

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) dan pembahasan diatas, maka peneliti menyusun dengan beberapa kesimpulan dan pembahasan Analisa sesuai yang terdapat dalam rumusan permasalahan penelitian dari bab-bab sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja, belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Tendik Universitas Muhammadiyah Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa Diperlukan upaya dan dorongan yang kuat dari perguruan tinggi, dalam rangka untuk memperkuat motivasi kepada tendik sehingga kepuasan pegawainya dalam hal ini dapat tercapai dan tentunya faktor-faktor penunjang terciptanya motivasi perlu untuk ditingkatkan karena terkadang, kepuasan kerja dari Tendik dapat dipengaruhi oleh pemahaman yang jelas tentang tujuan pekerjaan dan harapan yang diharapkan dari posisi mereka. Jika motivasi kerja tidak sesuai dengan tujuan dan harapan yang diberikan, hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja. Rasa keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka juga merupakan aspek yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan

kepuasan kerja. Dalam mengatasi tantangan ini, penting bagi manajemen universitas untuk mempertimbangkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja Tendik, seperti memberikan pengakuan yang tepat, memastikan tujuan serta harapan yang jelas. Dengan demikian motivasi kerja dapat tercipta lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja di kalangan Tendik universitas.

2. Disiplin Kerja, mampu memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Tendik Universitas Muhammadiyah Surabaya, sehingga untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Tendik Universitas Muhammadiyah Surabaya diperlukan upaya dan dorongan dari perusahaan sehingga melalui disiplin kerja agar tercapai tujuan akan tercapai tujuan Perguruan Tinggi seperti yang ditetapkan.
3. Lingkungan Kerja, mampu memberikan pengaruh dan kontribusi yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Tendik Universitas Muhammadiyah Surabaya, sehingga untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Tendik Universitas Muhammadiyah Surabaya diperlukan upaya didalam meningkatkan fasilitas kerja baik itu secara fisik maupun non fisik. Karena Dengan meningkatkan fasilitas kerja baik secara fisik maupun non-fisik, perusahaan dapat mencapai berbagai keuntungan ini, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kepuasan secara keseluruhan dan pertumbuhan dalam jangka panjang mereka.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran, adapun yang dapat diusulkan dari hasil analisa adalah sebagai berikut:

1. Untuk Motivasi kerja di Universitas Muhammadiyah Surabaya, bahwa perlunya perguruan tinggi untuk memberikan pembinaan rutin dan monitoring secara konsisten untuk mendorong motivasi kerja tendik itu sendiri khususnya dalam hal penyelesaian pekerjaan agar sesuai target, melakukan kemudahan akses dalam meningkatkan keterampilan tendik serta sharing and mentorship terkait tupoksi teknis dalam pekerjaan, adanya pelatihan kompetensi, dan kursus online yang relevan dengan keterampilan pegawai, serta memberikan penghargaan pegawai teladan yang kemudian diterbitkan pada buletin, atau web internal yang menginformasikan pegawai tersebut dalam bekerja di Universitas Muhammadiyah Surabaya serta tentunya Tendik memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan institusi dan harapan spesifik terkait dengan pekerjaan mereka. Dan juga peluang untuk pengembangan karier dan pertumbuhan profesional bagi Tendik, ini bisa termasuk pelatihan, workshop, sertifikasi kompetensi, kursus online atau program pengembangan kepemimpinan yang membantu mereka untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan nilai bagi institusi. budaya kerja yang positif di mana kolaborasi, dukungan tim, dan

penghargaan dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung motivasi tendik untuk memberikan yang terbaik.

2. Dalam hal membangun disiplin kerja di Universitas Muhammadiyah Surabaya, dirasa juga perlu meningkatkan monitoring dan pengawasan berkala setiap bulan khususnya dalam presensi kehadiran ataupun tentang ketaatan pada peraturan yang berlaku dan memberikan teguran terlebih dahulu atau punishment apabila ada yang melanggar setelah dilakukan teguran, hal ini bisa dilakukan dengan penerapan teknologi *face id* dan *finger cecklock* pada setiap jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang, sehingga manfaat dari iklim disiplin kerja tercipta dan nantinya akan timbul kesadaran didalam diri tendik di Universitas Muhammadiyah Surabaya.
3. Dalam lingkungan kerja, tentunya juga perlu ditingkatkan baik dalam segi fisik berupa sarana prasarana yang menunjang seperti perangkat computer yang memadai, wifi, perangkat-perangkat jobdesk dasar yang mudah diakses, maupun non fisik berupa komunikasi baik dari Tingkat atas kebawah, bawah keatas, dan antar sesama pegawai. Tentunya saluran komunikasi yang efektif antara manajemen, staf, dan Tendik. Informasi yang jelas dan tepat waktu mengenai kebijakan, prosedur, dan perubahan yang terjadi di universitas dapat meningkatkan kepercayaan. fasilitas kerja seperti ruang kantor, peralatan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan memadai dan nyaman untuk bekerja. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas.

### **5.3. Bagi Perguruan Tinggi**

Berdasarkan dari hasil observasi peneliti dalam melakukan penelitian dan Analisa dengan mempertimbangkan variabel seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memberikan manfaat yang beragam bagi perguruan tinggi adalah sebagai berikut:

1. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Tendik, perguruan tinggi dapat mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan. Ini dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan yang diberikan oleh Tendik.
2. Penelitian ini dapat membantu dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja Tendik. Agar mereka cenderung lebih bersemangat dan terlibat secara optimal dalam tugas-tugas mereka.
3. Dengan memahami apa yang membuat Tendik merasa puas dalam pekerjaan mereka, perguruan tinggi dapat merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hal ini termasuk dalam hal pengembangan kompetensi Tendik sesuai bidangnya, reward khusus dan punishment serta dalam bidang lainnya.

### **5.4. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan dari hasil pengalaman peneliti dalam melakukan penelitian dan analisa maka, peneliti memberikan saran kepada peneliti atau mahasiswa selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, untuk meneliti lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang belum pernah diteliti sebelumnya seperti Loyalitas, peluang pengembangan ataupun factor psikologis lainnya,
2. Mengenai kuisisioner tentunya hal tersebut mempunyai banyak kekurangan, jadi diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk memperbaiki atau mengembangkan agar lebih baik lagi sehingga hasil yang disajikan dapat lebih bertambah tingkat validitasnya.
3. Mengenai hasil jawaban responden tentunya juga pada penelitian selanjutnya perlu dipastikan pemahaman reponden tentang maksud dari pokok-pokok item pertanyaan yang diajukan dari peneliti sehingga nantinya jawaban dan hasilnya lebih valid.