untuk melakukan penelitian /publikasi karya tulis ilmiah internasional.
- 3) Kaprodi harus menanamkan pentingnya arti Tridharma Perguruan Tinggi yang diimplementasikan dalam penelitian dan publikasi karya ilmiah internasional.
- 4) Bagi LLDIKTI peningkatan Produktivitas Dosen perlu difasilitasi lebih luas lagi agar tercapai peningkatan kualitas dosen serta perguruan tinggi melalui capaian jumlah karya ilmiah internasional yang dipublikasikan oleh dosen khususnya

yang berada di PTS. Tentunya peningkatan kualitas mulai dari SDM hingga manajemen pada institusi perguruan tinggi melalui penguatan tata kelola, penguatan sistem penjaminan mutu, dan peningkatan luaran tridharma perguruan tinggi. Karena publikasi karya ilmiah pada jurnal internasional dapat membangun reputasi individu dosen dan juga Perguruan Tinggi.

- 5) Diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dengan kajian yang lebih luas, menambah variabel yang secara konseptual berpengaruh terhadap meningkat atau menurunnya produktivitas, baik melalui penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif.

**b. Saran Praktis:**

- 1) Faktor sistem penghargaan, gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan motivasi kerja sebaiknya mendapatkan perhatian dari perguruan tinggi swasta, agar dosen menjadi lebih produktif dalam menghasilkan karya ilmiah internasional.
- 2) Untuk meningkatkan produktivitas dosen, maka sistem penghargaan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya produktivitas dosen, disarankan agar perguruan tinggi swasta memberikan imbalan atau *reward* kepada dosen atas kontribusi dosen yang aktif dalam mempublikasikan karya ilmiahnya ke jurnal internasional, serta bagi dosen yang meningkatkan keterampilan dan kompetensi menulis sebagai dorongan agar memiliki sikap positif di tempat kerja guna meningkatkan motivasi dan produktivitas.
- 3) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya produktivitas dosen, maka disarankan agar perguruan tinggi swasta dapat memberikan perhatian yang lebih terhadap peran pemimpin, karena dengan demikian dapat membantu perguruan tinggi dalam

melakukan proses perubahan, khususnya mendorong perubahan para dosen menjadi lebih produktif dalam menghasilkan karya ilmiah internasional. Pemimpin transformasional dalam hal ini para pimpinan yang ada di lingkungan perguruan tinggi posisinya sangat penting, karena memiliki peran membantu perguruan tinggi dan juga para dosen untuk membuat perubahan positif, hingga mengubah kultur organisasi seperti kultur birokrasi yang kaku.

4) Faktor komunikasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya produktivitas dosen, maka disarankan agar perguruan tinggi swasta memberikan ruang-ruang komunikasi yang dapat meningkatkan produktivitas dosen. Peran komunikasi sangat penting mengingat dosen juga membutuhkan interaksi dengan orang-orang disekitarnya, hambatan seperti kurangnya solidaritas dan rendahnya kedekatan antar dosen perlu diminimalisir, seperti membuat program-program aktivitas yang dilakukan bersama baik di tingkat program studi, fakultas, hingga universitas. Perguruan tinggi perlu menciptakan lingkungan kerja yang tidak kaku, memberlakukan kerja tim secara bergilir, seperti proyek-proyek penelitian, pengabdian masyarakat, dan lain sebagainya. Selain itu, aktivitas yang membuat santai seperti olahraga dan kegiatan wisata bersama dapat menciptakan komunikasi antar dosen bahkan staf lainnya menjadi lebih baik. Hubungan antar dosen menjadi lebih baik, begitu juga akan memudahkan untuk membentuk tim untuk bekerjasama dalam menghasilkan karya ilmiah.

5) Faktor motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya produktivitas dosen, maka disarankan agar perguruan tinggi swasta memberikan dorongan kepada para dosen untuk tetap bersemangat dalam menulis dan mempublikasikan karya ilmiah internasional. Peran pimpinan sangat

dibutuhkan untuk terus memberikan motivasi, misalnya memberikan *reward* bagi dosen yang produktif dalam menulis karya ilmiah internasional, memberikan pelatihan-pelatihan penulisan jurnal secara rutin dan berkala dengan narasumber atau pakar yang ahli dan berpengalaman dalam menulis karya ilmiah internasional. Selain itu seorang pemimpin harus menjadi contoh atau panutan dalam penelitian dan publikasi dengan menghasilkan karya ilmiah yang bereputasi.

