

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja dosen Biologi Se PTKIN Indonesia. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh langsung kompetensi profesional terhadap kinerja dosen Biologi di PTKIN Indonesia dapat dijelaskan dengan adanya korelasi positif antara tingkat kompetensi profesional dengan kualitas pengajaran, kemampuan penelitian, dan kontribusi akademik dosen. Dosen yang memiliki kompetensi profesional yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam dalam bidangnya, kemampuan mengajar yang lebih baik, serta lebih mampu berinovasi dalam pengajaran dan penelitian, yang semuanya berdampak positif pada kinerja mereka..
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Biologi Se PTKIN Indonesia. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Biologi di PTKIN Indonesia dapat dijelaskan dengan adanya hubungan antara kondisi lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai, iklim kerja yang positif, dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, dengan tingkat kepuasan dan motivasi dosen. Lingkungan kerja yang kondusif cenderung menciptakan atmosfer yang memungkinkan dosen untuk bekerja dengan lebih efektif dan produktif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka dalam mengajar, melakukan penelitian, dan berkontribusi secara akademik.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan fasilitas laboratorium terhadap kinerja dosen Biologi Se PTKIN Indonesia. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh fasilitas laboratorium terhadap kinerja dosen Biologi di PTKIN Indonesia dapat dijelaskan dengan adanya korelasi antara

ketersediaan dan kualitas fasilitas laboratorium dengan kemampuan dosen dalam menyediakan pengalaman praktis dan interaktif bagi mahasiswa dalam pembelajaran. Fasilitas laboratorium yang baik memberikan kesempatan bagi dosen untuk mengimplementasikan metode pembelajaran yang lebih terapan dan mendalam, serta memfasilitasi kegiatan penelitian yang lebih produktif. Sebagai hasilnya, dosen dapat menyampaikan materi secara lebih memikat dan memperkuat pemahaman mahasiswa terhadap konsep-konsep biologi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pendidikan dan kontribusi akademik..

4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Biologi Se PTKIN Indonesia. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Biologi di PTKIN Indonesia dapat dijelaskan dengan adanya hubungan yang kuat antara tingkat kepuasan kerja dosen dengan motivasi, keterlibatan, dan kualitas pengajaran mereka. Dosen yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap aspek tugas mereka, termasuk menyampaikan materi dengan lebih bersemangat, berpartisipasi dalam kegiatan akademik, dan memberikan dukungan ekstra kepada mahasiswa. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat retensi dosen di PTKIN, karena dosen yang puas cenderung lebih cenderung untuk tetap berkontribusi secara positif dalam jangka panjang, yang berdampak positif pada kinerja mereka secara keseluruhan.
5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja Se PTKIN Indonesia. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja di PTKIN Indonesia dapat dijelaskan dengan adanya korelasi antara tingkat kompetensi profesional dosen dengan persepsi mereka terhadap kecocokan antara tugas yang diemban dan kualifikasi yang dimiliki. Dosen yang merasa mampu menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Selain

itu, kompetensi profesional yang tinggi juga dapat membuka peluang untuk pengembangan karir dan pertumbuhan profesional, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen. Dengan demikian, pemahaman dan keterampilan yang relevan dalam bidang profesional mereka secara langsung berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja di lingkungan PTKIN.

6. Terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen Biologi Se PTKIN Indonesia. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen Biologi di PTKIN Indonesia dapat dijelaskan dengan adanya hubungan yang erat antara kondisi lingkungan kerja dengan tingkat kenyamanan, dukungan sosial, dan kesempatan untuk pengembangan profesional. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas yang memadai, kolaborasi yang baik antar rekan kerja, dan dukungan dari pimpinan, dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memotivasi dosen untuk mencapai tujuan individu dan institusi. Dosen yang merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan kontribusi akademik mereka di PTKIN.
7. Terdapat pengaruh positif yang signifikan fasilitas laboratorium terhadap kepuasan kerja pada dosen Biologi Se PTKIN Indonesia. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh fasilitas laboratorium terhadap kepuasan kerja pada dosen Biologi di PTKIN Indonesia dapat dijelaskan dengan adanya keterkaitan antara ketersediaan dan kualitas fasilitas laboratorium dengan pengalaman pengajaran dan penelitian dosen. Fasilitas laboratorium yang baik tidak hanya menciptakan lingkungan yang mendukung untuk pelaksanaan praktikum dan penelitian, tetapi juga meningkatkan efisiensi dalam persiapan dan pelaksanaan kegiatan akademik. Dosen yang memiliki akses terhadap fasilitas laboratorium yang memadai cenderung merasa lebih dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas-tugas akademik mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka di PTKIN.

8. Terdapat pengaruh tidak langsung positif yang signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dosen Biologi Se PTKIN Indonesia. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung kompetensi profesional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dosen Biologi di PTKIN Indonesia dapat dijelaskan dengan adanya hubungan kompleks antara tingkat kompetensi profesional, kepuasan kerja, dan kinerja dosen. Kompetensi profesional yang tinggi cenderung memberikan dosen kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas akademik mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian dapat memotivasi dosen untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran, penelitian, dan kontribusi akademik mereka, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepuasan kerja berperan sebagai perantara antara kompetensi profesional dan kinerja dosen dalam konteks PTKIN Indonesia.
9. Terdapat pengaruh tidak langsung positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dosen Biologi Se PTKIN Indonesia. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dosen Biologi di PTKIN Indonesia dapat dijelaskan dengan adanya interaksi antara kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dosen. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti adanya fasilitas yang memadai, dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, serta iklim kerja yang positif, cenderung meningkatkan kepuasan kerja dosen. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian memotivasi dosen untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dalam tugas-tugas akademik mereka, termasuk dalam pengajaran, penelitian, dan aktivitas akademik lainnya, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja dosen di PTKIN Indonesia.

10. Terdapat pengaruh tidak langsung positif yang signifikan fasilitas laboratorium terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja dosen Biologi Se PTKIN Indonesia. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung fasilitas laboratorium terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dosen Biologi di PTKIN Indonesia dapat dijelaskan dengan adanya keterkaitan antara ketersediaan dan kualitas fasilitas laboratorium, kepuasan kerja, dan kinerja dosen. Fasilitas laboratorium yang memadai memberikan dosen kemampuan untuk melaksanakan praktikum dan penelitian dengan lebih efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian dapat memotivasi dosen untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dalam pengajaran, penelitian, dan aktivitas akademik lainnya, sehingga memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang menghubungkan fasilitas laboratorium dengan kinerja dosen di PTKIN Indonesia.

5.2. Implikasi

Dunia pendidikan tinggi, kualitas pengajaran, penelitian, dan kontribusi akademik dosen memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan reputasi dan keberhasilan sebuah institusi. Untuk itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen Biologi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Indonesia. Melalui pengumpulan data dan analisis statistik yang cermat, penelitian ini berhasil mengungkapkan hubungan yang signifikan antara beberapa variabel, termasuk kompetensi profesional, lingkungan kerja, fasilitas laboratorium, dan kepuasan kerja, dengan kinerja dosen. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen, implikasi dari penelitian ini dapat memberikan panduan berharga bagi manajemen PTKIN dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan penelitian di lingkungan akademik mereka. Dalam konteks ini, peneliti akan mengeksplorasi implikasi praktis dari

temuan penelitian ini untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen di PTKIN Indonesia. Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kompetensi Profesional Dosen: Temuan penelitian menegaskan pentingnya meningkatkan kompetensi profesional dosen dalam bidang Biologi di PTKIN Indonesia, maka sangat diperlukan program pelatihan dan pengembangan profesional yang terfokus dapat membantu meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan kontribusi akademik dosen, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka.
2. Peningkatan Lingkungan Kerja yang Mendukung: Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas yang memadai, dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, serta iklim kerja yang positif, perlu diperhatikan oleh manajemen PTKIN, maka sangat perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka dalam mengajar, melakukan penelitian, dan berkontribusi secara akademik.
3. Perbaikan Fasilitas Laboratorium: Fasilitas laboratorium yang memadai dan berkualitas sangat penting dalam mendukung pengajaran dan penelitian dalam bidang Biologi di PTKIN Indonesia. Manajemen PTKIN perlu memperhatikan perbaikan dan peningkatan fasilitas laboratorium untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.
4. Pentingnya Meningkatkan Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja dosen berperan sebagai mediator antara faktor-faktor seperti kompetensi profesional, lingkungan kerja, dan fasilitas laboratorium dengan kinerja mereka. Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen, seperti memberikan pengakuan atas kontribusi mereka, memfasilitasi pengembangan karir, dan meningkatkan komunikasi antara staf dan manajemen, dapat meningkatkan kinerja dosen secara keseluruhan.
5. Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya hasil temuan terdahulu yang telah dibangun oleh para ahli dan disamping itu juga

diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pimpinan perguruan tinggi dalam memperhatikan kepuasan kerja dosen guna penyusunan kebijakan yang lebih komprehensif di bidang pendidikan terutama yang memperhatikan keberadaan dosen, serta bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian dengan kebaruan dan kekhasan penelitian yang lebih baik lagi.

6. Kinerja dosen perlu dilakukan evaluasi dengan memberikan daya tarik serta daya saing agar terciptanya hasil kerja yang maksimal. Meningkatnya kinerja dipengaruhi oleh faktor kompetensi profesional, lingkungan kerja, dan fasilitas laboratorium serta kepuasan dosen dalam melaksanakan tugasnya sehingga dalam mencapai kinerja yang diharapkan perlu dibuatnya peraturan yang mengatur tentang standar kinerja dosen dengan mempedomani peraturan yang berlaku baik itu dibidang Pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Undang-Undang yang mengatur kinerja dosen adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-Undang ini secara khusus mengatur tentang status, tugas, hak, dan kewajiban guru dan dosen di Indonesia yang relevan dengan hal dimaksud.
7. Pimpinan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Indonesia perlu memberikan perhatian khusus terhadap alokasi anggaran yang dapat memberikan dukungan maksimal terhadap kinerja dosen. Pengalokasian anggaran yang tepat dan memadai menjadi kunci untuk memastikan bahwa dosen memiliki akses ke fasilitas dan sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dukungan finansial yang memadai dapat mencakup pelatihan dan pengembangan profesional, pembaruan peralatan laboratorium, akses terhadap sumber daya digital dan perpustakaan, serta insentif untuk penelitian dan publikasi ilmiah. Melalui pengelolaan anggaran yang cermat dan strategis, pimpinan PTKIN dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi dosen untuk meningkatkan kualitas pengajaran, mengembangkan diri, serta berkontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan dan pemberdayaan

masyarakat. Ini akan memberikan dampak positif pada reputasi dan prestasi PTKIN secara keseluruhan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat penulis sarankan:

1. Pengembangan Program Pelatihan Kompetensi Profesional: Melihat mayoritas dosen memiliki kompetensi profesional yang tinggi, disarankan untuk mengembangkan program pelatihan yang berfokus pada aspek-aspek spesifik dalam bidang biologi yang dapat meningkatkan kemampuan mengajar dan penelitian dosen.
2. Evaluasi dan Perbaiki Lingkungan Kerja: Meskipun mayoritas responden merasa lingkungan kerja mereka baik, tetapi perlu dilakukan evaluasi mendalam untuk mengidentifikasi dan memperbaiki aspek-aspek tertentu yang mungkin memengaruhi kinerja dosen, seperti ketersediaan sumber daya atau dukungan antar kolega.
3. Peningkatan Fasilitas Laboratorium: Meskipun responden menunjukkan tendensi untuk memberi penilaian sedang atau tinggi terhadap fasilitas laboratorium, tetap saja perlu dilakukan optimalisasi dalam perbaikan fasilitas laboratorium untuk mendukung tumbuh kembang kegiatan pengajaran dan penelitian dosen secara optimal.
4. Fokus pada Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja: Upaya perbaikan lingkungan kerja dan fasilitas laboratorium dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dosen. Perlu dilakukan identifikasi faktor-faktor spesifik yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem penghargaan atau kesempatan pengembangan karier.
5. Mendorong Kolaborasi dan Interaksi Antar Dosen: Kolaborasi antar dosen dalam pengembangan kurikulum, penelitian bersama, atau program pengembangan profesional dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dosen secara keseluruhan.

6. Pengakuan atas Kinerja Dosen: Memberikan pengakuan yang tepat atas kinerja dosen yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Inisiatif penghargaan atau reward atas pencapaian yang signifikan dapat menjadi stimulus positif.
7. Pengembangan Rencana Tindak Perbaikan: Berdasarkan evaluasi lingkungan kerja dan fasilitas laboratorium, disarankan untuk mengembangkan rencana tindak perbaikan yang terukur dan berkelanjutan untuk memperbaiki kondisi kerja di PTKIN.
8. Peningkatan Akses terhadap Sumber Daya: Memastikan ketersediaan dan aksesibilitas sumber daya yang diperlukan untuk pengajaran dan penelitian, seperti bahan ajar atau peralatan laboratorium, dapat membantu meningkatkan kinerja dosen.
9. Pelatihan Manajemen Stres dan Beban Kerja: Mengingat beberapa dosen melaporkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, disarankan untuk menyelenggarakan program pelatihan manajemen stres dan beban kerja guna membantu dosen mengatasi tekanan yang mungkin mereka alami.
10. Evaluasi Terus-Menerus dan Peningkatan Kualitas: Penting untuk terus melakukan evaluasi terhadap kinerja dosen, lingkungan kerja, dan fasilitas laboratorium, serta melakukan perbaikan berkelanjutan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian di PTKIN Indonesia.