BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen", maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, komunikasi yang efektif, dukungan terhadap pengembangan dosen, serta kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis berperan dalam meningkatkan kinerja dosen. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja dosen dalam melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen, namun dengan arah pengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja dinilai cukup baik secara deskriptif, dalam model regresi variabel ini menunjukkan hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja dosen. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja bukan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja dosen, dan terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja.
3. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Dosen, serta merupakan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal,

semangat kerja, tanggung jawab profesional, serta komitmen dosen terhadap institusi menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki dosen, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

4. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel secara terpisah, melainkan merupakan hasil dari kombinasi beberapa faktor secara bersama-sama. Ketika kepemimpinan berjalan efektif, lingkungan kerja cukup mendukung, serta motivasi kerja dosen tinggi, maka kinerja dosen akan meningkat secara signifikan.

Dari ketiga variabel yang diteliti, Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Dosen. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor internal berupa dorongan dan komitmen pribadi memiliki peran yang lebih besar dibandingkan faktor eksternal dalam menentukan tingkat kinerja dosen.

Dengan demikian, peningkatan kinerja dosen dalam penelitian ini lebih banyak ditentukan oleh tingginya motivasi kerja yang dimiliki, yang didukung oleh kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang memadai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Institusi/Perguruan Tinggi

   Diharapkan pihak institusi dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja dosen, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja yang terbukti sebagai variabel paling dominan dalam penelitian ini. Institusi dapat memberikan penghargaan atas prestasi dosen, kesempatan pengembangan karier, pelatihan berkelanjutan, serta dukungan yang optimal dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Selain itu, gaya kepemimpinan yang komunikatif, terbuka, dan partisipatif perlu terus dikembangkan agar dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif.

2. Bagi Dosen

   Diharapkan dosen dapat terus meningkatkan motivasi kerja, komitmen profesional, serta semangat dalam melaksanakan tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen juga diharapkan mampu menjaga komunikasi dan kerja sama yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Disarankan untuk memperluas objek dan lokasi penelitian agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja dosen, seperti kompensasi, beban kerja, budaya organisasi, kompetensi, atau kepuasan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif atau metode campuran (mixed methods) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja dosen.

4. Linkungan kerja

   Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen, maka disarankan:

   1. Perbaikan Kondisi Lingkungan Kerja Pihak Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang perlu melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja, terutama terkait kenyamanan ruang kerja, kebisingan, serta fasilitas yang tersedia agar lebih mendukung aktivitas dosen.
   2. Peningkatan Fasilitas Kerja Disarankan untuk memperbaiki dan melengkapi sarana prasarana seperti ruang kerja yang layak, akses internet, serta media pembelajaran agar dosen dapat bekerja secara optimal.
   3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Lebih Kondusif Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan kinerja, sehingga perlu diciptakan suasana kerja yang lebih tenang, aman, dan mendukung konsentrasi.
   4. Meningkatkan Hubungan Sosial dan Komunikasi Lingkungan kerja tidak hanya fisik, tetapi juga sosial. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama antar dosen serta dengan pimpinan.
   5. Evaluasi Indikator Lingkungan Kerja Pihak institusi perlu mengidentifikasi indikator lingkungan kerja mana yang paling lemah

(misalnya kenyamanan, keamanan, atau hubungan kerja) agar perbaikan dapat dilakukan secara tepat sasaran