

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (t) menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Dharma Andalas
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Dharma Andalas
3. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Dharma Andalas
4. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (F) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Dharma Andalas.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan pembahasan, maka peneliti menyatakan sebagai berikut :

## 1. Bagi Universitas

Universitas Dharma Andalas perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap kondisi lingkungan kerja di lingkungan kampus. Perbaikan dalam aspek-aspek seperti fasilitas, kenyamanan, keamanan, dan dukungan sosial di lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen. Peningkatan kepemimpinan meskipun tidak signifikan secara parsial, manajemen universitas perlu mempertimbangkan evaluasi dan pengembangan keterampilan kepemimpinan di antara staf dan pimpinan. Pembinaan kepemimpinan yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Penyesuaian kebijakan kompensasi, termasuk gaji, insentif, dan tunjangan, perlu dipertimbangkan untuk memastikan bahwa dosen merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka.

Universitas dapat melakukan survei kepuasan kerja secara berkala untuk memahami perubahan persepsi dan kebutuhan dosen terhadap lingkungan kerja dan kebijakan manajemen. Pengembangan program penghargaan atau pengakuan atas kontribusi dosen yang luar biasa dapat menjadi stimulus tambahan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penggunaan Metode dan Variabel yang Lebih Komprehensif, menggunakan metode dan alat ukur yang lebih komprehensif untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen, termasuk faktor-faktor psikologis, sosial, dan organisasional. Melakukan pengumpulan data yang lebih mendalam melalui wawancara atau observasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang dinamika lingkungan kerja, kepemimpinan, dan

kompensasi di lingkungan universitas. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dosen, seperti pengembangan karir, peluang penelitian, dan interaksi dengan mahasiswa. Melakukan studi komparatif antar universitas atau studi longitudinal untuk melihat perubahan dalam kepuasan kerja dosen dari waktu ke waktu. Peneliti selanjutnya dapat memberikan saran yang lebih spesifik dan implementatif kepada manajemen Universitas Dharma Andalas berdasarkan temuan penelitian mereka.