

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja dosen.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, maka lingkungan kerja non fisik pada suatu instansi mempengaruhi kinerja dosen.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen.
4. Berdasarkan uji F variabel kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja. Dari nilai koefisien determinasi pengaruh variabel kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 81%.

## **5.2 Keterbatasan**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan maksimal guna mencapai tujuan penelitian, namun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan dari penelitian ini antara lain:

1. Variabel kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja sebesar 81%. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi, reward dan stress kerja.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu jawaban responden yang belum dapat menggambarkan jawaban atau kondisi yang sesungguhnya karena perbedaan karakteristik responden.

## **5.3 Implikasi**

### **5.3.1 Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja, sehingga implikasi praktis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kesempatan atau memberikan kesempatan kepada dosen untuk melanjutkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan pihak manajemen dapat mendukung kegiatan dosen dalam upaya peningkatan kompetensi seperti kegiatan pengabdian masyarakat maupun penelitian.

2. Variabel lingkungan kerja non fisik dapat ditingkatkan dengan diadakannya kegiatan *outbound* diluar hari kerja. Hal tersebut dapat dilakukan untuk mempererat hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan antar pegawai, terlatihnya kerja sama yang baik, kekompakan tim yang nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi seperti kegiatan berlibur bersama karyawan lainnya.

### **5.3.2 Implikasi Teoritis**

#### **1. Kompetensi**

Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja dosen. Hal ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Faris (2020) dan Haerofiatna (2021) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik pada suatu instansi mempengaruhi kinerja dosen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Azizah (2021), Marbun *et al.*,

(2021), Anam & Rahardja (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2017) dan Wahyuni (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.