

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru akuntansi SLTA di Kota Sidoarjo. Sampel penelitian ini adalah guru pengajar akuntansi SLTA di kota Sidoarjo. Sejumlah 50 Guru Akuntansi yang tersebar pada 11 SLTA Swasta dan 9 SLTA Negeri. Pengujian dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji F dan uji t untuk menentukan pengaruh dari masing-masing variabel.

Melihat dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah diungkapkan sebelumnya pada bab IV, maka yang dapat disimpulkan dari penelitian ini, antara lain :

Pengujian hipotesis satu menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Akuntansi SLTA di kotaSidoarjoterbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian oleh AdiWahyudidanPartono Thomas (2012) dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini terlihat dari keuletan guru yang masih rendah. Guru ekonomi/akuntansi belum memiliki keuletan dalam menjalankan tugas sebagai guru.Keuletan guru ekonomi/akuntansi diantaranya yaitu mempunyai keuletan dalam menjalankan tugas yang berat, tidak mudah menyerah dan berusaha

menjalankan tugas dengan baik. Indikator keuletan diantaranya yaitu saat berhadapan dengan tugas yang berat lebih terdorong untuk bekerja lebih giat, tidak mudah menyerah dalam menghadapi tugas yang ada, dan berusaha menyelesaikan tugas yang dikerjakan saat itu juga.

Pengujian hipotesis dua menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Akuntansi SLTA di kota Sidoarjo terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Harif Amal dan Pramusinto (2005) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi.

Pengujian hipotesis tiga menjelaskan bahwa variabel kompetensi profesional secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru akuntansi SLTA di kota Sidoarjo ternyata terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil pengujian, peneliti mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Kartika dan Ernawati (2009) bahwa Kompetensi profesional bisa dijadikan acuan untuk mengukur Kinerja. Berdasarkan pada teori perilaku klasik yang menjelaskan sebab akibat antara niat, tindakan, dan hasil untuk memodelkan kompetensi sebagai hubungan sebab akibat. Sehingga kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjang dengan penelitian

terdahulu yang menunjukkan bahwa Hasil analisis Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai beberapa kelemahan yang membatasi kesempurnaannya. Oleh karena itu, keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya :

Jawaban responden yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya yang akan berbeda apabila data diperoleh melalui wawancara langsung.

## **5.3 Saran**

Penelitian di masa datang sebaiknya memperhatikan keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini. Dari hasil penelitian ini, maka dapat diajukan saran penelitian antara lain :

Penulis menyarankan kepada peneliti-peneliti berikutnya untuk tidak hanya tertuju kepada Guru Akuntansi agar dapat menambah jumlah sampelnya. Hal ini dikarenakan agar penelitian yang dilakukan akan lebih mendukung dan dapat digeneralisasikan.

Penulis menyarankan bagi peneliti-peneliti berikutnya untuk melakukan wawancara langsung. Tidak hanya dengan metode kuesioner saja. Hal ini diperlukan untuk mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Masmuh, 2008, *komunikasi organisasi dalam prespektif teori dan praktek*.Malang
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua, PT Refika aditama, Bandung.
- Arfan Ikhsan Lubis, 2010, *Akuntansi Keperilakuan*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012,*Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*.Ar-Ruzz Media.Jogjakarta.
- Diana, Sulianti K.L. Tobing., 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11.No.1.Maret 2009. Hal.31-37.
- Murty, W.A, 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *The Indonesia Accounting Review*.Vol.2,No.2.Juli 2012, Hal 215-228.
- Murni, S.S, 2007. Pengaruh Insentif, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada BaLAI Besar Karantina Tumbuhan Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Eksekutif*. Vol.4.No.1.April 2007, Hal 127-137.
- Guntur Ujianto dan Syafarudin Alwi, 2005, Analisis Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta, *Kajian Bisnis dan Manajemen*, Hal 93 – 110.
- Gregson, T. (1992).An Investigation of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting.*Journal Behavioral Research in Accounting*.vol. 4. pp. 80 – 95.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Edisi empat Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Moh. Uzer Usman. 2002.*Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Rivai, Harif Amali dan Pramusinto, 2005, Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual, *Kajian Bisnis*, Vol. 13, No. 3, September – Desember 2005, Hal 272 – 286.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2007, *Manajemen*, PT Macanan jaya cemerlang.
- Siswanto, H.B., 2001, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugeng Utomo, 2007, Efektifitas Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal*, Arthavidya, vol. 1, no. 2, Juni 2007, Hal. 363 – 364.
- Suryana, 2003, *Kewirausahaan*, Edisi Revisi Salemba Empat, Jakarta.
- Adi Wahyudi, 2012, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*.
- Wardhana, F.P, 2010, Pengaruh Motivasi, Komitmen Profesional Melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening, dan Kompetensi terhadap Kinerja guru akuntansi SLTA Di kota sidoarjo. *The Indonesian Accounting Review*, Vol 2, No.1, Febuari 2010, Hal. 134-144.
- Winardi, 2001, *Motivasi & Pemoivasian dalam Manajemen*, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*” Salemba Empat Jakarta.