

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang membahas keterikatan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, meskipun memiliki arah hubungan positif.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan menunjukkan arah hubungan positif.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan memiliki pengaruh yang sangat kecil.
4. Secara simultan, keterikatan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

5.1. Keterbatasan

Penelitian mengenai “Pengaruh Keterikatan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Putra Bangsa” tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih dapat disempurnakan oleh peneliti selanjutnya. Oleh karena itu, keterbatasan yang disampaikan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan

pertimbangan dan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah responden terbatas

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam proses pengumpulan data. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 60 dosen yang memiliki NIDN di Universitas Putra Bangsa. Teknik sampling jenuh dilakukan dengan menetapkan seluruh anggota populasi sebagai target responden. Namun, dalam pelaksanaannya, peneliti hanya memperoleh 56 responden yang dapat memberikan data dan diolah dalam penelitian, sehingga terdapat 4 anggota populasi yang tidak berhasil diperoleh datanya. Kondisi tersebut menjadi keterbatasan penelitian karena data yang diperoleh belum mencakup seluruh anggota populasi yang ditargetkan. Meskipun demikian, data dari 56 responden yang diperoleh tetap digunakan sebagai dasar dalam melakukan analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

2. Pendampingan Responden

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal pendampingan responden secara langsung, sehingga peneliti tidak dapat memberikan penjelasan dan arahan secara menyeluruh terkait maksud dari setiap pernyataan dalam kuesioner.

3. Kurangnya variasi jawaban responden

Kemungkinan terdapat kesamaan atau kecenderungan jawaban dari responden, sehingga memengaruhi hasil analisis dan menyebabkan beberapa variabel tidak berpengaruh signifikan.

5.2. Implikasi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh, implikasi penelitian ini dapat dilihat dari aspek praktis dan teoritis sebagai berikut:

5.2.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, penulis menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Universitas Putra Bangsa, yaitu sebagai berikut:

1. Implikasi Variabel Keterikatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dosen.

Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun keterikatan kerja penting, namun dalam penelitian ini belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja dosen. Oleh karena itu, Universitas Putra Bangsa perlu memperhatikan faktor lain yang dapat mendukung peningkatan keterikatan kerja, seperti lingkungan

kerja yang kondusif dan komunikasi yang baik, agar dampaknya terhadap kinerja dapat lebih optimal.

2. Implikasi Variabel Motivasi

Motivasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi mampu untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih komprehensif, seperti pemberian penghargaan, pengembangan karir, dan dukungan organisasi, agar motivasi dosen dapat berdampak lebih nyata terhadap kinerja.

3. Implikasi Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja dosen dalam penelitian ini. Oleh karena itu, Universitas Putra Bangsa perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara lebih efektif, seperti kesejahteraan, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja.

5.2.2 Implikasi Teoritis

1. Variabel Keterikatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Secara teoritis, hal ini mengindikasikan bahwa konsep keterikatan kerja tetap relevan dalam menjelaskan kinerja, namun dalam konteks penelitian ini pengaruhnya belum cukup kuat, sehingga kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Syahputra, 2021) yang menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri.

2. Variabel Motivasi

Motivasi menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Secara teoritis, temuan ini menunjukkan bahwa motivasi masih memiliki peran dalam memengaruhi kinerja, namun kontribusinya dalam penelitian ini belum dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa teori motivasi perlu dikaji lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel pendukung lainnya. Sejalan dengan penelitian dari (Sakinah Ubudiyah Siregar et al., 2020) Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta

Labuhan Batu. Dengan perkataan lain, semakin tinggi Motivasi kerja, semakin baik kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Secara teoritis, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tetap memiliki keterkaitan dengan kinerja, namun dalam penelitian ini bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja dosen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nabawi, 2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.