

## **Bab V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan pengujian statistika terbukti bahwa terdapat pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akuntansi baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh secara langsung adalah variabel kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsungnya adalah variabel motivasi, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistika variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dosen akuntansi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja. Untuk variabel motivasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen akuntansi, tetapi secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hasil ini diperkuat dengan koefisien jalur dari motivasi ke kinerja sebesar 0,074 sedangkan koefisien jalur dari motivasi ke kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,113, namun demikian pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan arah positif, semakin besar motivasi yang dirasakan maka semakin baik kinerja dosen akuntansi yang dihasilkan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini utamanya adalah:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada dosen akuntansi perguruan tinggi swasta yang berada di Bandarlampung. Dengan demikian terbatasnya jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian juga membatasi generalisasi hasil penelitian pada konteks dimana penelitian ini dilakukan.
2. Pengisian kuesioner oleh responden tidak semuanya didampingi secara langsung, sehingga ada kemungkinan pengisian kuesioner yang tidak sesuai dengan pertanyaan yang dimaksud.
3. Studi hanya dilakukan untuk responden dosen akuntansi perguruan tinggi swasta tidak memasukkan dosen akuntansi perguruan tinggi negeri, sehingga responden yang disurvei belum menggambarkan keseluruhan perguruan tinggi di Bandarlampung.
4. Survei dilakukan pada satu jenis institusi yaitu perguruan tinggi, sehingga dilihat dari budaya organisasi khususnya cenderung seragam.
5. Analisis data tidak membedakan usia responden (muda & tua), karena bisa saja kecenderungan jawaban responden berbeda karena faktor usia muda dan tua

## **5.3 Saran**

Berpedoman dari kesimpulan hasil pembahasan dan analisis, disarankan kepada pengelola perguruan tinggi swasta di Bandarlampung terutama pada pengelolaan program studi akuntansi untuk memperhatikan beberapa hal dalam upaya meningkatkan kinerja dosen akuntansi.

1. Diharapkan pengelola memperhatikan peningkatan motivasi kerja dosen seperti upaya menjadikan diri dosen akuntansi menjadi contoh dan teladan bagi orang lain. Hal lainnya berkaitan dengan memperhatikan bagaimana memotivasi dosen akuntansi untuk mencari bantuan kepada orang lain yang lebih mengetahui bila ada masalah pekerjaan.
2. Pengelola memperhatikan fungsi-fungsi kultur dalam institusi perguruan tinggi mengingat budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Memperkuat budaya organisasi terutama dengan melihat nilai rata-rata skor kuesioner terendah yaitu memperkuat sistem dimana perubahan-perubahan ditentukan berdasarkan surat keputusan manajemen, selain itu juga memperkuat budaya dimana atasan sebaiknya sering memberi petunjuk kerja kepada para dosen akuntansi, dengan demikian diharapkan kinerja dosen dapat terus ditingkatkan.
3. Hal yang sangat penting juga diharapkan pengelola memperhatikan peningkatan kepuasan kerja dosen akuntansi. Kepuasan kerja selain secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja juga sebagai variabel antara bagi variabel budaya organisasi dan motivasi kerja. Peningkatan kepuasan kerja bisa dengan memperhatikan keramahan dan keharmonisan hubungan atasan dalam melakukan pengawasan, variasi dalam melakukan pekerjaan dan menggunakan metode kerja, dan kepuasan dalam berpartisipasi pengambilan keputusan.
4. Pengelola diharapkan memperhatikan peningkatan kinerja dosen akuntansi menjadi hal yang sangat penting. Terutama dalam hal pengawasan masuk

kerja, sering meninggalkan tempat kerja, atau melalaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai dosen akuntansi. Hal lain yang menjadi perhatian dan perlu dorongan adalah pengembangan ide-ide, gagasan yang inovatif dalam bekerja sebagai dosen akuntansi.

5. Pengelolaan perguruan tinggi dengan memperhatikan variabel-variabel motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dosen yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu kelulusan seperti yang diharapkan.
6. Melihat penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, disarankan untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan sampel yang lebih luas, bukan hanya dosen akuntansi di Bandarlampung dan bila perlu studi dilakukan dengan memasukkan perguruan tinggi negeri. Selain itu disarankan dengan menambah variabel penelitian dalam meningkatkan kinerja dosen dan bila memungkinkan menambah indikator dalam kuesioner yang akan digunakan. Selanjutnya perlu dikaji secara lebih mendalam terhadap perbedaan usia responden dengan menguji responden usia muda dan responden usia tua. Dengan demikian diharapkan dapat memperluas generalisasi hasil penelitian dalam konteks dimana penelitian dilakukan.