

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis Smart PLS, untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap Kinerja organisasi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Kepemimpinan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen. menunjukkan bahwa semakin baik pemimpin Universitas dalam mengelola lembaga, maka semakin tinggi pula kinerja dosen secara keseluruhan. Penjelasan ini menegaskan bahwa sumber daya manusia memang merupakan aset strategis yang mempengaruhi kesuksesan jangka panjang sebuah perguruan tinggi.

Motivasi Kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen. bahwa motivasi kerja merupakan aset yang sangat berharga dan strategis dalam menciptakan kinerja dosen yang produktif termasuk dalam konteks Universitas Nazhatut Thullab Al-Muafa Sampang. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, sehingga akan meningkatkan kinerja dosen.

Kepuasan kerja mampu mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen. Meskipun kepemimpinan penting dalam konteks meningkatkan kinerja dosen, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa retensi kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dosen

Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal melalui pengelolaan pengetahuan yang baik, perguruan tinggi perlu mempertahankan dosen - dosen

yang memiliki keahlian dan pengetahuan penting.

5.2 Saran

1. Bagi Pimpinan Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi perlu memperkuat strategi kepemimpinan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan dosen berkualitas tinggi. Fokus utama harus pada pemberian penghargaan atas kontribusi dosen, menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas, dan menciptakan budaya yang menghargai inovasi serta kinerja. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja dosen secara keseluruhan.

2. Bagi Dosen

Dosen perlu meningkatkan motivasi untuk mengelola dan membagikan pengetahuan secara efektif. Ini dapat dilakukan dengan memperkuat komunikasi antar dosen, memperkenalkan platform berbasis teknologi untuk berbagi pengetahuan, dan mengikuti pelatihan yang berkelanjutan. Dengan pengelolaan pengetahuan yang baik, dosen akan lebih efisien dalam menyelesaikan masalah, mengembangkan solusi inovatif, dan menuntaskan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Terkait Kepuasan Kerja

Mengingat kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dosen, perguruan tinggi disarankan untuk memberikan kesempatan promosi jabatan bagi dosen yang mencapai target dan tujuan, terutama bagi mereka yang memiliki pengetahuan strategis. Ini dapat dilakukan dengan memberikan peluang bagi dosen untuk berkontribusi dalam Tri Dharma, memperkenalkan program penghargaan bagi dosen yang berinovasi, dan menjaga lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan.

4. Untuk Penelitian Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi atau beban kerja dosen, dalam penelitian selanjutnya. Penambahan variabel ini dapat memperkaya khasanah pengetahuan dan membantu proses penelitian di masa mendatang.