

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari berbagai pembahasan dan analisis yang telah disampaikan serta diteliti dalam bab-bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan seperti yang dipaparkan di bawah ini.

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara keseluruhan dari motivasi terhadap prestasi kerja Kabag dan Kaur Universitas Islam Indonesia dengan menggunakan pendekatan teori motivasi David McClelland.

Hasil analisis dengan uji F menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan secara keseluruhan dari variabel motivasi terhadap prestasi kerja para Kepala Bagian dan Kepala Urusan di Universitas Islam Indonesia. Dari hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 31,415 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi ini jauh lebih rendah daripada  $\alpha = 0,05$  (5%), maka dapatlah dikatakan bahwa nilai F-hitung tersebut signifikan secara statistik. Ini berarti variabel motivasi berprestasi (nAch), motivasi untuk berkuasa (nPow), dan motivasi untuk berafiliasi (nAff) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Dengan analisis tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yang berbunyi "Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara keseluruhan dari faktor-faktor motivasi terhadap prestasi kerja, terbukti.

2. Variabel Motivasi untuk Berprestasi sebagai variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

Dari hasil analisis dengan menggunakan uji t berdasar hasil persamaan persamaan model regresi linier berganda, variabel motivasi atau kebutuhan untuk berprestasi ( $nAch$ ) memiliki pengaruh yang sangat dominan dibanding variabel-variabel independen lainnya. Hal ini ditunjukkan dengan angka koefisien statistik yang paling besar dibanding variabel lainnya yaitu sebesar 5,078 (tabel 4.11) diikuti variabel motivasi untuk berafiliasi ( $nAff$ ) di urutan kedua dan motivasi untuk berkuasa ( $nPow$ ) di urutan ketiga. Dengan hasil analisis tersebut maka hipotesis penelitian kedua yang berbunyi " Variabel kebutuhan untuk berafiliasi ( $nAff$ ) paling besar memberi kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja, tidak terbukti.

## 5.2. Saran

Upaya peningkatan kinerja atau prestasi kerja di lingkungan Universitas Islam Indonesia tidak hanya menjadi wacana semata. Lebih daripada itu, prestasi kerja yang dihasilkan dari tiap-tiap komponen penunjang jasa pendidikan, yaitu Rektorat, karyawan akademis (dosen tetap dan dosen tidak tetap) serta karyawan non-akademis (karyawan pada umumnya) dapat meningkatkan *image* institusi pendidikan itu sendiri.

Dalam era swastanisasi perguruan tinggi tahun ini, UII masih bersyukur karena masih mendapatkan banyak calon mahasiswa yang mendaftar meski menurun dibanding tahun-tahun sebelumnya. Dampak dari kebijakan swastanisasi

kampus yang mengharuskan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) untuk dapat mandiri tanpa subsidi pemerintah lagi berakibat banyak Perguruan Tinggi Negeri di Jogjakarta melakukan banyak program pendidikan pendukung untuk menunjang kemandiriannya, seperti mengadakan program Diploma, baik Diploma 1 maupun 3 serta mengadakan program ekstensi di hampir semua program studi sehingga banyak calon mahasiswa yang tersedot kesana karena 'menilai' perguruan tinggi negeri lebih baik dari perguruan tinggi swasta.

Kebijakan tersebut yang jelas membawa dampak yang sangat vital bagi perguruan-perguruan tinggi swasta, berakibat pada menurunnya penawaran calon mahasiswa secara keseluruhan. Sebagai sebuah unit bisnis dan organisasi otonom yang bergerak di bidang pendidikan, apalagi ditengarai dengan sedang berlangsungnya pemilihan Rektor baru periode 2006-2010, UII seharusnya berupaya untuk meningkatkan mutu pelayanannya kepada para pengguna jasa pendidikan. Apalagi dalam menghadapi perubahan dan tantangan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi harus diciptakan untuk tidak rentan akan perubahan.

UII tidak hanya mengutamakan pembangunan fisik semata, seperti yang dapat dilihat saat ini dengan membangun GOR (Gelanggang Olah Raga) di belakang kampus UII terpadu, membangun Jogja International Hospital maupun menyegerakan tercipta kampus UII yang berpusat di kampus terpadu saja namun lebih daripada itu, kesiapan sumber daya manusia-nya juga harus diperhatikan. Para karyawan non-akademis juga merupakan orang pertama yang dilihat mahasiswa (konsumen) untuk menilai kinerja institusi secara keseluruhan.

Usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan mutu karyawan non-akademis, seperti memberi pelatihan komputer, mengirim beberapa karyawan untuk mendapat studi lanjut maupun studi banding merupakan langkah-langkah positif untuk mewujudkan hal tersebut. Para Kabag dan Kaur sebagai obyek dalam penelitian ini perlu diberi beberapa kompensasi yang imbang, bukan hanya materi semata namun penghargaan, sistem birokrasi yang efektif dan efisien, kejelasan fungsi dan tanggung jawab serta lingkungan kerja yang membuat mereka merasa nyaman dan betah untuk bekerja.

Beberapa saran yang dapat kami berikan antara lain :

1. Pembangunan fisik dan prasarana yang sangat gencar dilakukan UII hendaknya diimbangi pula dengan tersedianya SDM yang menunjang. Bagaimanapun baiknya sebuah organisasi, lengkap dan tersedianya sarana serta fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti penting tanpa adanya manusia yang cakap dan mumpuni untuk mengelola keseluruhan fasilitas tersebut. Untuk itu, faktor-faktor penunjang terciptanya prestasi kerja yang optimal dari para karyawan, seperti pemberian kompensasi yang adil, adanya penghargaan, kejelasan fungsi, tugas dan wewenang harus diperhatikan dan dipenuhi secara seimbang dengan kemampuan tiap-tiap karyawan (individu)
2. Adanya pergantian Kabag dan Kaur baru setiap 4 tahun sekali, yaitu setelah pemilihan rektorat harus dicermati secara seksama kelebihan dan kekurangannya. Memang, setiap ada pergantian Kabag dan Kaur baru

membawa sistem kerja atau budaya kerja yang baru dan tidak monoton dan memberikan kesempatan merata bagi siapa saja untuk dapat untuk dapat menduduki posisi tersebut sehingga budaya “senioritas” dan adanya anggapan “jabatan seumur hidup” di lingkup jajaran Kabag dan Kaur sudah berangsur hilang namun hal tersebut dapat menjadikan bumerang bagi UII sendiri karena dapat timbul anggapan bahwa UII berusaha menghilangkan para karyawan-karyawan “senior” yang sudah tidak produktif dengan berdalih mereka tidak bisa memenuhi tuntutan perkembangan institusi, seperti penguasaan akan beberapa aplikasi komputer maupun tuntutan kecepatan dan ketelitian penyelesaian tugas. Adanya program Pensiun Dini, menurut kami merupakan salah satu solusi terbaik untuk menghilangkan karyawan-karyawan yang tidak produktif tapi hal itu harus diimbangi pula dengan usaha UII yang seimbang untuk meningkatkan mutu dan kualitas para karyawannya.

3. Sistem birokrasi yang masih terkesan lambat dalam beberapa pelayanan kepada mahasiswa harus dicarikan jalan keluar oleh semua pihak sehingga ketika ada permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pelayanan kepada mahasiswa, bukan hanya karyawan saja yang menjadi “kambing hitam” dari semua kesalahan tetapi jauh dari pada itu, institusi juga harus proaktif dan akomodatif untuk membuat sistem pelayanan yang lebih baik.