

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini menganalisis pengaruh karakteristik kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi se-kota Bandar Lampung. Hasil statistik menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja dosen.
2. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi se-kota Bandar Lampung. Hasil statistik menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga adanya peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja dosen.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja.
4. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa bila variabel kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja, sehingga

semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi pula kinerja, jika motivasi kerja juga tinggi. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan pula bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja dosen dan kedudukan motivasi dalam penelitian ini sebagai variabel *full mediation*/ mediasi penuh.

## 5.2 Keterbatasan Studi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, baik dalam hal responden maupun yang berhubungan dengan analisis data, berikut ini dijelaskan beberapa keterbatasannya:

1. Adanya tingkat kesibukan yang dimiliki oleh responden sehingga penelitian belum secara maksimal walaupun peneliti turun langsung ke lapangan untuk menyebarkan kuisisioner.
2. Adanya kendala bersifat *inheren* dengan metode kuesioner, terutama berkaitan dengan perasaan senang dan tidak senang, keseriusan dan faktor situasional lain ketika responden memberikan jawaban.
  1. Responden dalam penelitian ini hanya terbatas pada dosen–dosen di fakultas-fakultas yang ada di beberapa perguruan tinggi yaitu pada tingkat jurusan dan program studi sehingga hasil dari penelitian ini belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh perguruan tinggi di luar Lampung.
3. Adanya ketidakselarasan pertanyaan kuisisioner seperti pada kuisisioner variabel kompensasi untuk indikator kompensasi non-finansial;
  - a. Pertanyaan no 7 “Selama saya mengajar, saya diberikan penghargaan atas prestasi kerja saya”.

b. Pertanyaan no 8 “ Penghargaan yang diberikan kepada saya dapat meningkatkan gairah mengajar saya”.

Dari pertanyaan diatas jenis penghargaan tidak dapat dijabarkan atau dijelaskan perindikator baik indikator kompensasi finansial atau kompensasi non-finansial.

### **5.3 Implikasi dan Saran**

#### **a. Saran**

Dalam studi ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk pengambilan keputusan guna meningkatkan dan menjaga kinerja dosen.

Dari proses dan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diberikan saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan dampak kompensasi maka perguruan tinggi harus meningkatkan pemberian kompensasi, Baik kompensasi finansial atau kompensasi non finansial. Dengan cara memerikan kesempatan study lanjut, pemberian beasiswa, memperlancar sertifikasi dosen dan mempersiapkan kas untuk kompensasi non finansial. Kemudian memperbaiki sistem kompensasi finansial dengan cara fisibilitas honor dosen, tunjangan, asuransi dan lain- lain.
2. Dalam rangka meningkatkan dampak motivasi maka perguruan tinggi harus meningkatkan pemberian prestasi, Dengan cara memberikan pelatihan, melibatkan dalam monev. Kemudian memperbaiki lingkungan kerja dengan cara memperbaiki budaya kerja, memperbaruhi sarana mengajar.

3. Dalam rangka meningkatkan kinerja maka perguruan tinggi harus meningkatkan pengabdian dosen pada masyarakat dengan cara membuat desa binaan, seminar- seminar pada masyarakat, memberikan kesempatan dosen sebagai penasehat pemerintah. Kemudian memperbaiki sistem penelitian dosen dengan cara pemberian dana yang lebih fisibel untuk penelitian dosen dengan tidak menyalahi aturan keuangan, melibatkan dosen dalam hibah penelitian.

Saran-saran tersebut diajukan peneliti guna meningkatkan performa perguruan tinggi khususnya pada kinerja dosen yang kedepan dapat meningkatkan sistem keuangan kampus, disebabkan masih adanya faktor diluar model yang bersifat laten atau dapat merubah segalanya dengan cepat, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, inflansi, perubahan aturan pemerintah khususnya di bidang pendidikan.

#### **b.Implikasi**

Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas sampel penelitian, tidak hanya pada dosen perguruan tinggi tetapi dapat mengambil sampel dari perguruan tinggi lain sehingga hasil penelitiannya dapat lebih tergeneralisasi. Menggunakan metode pendekatan lain dan merujuk kuisisioner yang lebih baik serta dapat memisahkan variabel menurut indikator.