

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen (Y) melalui variabel-variabel yang terdiri dari variabel Motivasi (X1) dan variabel Beban Kerja (X2). Uji analisis dalam penelitian ini menggunakan Aplikasi SmartPLS 4.0 penelitiannya dilakukan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen (S1) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Dengan jumlah responden sebanyak 46 dosen hasil penelitian menunjukkan:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya perhatian dan apresiasi yang dilakukan oleh Instansi/Organisasi dan pimpinan terhadap dosen maka akan membuat dosen termotivasi dan bersemangat tinggi dalam bekerja. maka dari itu kinerja akan meningkat.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan dapat diatasi dengan baik karena keahlian yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran yang perlu diperhatikan dalam penelitian selanjutnya:

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi Instansi/Organisasi dalam pengambilan suatu kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. dapat menjadi dasar pertimbangan dalam mengambil keputusan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Khususnya dalam memberikan saran, masukan dan tambahan informasi yang bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya mengenai masalah dalam bidang ekonomi. Instansi/Organisasi mengapresiasi karyawan yang berprestasi dengan memberikan bonus finansial atau insentif tambahan, program pengembangan diri dengan menawarkan pelatihan dan kursus, memberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan serta menawarkan peluang promosi untuk peningkatan karir. dengan langkah-langkah tersebut dapat menciptakan budaya penghargaan yang memotivasi karyawan untuk terus berprestasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang meneliti di Instansi pendidikan sejenis, di sarankan sebaiknya peneliti selanjutnya memasukkan variabel bebas lainnya sebagai prediktor variabel, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen.