

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Pengelolaan sumber daya manusia khususnya di organisasi pendidikan semakin hari semakin kompleks permasalahannya. Hal ini berkaitan dengan hubungan antara pimpinan dan karyawan. Kondisi tersebut tidak hanya terjadi pada institusi bisnis, tetapi juga pada organisasi non bisnis misalnya perguruan tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk menguji apakah *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada perguruan tinggi di Mojokerto. Jumlah objek penelitian yang diteliti sebanyak empat perguruan tinggi di Mojokerto yang diantaranya ada yang berstatus universitas dan sekolah tinggi.

Hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen di perguruan tinggi di Mojokerto
2. *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dosen di perguruan tinggi di Mojokerto
3. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen di perguruan tinggi di Mojokerto
4. *Employee Engagement* tidak terbukti mampu memediasi hubungan antara *Servant Leadership* dan Kinerja Dosen pada dosen di perguruan tinggi di Mojokerto

6.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dengan mempertimbangkan keterbatasan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah lebih mempertimbangkan jumlah objek penelitian. Objek penelitian yang terlalu banyak akan menimbulkan bias pada tahapan pengolahan data karena input yang terlalu variatif dan hal ini juga berdampak pada manfaat yang akan dihasilkan pada penelitian tersebut. Akan lebih baik jika objek penelitian dibuat lebih kecil atau lebih spesifik pada satu lembaga sehingga lebih intens dan detail.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu untuk melakukan penelitian secara lebih komprehensif atau menyeluruh. Didalam penelitian ini objek penilaian responden hanya terbatas kepada atasan langsung saja (ketua jurusan). Oleh karenanya perlu dilakukan perluasan penilaian terhadap atasan tidak langsung seperti misalnya dekan atau rektor di suatu perguruan tinggi oleh dosen sebagai responden.
3. Adapun saran untuk Perguruan Tinggi di Mojokerto adalah untuk mengadakan pelatihan dalam rangka pengembangan potensi dari sumber daya manusia baik itu karyawan biasa sampai dengan atasan. Hal ini mendorong adanya keseimbangan yang tercapai dari pimpinan dan yang dipimpin hingga terciptanya lingkungan kerjasama yang baik dalam hubungan kerja.