

BAB VII

PENUTUP

7. Kesimpulan & Saran

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian penelitian di BAB V: dapat peneliti simpulkan bahwa “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Di Fakultas Ilmu Sosial (FIS) Universitas Negeri Surabaya”, sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial (FIS) Universitas Negeri Surabaya. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang dipersepsikan oleh para dosen merupakan fenomena yang positif berdasarkan uji hipotesis dengan regresi linier yang diperoleh signifikan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Sosial (FIS) Universitas Negeri Surabaya. Hal ini berarti bahwa motivasi yang dipersepsikan oleh dosen merupakan fenomena yang positif. Berdasarkan uji hipotesis dengan regresi linier yang diperoleh signifikan.
3. Dari dua variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Motivasi (X2) dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Dosen (Y) adalah variabel X1 (Budaya Organisasi)

7.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini ada beberapa saran yang bisa dipertimbangkan dalam upaya peningkatan kinerja dosen di Fakultas Ilmu Sosial (FIS) Universitas Negeri Surabaya antara lain :

1. Akan lebih baik ada studi kualitatif tentang variabel Motivasi, karena dengan studi kualitatif, bisa digali lebih dalam tentang motiv-motiv individu yang tidak cukup hanya dengan kuesioner.
2. Karena keterbatasan peneliti, penelitian ini difokuskan hanya pada tiga variabel yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi yang merupakan variabel bebas dan Kinerja Dosen yang merupakan variabel terikat tetapi pada kenyataannya masih banyak faktor lain yang dapat berpengaruh pada kinerja dosen. Akan lebih baik apabila penelitian ini dapat ditindak lanjuti dengan mengkaji pengaruh dari faktor-faktor lain, baik secara terpisah maupun secara bersama-sama.
3. Dosen Fakultas Ilmu Sosial (FIS) Universitas Negeri Surabaya harus membangkitkan rasa memiliki dan menyayangi pekerjaan maupun lembaga dengan jalan memahami tata aturan mengenai hak-haknya. Oleh karena itu, apabila mereka memahami kondisi yang diinginkan oleh diri dosen, serta kondisi yang diinginkan oleh lembaga, maka akan muncul jiwa yang memaklumi atas kekurangan dan kelebihan antara dirinya dengan terikat kerjanya. Hal ini perlu dilakukan karena dalam rangka mencapai kinerja yang optimal.