

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang “Pengaruh Remunerasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen PTNBH, Studi Pada Dosen Universitas Negeri Padang” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Dosen di Universitas Negeri Padang.
2. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen di Universitas Negeri Padang.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Negeri Padang.
4. Remunerasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening di Universitas Negeri Padang.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini yang tidak disadari sebelumnya oleh peneliti ditemui saat pelaksanaan penelitian adalah bahwa penetapan pengisian kuesioner untuk variabel remunerasi dilakukan langsung pegawai dengan maksud agar mendapatkan penilaian yang sebenarnya dari dosen, tetapi ternyata penilaian yang ada masih menunjukkan kesubjektivitasan yang tidak bisa peneliti intervensi.

Peneliti dan kemudian mengumpulkan data dengan mengisi kuesioner dengan dosen sambil memberikan pemahaman tentang isi pernyataan yang mungkin dosen tidak sepenuhnya mengerti. Keterbatasan lain dari penelitian ini yang berarti jumlah populasi subyek penelitian ini hanya 144 orang. Tapi tidak semua jawaban tepat sehingga perlu bimbingan karena keterbatasan pengertian dan penglihatan.

### **5.3 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

#### **1. Implikasi Teoritis**

Studi ini menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah remunerasi dan motivasi kerja. Penelitian ini memberikan dukungan pada teori bahwa kekuatan organisasi terletak pada manusia, bukan pada sistem, teknik, proses atau sumber pendanaan (Uchanm dalam Nawawi (2018), kualitas SDM dengan kinerja yang tinggi mengarah pada kinerja organisasi yang tinggi pula.

Hipotesis terbukti bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. Hal ini sesuai dengan teori Robbins (2008), bahwa kompensasi yang baik sangat penting untuk berfungsinya kelompok atau organisasi secara efektif untuk mencapai tujuan. Hipotesis lain juga terbukti, bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga sesuai dengan teori Robbins-Judge (2009:222), motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan tekad individu untuk mencapai

suatu tujuan. Mendorong perilaku terkait pekerjaan yang terkait dengan upaya mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini menemukan bahwa faktor remunerasi berpengaruh pada motivasi kerja yang juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pada saat yang sama, kedua faktor-faktor ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen dengan *R square* yang disesuaikan 0,53,9%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dalam hal kinerja pegawai (Fitriani, 2011; Martini, 2004 dalam Fitriani 2011; Wahyuddin dan Djamino, 2006; Nawawi 2018).

## 2. Implikasi Praktis

Studi ini memberikan gambaran untuk pimpinan Universitas Negeri Padang bahwa dua faktor ini yaitu : remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil penelitian hal ini dapat direkomendasikan mengingat implikasi politik strategis yang terkait dengan pengelolaan SDM diantaranya:

1. Kebijakan manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja dosen dari sisi kenaikan/penambahan kerja secara efektif remunerasi sangat penting. Hal ini terlihat dari hasil penelitian ini bahwa remunerasi berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen yaitu mempunyai pengaruh sebesar 38,5%. Remunerasi dan kinerja ini dititik beratkan pada kualitas dan kuantitas kinerja dosen.

2. Implikasi Manajemen yang berkaitan dengan remunerasi adalah dalam hal demi meningkatkan *grade* remunerasi agar meningkatkan kinerja dosen. Penerapan sistem remunerasi ini membuat para dosen agar bekerja lebih giat, disiplin yang tinggi serta mengutamakan kreatifitas kerja.

#### 5.4 Saran

Bagi para akademisi dan pembaca untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variable lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja dosen misalnya, lingkungan kerja, kemampuan, pendidikan dan sebagainya. Untuk itu penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja untuk jugs dapat melakukan di sector lainnya dan dengan status apapun, sehingga dapat membandingkan hasil penelitian dengan sebelumnya.

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan permasalahan yang terdapat pada manajemen sumber daya manusia Universitas Negeri Padang pada khususnya dan objek lain tidak hanya fokus pada tenaga pengajar tetapi juga kinerja tenaga kependidikan. Disarankan juga untuk mencoba menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif dalam mendapatkan data informasi mendalam dan lebih akurat.