



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi, kenyamanan fisik, efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- a. H_{a1} ditolak, sehingga keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji statistik t variabel keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi (X_1) menunjukkan nilai t sebesar 0,290 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,773 atau lebih besar dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa H_{a1} ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Asiyatun (2012) dan Agustina dan Anggita (2017) menyatakan bahwa keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian Pratama (2013), Alannita (2014), Putra (2016), Fefianti dan Sujianto (2013), Mustamin dkk (2016), serta Nurhemia (2014).

- b. H_{a2} diterima, sehingga kenyamanan fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik nilai t sebesar 2,467 dan tingkat signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama (2013), Widyasari dan Suardikha (2015), Rahmawanti dkk (2014), Norianggono (2014), dan Murdiyanto (2012) dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sidanti (2015) yang membuktikan bahwa kenyamanan fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. H_{a3} diterima, sehingga efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik nilai t sebesar 3,466 dan tingkat signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Antasari dan Yaniartha (2015), Sugiartini dan Dharmadiaksa (2016), Suratini, dkk (2015), Krisiani dan Dewi (2013), Kurnadi (2016), dan Jayantara dan Dhamadiaksa (2016) dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ashianti (2013) dan Sahusilawane (2015) yang membuktikan bahwa efektivitas Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. H_{a4} ditolak, sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji statistik yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,913 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,363 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) serta

Rachmawan dan Utami (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2012), Hidayat dan Hariswanto (2014), Sutrischastini (2015), Setiawan (2015), dan Rahmayanti (2014).

- e. Variabel independen keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi, kenyamanan fisik, efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F yang menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, yaitu sebesar 0,000.

5.2. Keterbatasan

Terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Sampel penelitian terbatas pada perusahaan manufaktur yang berada di wilayah Jakarta dan Tangerang saja, sehingga membuat hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk perusahaan manufaktur yang memiliki karakteristik berbeda dari perusahaan manufaktur yang dijadikan sampel serta tidak dapat mewakili untuk seluruh perusahaan manufaktur.
2. Nilai *Adjusted R Square* pada penelitian ini adalah sebesar 0,188 yang berarti bahwa variabel keahlian pemakai Sistem Informasi Akuntansi, kenyamanan fisik, efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan motivasi kerja hanya mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan sebesar 18,8% sedangkan

sisanya sebesar 81,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

3. Pada latar belakang responden, tidak dicantumkan *range* umur dari responden sehingga tidak dapat diketahui *range* umur responden yang berkaitan dengan keahlian dalam menggunakan Sistem Informasi Akuntansi.
4. Dalam pernyataan pada kuesioner kinerja karyawan untuk butir pernyataan pelayanan terhadap *customer* tidak diperjelas dengan objek *customer* yang dituju dalam penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dan beberapa keterbatasan yang ada, maka terdapat beberapa saran yang ditunjukkan kepada beberapa pihak terkait dengan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya dapat diperluas ke perusahaan manufaktur dalam melakukan pendistribusian kuisisioner yang mencakup ruang lingkup lebih luas dan tersebar seperti pendistribusian di wilayah Cikarang, Bogor, dan Bekasi karena semakin beragam sampel penelitian maka hasil yang diperoleh akan mampu untuk digeneralisasi untuk kondisi perusahaan manufaktur yang lain.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel independen lain, seperti dimensi partisipasi manajemen, kepercayaan dan kecanggihan teknologi untuk meneliti lebih jauh tentang kinerja karyawan.

3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan kolom isian *range* usia responden di kuesioner sehingga latar belakang responden dapat lebih terperinci.
4. Menambahkan keterangan objek yang dituju dalam butir pernyataan kuesioner untuk butir pernyataan pelayanan terhadap *customer*.

