

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bagian Akuntansi pada PT. Pegadaian (Persero) yang ada di Kabupaten Sumenep. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner yang diukur menggunakan pengukuran dengan skala 4 poin. Kuisisioner dibagikan kepada para responden yang merupakan karyawan bagian akuntansi (kasir) pada PT. Pegadaian (Persero). Dari 54 kuisisioner yang dibagikan hanya 44 kuisisioner saja yang kembali dan dari 44 kuisisioner yang kembali tersebut, hanya ada 35 kuisisioner yang dapat diolah dengan menggunakan bantuan *software* statistik SPSS16.0 *for windows* untuk diuji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier berganda, uji F dan Uji t untuk dapat menemukan pengaruh dari masing-masing variabel. Setelah dilakukan analisis deskriptif maupun secara statistik maka dapat diperoleh suatu bentuk kesimpulan, keterbatasan, serta saran bagi penelitian selanjutnya apabila mengambil topik yang sama dengan penelitian ini. Berdasarkan uraian dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian uji F

Berdasarkan hasil pengujian ini ditemukan bukti bahwa model pada penelitian ini fit (baik). Dilihat dari nilai signifikansinya (probabilitas 0.000), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengujian uji t

Hipotesis yang pertama mengatakan tidak ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan  $0,424 > 0.05$  yang berarti motivasi kerja tidak mampu memberikan efek positif pada kinerja karyawan PT. Pegadaian di Kabupaten Sumenep.

Hipotesis yang kedua mengatakan ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari signifikansi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan  $0,008 < 0.05$  yang berarti kepuasan kerja yang diberikan pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) dianggap puas sehingga menimbulkan efek yang positif terhadap kinerjanya.

Hipotesis yang ketiga mengatakan ada pengaruh antara variabel sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari signifikansi sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan  $0,002 < 0.05$  yang berarti sistem penghargaan mampu memberikan efek positif terhadap kinerjanya.

Hipotesis yang keempat mengatakan tidak ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari signifikansi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan  $0,047 < 0,05$  yang berarti bahwa komitmen organisasi yang diberikan pada karyawan PT. Pegadaian di Kabupaten Sumenep mampu untuk memberikan efek yang positif terhadap kinerjanya.

Jadi berdasarkan teknik analisis data yang telah digunakan dalam penelitian ini hanya ada tiga variabel yaitu kepuasan kerja, sistem penghargaan, dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) yang ada di Kabupaten Sumenep.

## **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pada penelitian ini hanya menerapkan hasil metode survey melalui penyebaran kuisisioner sehingga peneliti tidak terlibat melakukan wawancara secara langsung dalam aktivitas perusahaan dan kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuisisioner melalui penggunaan instrument secara tertulis.
- b. Dengan jumlah kuisisioner yang disebarakan sebanyak 54 lembar hanya 44 kuisisioner saja yang dikembalikan dan dari 44 kuisisioner yang kembali hanya 35 kuisisioner saja yang dapat diolah datanya.

- c. Dari beberapa Jabatan yang ada hanya bagian kasir yang akan dijadikan sampel penelitian.

### 5.3. Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat disajikan saran yang diharapkan mempunyai manfaat dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh diatas, ada beberapa saran yang mungkin dapat berguna diantaranya sebagai berikut:

- a. Pada penelitian ini sampel penelitian hanya terbatas pada karyawan bagian akuntansi (kasir) pada PT. Pegadaian (Persero) yang ada di Kabupaten Sumenep, diharapkan untuk penelitian berikutnya lebih dikembangkan dengan memperluas sampel penelitian, misalnya seperti pada PT. Pegadaian (Persero) di wilayah Jawa Timur.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengukur kinerja karyawan selain yang digunakan oleh peneliti saat ini atau selain bagian akuntansi (kasir).
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa dapat menambah variabel-variabel penelitian yang dirasa tepat untuk diterapkan dalam menguji pengaruh kinerja karyawan bagian akuntansi (kasir).
- d. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat membedakan intensitas kerja antara cabang dan di unit sehingga menjadi tolak ukur dalam pemberian insentif yang berbeda kepada karyawan. Hal itu diharapkan juga memperbaiki motivasi setiap karyawan.

