

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $-0,657 < t\text{-tabel } 1,667$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,514 > 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sistem informasi akuntansi dapat membantu proses pekerjaan, kendala seperti sistem yang mengalami delay dan error menyebabkan pemanfaatannya belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
2. Sistem Penggajian (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $-0,055 < t\text{-tabel } 1,667$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,957 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian yang diterapkan perusahaan dinilai cukup baik, namun belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Kompetensi Karyawan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $6,996 > t\text{-tabel } 1,667$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
4. Lingkungan Kerja (X4) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $0,310 < t\text{-tabel } 1,667$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,757 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja di CV Immanuel Knitting

dinilai cukup baik, kondisi tersebut belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

5. Secara simultan, Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Penggajian, Kompetensi Karyawan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang menghasilkan nilai F-hitung sebesar  $157,270 > F\text{-tabel } 2,50$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai Adjusted R Square sebesar 0,894 menunjukkan bahwa sebesar 89,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Penggajian, Kompetensi Karyawan, dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan faktor lainnya yang tidak diteliti.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi CV Immanuel Kniting, berdasarkan temuan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan agar kinerja tetap optimal. Sementara itu, Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Penggajian, dan Lingkungan Kerja belum menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi, meningkatkan transparansi serta ketepatan sistem penggajian, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman serta kondusif. Meskipun ketiga variabel tersebut belum berpengaruh secara parsial, perbaikannya tetap penting karena secara simultan seluruh

variabel terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, atau kompensasi, serta memperluas objek penelitian dan jumlah sampel agar memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dengan penelitian ini.

