

BAB V SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi variabel kompensasi lebih dari 0,05 (α). Kompensasi yang diterima karyawan bukanlah faktor penting dalam peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.
2. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya. Hal ini didukung dengan hasil nilai signifikansi variabel kompetensi lebih dari 0,05 (α). Pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan bukan merupakan faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya. Hal ini berdasarkan nilai signifikansi variabel motivasi lebih kecil dari 0,05 (α). Di Kabupaten Cilacap, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan bagian akuntansi maka kinerjanya semakin baik tanpa memedulikan kompensasi yang diterima ataupun kompetensi yang dimiliki. Motivasi memiliki pengaruh yang penting

4. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 (α). Baik atau buruknya lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan tidak menjadi faktor penting penentu kinerja yang dilakukan karyawan.
5. Sistem Pengendalian Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya. Hasil ini didukung berdasarkan nilai signifikansi variabel sistem pengendalian akuntansi lebih besar dari 0,05 (α). Sering atau tidaknya sebuah sistem pengendalian akuntansi diterapkan pada BMT di Kabupaten Cilacap tidak memberikan pengaruh berarti pada kinerja karyawan bagian akuntansinya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, pihak BMT dapat memperbaiki sistem pengendalian terlebih dahulu setelah itu memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.
2. Menghilangkan nilai “netral” dengan bobot 3 pada skala likert yang digunakan pada kuisioner agar arah jawaban responden lebih jelas sekaligus mencegah ketidakseriusan dan ketidakjujuran responden dalam menjawab

3. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperbesar sampel agar hasilnya lebih dapat digeneralisasikan dan mendapat hasil yang lebih akurat.
4. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel baru berupa religiusitas dan loyalitas karyawan.
5. Menambahkan karakteristik karyawan, misalnya jumlah kompensasi yang diterima oleh responden.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari dalam penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Data yang dianalisa menggunakan instrumen yang berdasarkan persepsi responden. Hal ini dapat mengindikasikan kemungkinan responden menjawab tidak sesuai dengan apa yang sebenarnya mereka alami, namun berdasarkan harapan mereka. Walaupun pengujian validitas dan reliabilitas terpenuhi.
2. Faktor yang diteliti terbatas pada kompensasi, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem pengendalian akuntansi. Sedangkan masih banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian ini terbatas pada DMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya.