BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan aplikasi *SmartPLS 3.3.9* yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang maka didapatkan kesimpulan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FEB Unpam. Maka hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tingginya pelatihan kerja yang diikuti oleh dosen dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen.

Kemudian berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan bantuan aplikasi *SmartPLS 3.3.9* terbukti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FEB Unpam. Maka hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tingginya disiplin kerja yang dimiliki oleh dosen dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen.

Kemudian berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan bantuan aplikasi *SmartPLS 3.3.9* terbukti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FEB Unpam. Maka hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh dosen dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen.

Kemudian berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan bantuan aplikasi *SmartPLS 3.3.9* terbukti bahwa variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FEB Unpam. Maka hal ini mengidentifikasi bahwa dosen yang memiliki pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh dosen.

V.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah tertera dan kesimpulan yang telah dibuat, maka peneliti mengajukan beberapa saran diantaranya yakni bagi pihak FEB Universitas Pamulang, sebagaimana hasil yang tertera dari jawaban responden, dapat diketahui bahwa pada nilai indeks variabel pelatihan kerja

pernyataan “memperoleh *output* yang diharapkan dari program sertifikasi” mendapatkan nilai terendah dibanding pernyataan lain. Butir pernyataan tersebut masuk ke dalam indikator terkait tujuan pelatihan, maka sekiranya pihak Universitas Pamulang dapat mengevaluasi kembali terkait tujuan pelatihan meliputi penambahan wawasan, kemampuan maupun sikap yang telah ditetapkan sebelumnya agar dapat disesuaikan oleh kondisi saat ini sehingga kedepannya target kerja dapat dicapai dengan baik. Selain itu berdasarkan hasil tertera diketahui bahwa mayoritas dosen dengan rentang usia 31-40 tahun dan lama mengajar 1-5 tahun cenderung mendapatkan pelatihan kerja yang minim, tentu hal ini dapat menjadi masukan ke pihak FEB Universitas Pamulang agar pembagian pelatihan kerja dapat disamaratakan karena hal ini dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dimiliki oleh dosen terlebih di masa pandemi covid-19 yang membutuhkan adaptasi terhadap perubahan.

Selanjutnya sesuai hasil tanggapan dari para responden, dapat diketahui bahwa pada nilai indeks variabel disiplin kerja pernyataan “siap menerima sanksi apabila tidak memenuhi target pekerjaan.” mendapatkan nilai terendah dibanding pernyataan lain. Butir pernyataan tersebut masuk ke dalam indikator terkait target pekerjaan, maka sekiranya pihak Universitas Pamulang dapat mengevaluasi kembali terkait target pekerjaan terlebih mengenai sanksi yang tegas dan tepat jika terdapat dosen yang belum mencapai target kerja yang ditetapkan sehingga kedepannya target kerja dapat dicapai dengan baik.

Selanjutnya berdasarkan hasil dari jawaban responden, dapat diketahui bahwa pada nilai indeks variabel motivasi kerja pernyataan “jaminan kesehatan yang telah diberikan oleh pihak kampus sudah cukup baik.” mendapatkan nilai terendah dibanding pernyataan lain. Maka sekiranya pihak Universitas Pamulang dapat mengevaluasi kembali terkait jaminan kesehatan yang diberikan oleh pihak kampus, terlebih mengenai jaminan hari tua yang dosen dapatkan nantinya, sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi dan membuat kinerja meningkat. Selain itu berdasarkan hasil tertera diketahui bahwa mayoritas dosen dengan rentang usia 41-50 tahun dan lama mengajar 1-5 tahun cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, tentu hal ini dapat dipertahankan sekaligus menjadi masukan ke pihak FEB Universitas Pamulang agar dosen dengan segala rentang

usia dan dalam segi aspek lama mengajar dapat memiliki rasa motivasi kerja yang sama tingginya sehingga kedepannya kinerja yang dimiliki oleh dosen ikut meningkat. Semakin tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh dosen maka kinerja yang dihasilkanpun semakin baik.

Selanjutnya penulis memberikan saran bagi akademisi untuk para peneliti berikutnya apabila akan meneliti variabel kinerja sebagai variabel dependen dapat lebih mempertimbangkan variabel lain atau variabel independennya yang dapat berpengaruh kepada kinerja seperti stress kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain. Sehingga penelitian berikutnya akan menghasilkan efek yang beragam dan dapat menyempurnakan penelitian ini.