

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan pengujian serta analisis yang sudah dilaksanakan terkait antara variabel pelatihan, motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Maka, peneliti menarik kesimpulan bahwa hasil penelitian sehubungan dengan pelatihan setelah diketahui bahwa pelatihan secara parsial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Hal ini diukur dan dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) 0.397 dan nilai t_{hitung} 3.847 > t_{tabel} 1.664 serta nilai *P Values* sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi dosen artinya semakin meningkatnya pelatihan, maka akan semakin meningkatkan pula kompetensi yang dirasakan oleh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

Selain itu, hasil penelitian sehubungan dengan motivasi kerja setelah diketahui dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Hal ini diukur dan dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) 0.061 dan nilai t_{hitung} 0.610 > t_{tabel} 1.664 serta nilai *P Values* sebesar $0.542 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi dosen artinya semakin meningkatnya motivasi kerja tidak mempengaruhi peningkatan kompetensi yang dirasakan oleh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

Sementara itu, hasil penelitian sehubungan dengan budaya organisasi setelah diketahui dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Hal ini diukur dan dibuktikan

dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) 0.513 dan nilai $t_{hitung} 6.219 > t_{tabel} 1.664$ serta nilai *P Values* sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi dosen artinya semakin meningkatnya budaya organisasi, maka akan semakin meningkatkan pula kompetensi yang dirasakan oleh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

Dengan demikian, hasil penelitian sehubungan dengan pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi setelah diketahui, diukur dan dibuktikan bahwa pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Hal ini diukur dan dibuktikan dengan menggunakan uji F, nilai f_{hitung} yang dihasilkan sebesar 210.347. Hasil ini menunjukkan bahwa uji F telah memenuhi persyaratan di mana nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} yaitu sebesar $210.347 > 2.716$ artinya semakin meningkatnya pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama akan meningkatkan kompetensi yang dirasakan oleh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

V.2 Saran

Berlandaskan perolehan kesimpulan sehingga peneliti dapat mengungkapkan saran dalam aspek teoritis dan aspek praktis sehubungan dengan pengaruh variabel pelatihan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Melalui aspek teoritis peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya di mana peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan berbagai variabel lain selain variabel tersebut yang dapat mempengaruhi kompetensi agar dapat menghasilkan hasil penelitian yang berbeda dan dapat menyempurnakan penelitian ini.

Selain itu, melalui aspek praktis peneliti menyarankan agar pihak institusi pendidikan agar mempertahankan dan meningkatkan peningkatan kompetensi dengan memperhatikan terkait dengan kualitas instruktur pelatihan di mana instruktur pelatihan juga sangat penting. Instruktur tersebut juga harus memenuhi

kualifikasi yang memadai yang dapat menguasai dan menjelaskan terkait dengan pelatihan yang akan dilakukan sehingga instruktur dapat memberikan ilustrasi/ccontoh yang relevan. Selain itu institusi pendidikan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan untuk terus dapat memberikan aktivitas-aktivitas baru yang mendukung dalam melaksanakan tugas agar dapat berkembang sesuai dengan kompetensi yang harus dimiliki sehingga dapat menimbulkan peningkatan terhadap kompetensi. Peneliti juga menyarankan agar institusi pendidikan dapat mempertahankan dan meningkatkan untuk mempertimbangkan semua tanggung jawab yang akan diberikan kepada setiap dosen sehingga sesuai dengan kemauan organisasi serta dalam memaksimalkan dosen perlu memberikan contoh yang baik dalam bersikap dan berperilaku dalam setiap perkuliahan yang dilakukan sesuai dengan kompetensi kepribadian.