

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan kinerja dosen berdasarkan gender ditinjau dari komitmen, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja pada Politeknik TEDC. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja antara dosen laki-laki dan perempuan pada Politeknik TEDC. Hasil pengujian ini secara empiris menunjukkan simpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yaitu: apakah terdapat perbedaan komitmen antara dosen laki-laki dan dosen perempuan. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen dosen antara dosen laki-laki dan dosen perempuan.

Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data, hasil uji-T dengan sampel independen data variabel komitmen menunjukkan nilai-p sebesar 0,611 lebih besar dari batas toleransi 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis null, yang artinya tidak terdapat perbedaan komitmen antara dosen laki-laki dan dosen perempuan.

2. Hipotesis kedua yaitu: apakah terdapat perbedaan motivasi antara dosen laki-laki dan dosen perempuan. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi dosen antara dosen laki-laki

Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data, hasil uji T dengan sampel independen data variabel motivasi menunjukkan nilai-p sebesar 0,223 lebih besar dari batas

toleransi 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis null, berarti tidak terdapat perbedaan motivasi antara dosen laki-laki dan dosen perempuan.

3. Hipotesis ketiga yaitu: apakah terdapat perbedaan kesempatan kerja antara dosen laki-laki dan dosen perempuan. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kesempatan kerja dosen antara dosen laki-laki dan dosen perempuan.

Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data, hasil uji T dengan sampel independen data variabel kesempatan kerja menunjukkan nilai-p sebesar 0,770 lebih besar dari batas toleransi 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis null, berarti tidak terdapat perbedaan kesempatan kerja antara dosen laki-laki dan dosen perempuan.

4. Hipotesis keempat yaitu: apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara dosen laki-laki dan dosen perempuan. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dosen antara dosen laki-laki dan dosen perempuan.

Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data, hasil uji T dengan sampel independen data variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai-p sebesar 0,195 lebih besar dari batas toleransi 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menerima hipotesis null, berarti tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara dosen laki-laki dan dosen perempuan.

Dengan demikian hasil dari penelitian ini bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja dosen berdasarkan gender ditinjau dari komitmen, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja pada Politeknik TEDC.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yang kemungkinan dapat menimbulkan bias atau ketidakakuratan pada hasil penelitian. Pertama, penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas dosen tersebut, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis. Kedua, hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada obyek penelitian yang terbatas pada profesi dosen Politeknik TEDC, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan obyek dan profesi yang berbeda. Ketiga, pengujian non respon bias tidak dilakukan sehingga tidak dapat mengetahui pengaruh non bias. Pengujian tidak dapat dilakukan karena peneliti kesulitan dalam menentukan identitas responden yang memberikan jawaban pertama dan terakhir kali. Jawaban non respon bias mungkin akan berbeda dengan jawaban responden, sehingga mungkin akan mengganggu hasil pengujian.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan dan Keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Politeknik TEDC

digunakan sebagai bahan masukan berkaitan dengan rekrutmen pegawai, penilaian kinerja, perencanaan kerja, pendidikan profesi, dan penetapan staf dan juga dapat diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam mengelola sumber daya manusianya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penulis menyarankan agar melakukan pendalaman pada penelitian ini dengan topik yang sama dan lebih memperhatikan faktor-faktor lain, seperti wawancara langsung pada respondennya dan mensurvei langsung mengenai responden tersebut.
- b. Penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat menguji faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja respondennya.

Peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat menambah wacana dalam pengembangan literatur akuntansi keperilakuan. Selain itu diharapkan juga dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait sebagai dasar dalam mempertimbangkan rekrutmen dan pengembangan sumber daya organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen secara optimal.