

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Dengan tingkat signifikan 0,011 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
2. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Dengan tingkat signifikan 0,021 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
3. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Dengan tingkat signifikan 0,024 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
4. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja dosen. Dengan tingkat signifikan 0,029 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
5. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dosen. Dengan tingkat signifikan 0,007 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
6. Motivasi Kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap Kinerja Dosen. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,096 < 0,280$), maka dapat diperoleh tidak dimediasi.

7. Motivasi Kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,119 < 0,277$), maka dapat diperoleh tidak dimediasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu pendidikan YPM Bangko:

1. Bagi Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu pendidikan YPM Bangko
 - a. Untuk pimpinan dari Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu pendidikan YPM Bangko, selalu mencontohkan budaya organisasi yang kuat dan unggul serta disiplin kerja yang baik terhadap dosen, agar kinerja dosen di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu pendidikan YPM Bangko meningkat.
 - b. Untuk instansi dan pimpinan dari Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu pendidikan YPM Bangko, selalu memberikan budaya organisasi yang kuat dan unggul serta disiplin kerja yang baik terhadap dosen, agar kinerja dosen di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu pendidikan YPM Bangko meningkat.
 - c. Untuk pimpinan dari Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu pendidikan YPM Bangko, selalu memperhatikan motivasi kerja dosen, Karena motivasi kerja dosen mempunyai pengaruh yang dominan agar meningkatkan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu pendidikan YPM Bangko.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel–variabel yang relevan berkaitan

dengan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan mampu mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain sebagai variabel intervening yang belum diteliti penulis. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu pendidikan YPM Bangko mampu meningkatkan Kinerja Dosen pada tahun-tahun berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Melayu, “manajemen sumber daya manusia.” 2019.
- [2] Sinambela, “manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja,” 2019.
- [3] Mangkunegara, “sumber daya manusia perusahaan,” 2017.
- [4] Purwanto, “pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai universitas dharma Indonesia,” 2016.
- [5] Kasmir, “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik),” *Depok: Rajawali Pers*. Jan. 2018.
- [6] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ke 5. Depok: Raja Grafindo Persada, 2017.
- [7] Torang, “organisasi dan manajemen (prilaku, struktur, budaya dan perubahan organisasi),” 2016.
- [8] B. Tewel, *prilaku organisasi*. 2017.
- [9] Sedarmayanti, “manajemen sumber daya manusia reformasi dan manajemen pegawai negeri sipil,” 2016.
- [10] Yusup, “manajemen sumber daya manusia sesuatu pendekatan fungsional teoritis dan aplikatif,” 2020.
- [11] T. Huseno, “KINERJA PEGAWAI TUN HUSENO.pdf,” *Kinerja Pegawai*. p. 85, 2016.
- [12] D. Sedarmayanti, *membangun dan mengembangkan human capital unggul melalui pendidikan, kinerja dan prospektivitas kerja di era industri 4.0*. 2020.
- [13] Haryono, *manajemen kinerja sdm dan aplikasi*. 2018.
- [14] Terry, *dasar-dasar manajemen*. 2015.
- [15] Sastrohadiwiryo, “manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrasi dan operasional,” 2018.