

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan data dan informasi yang telah didapat selama penelitian serta pembahasan tentang pengaruh sistem informasi penggajian terhadap tingkat motivasi kerja karyawan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem informasi penggajian telah diterapkan secara memadai di organisasi.

Hal ini dapat dilihat dari:

- Jaringan prosedur sistem informasi penggajian
- Dokumen-dokumen dan catatan akuntansi yang digunakan
- Indikator sistem informasi penggajian di organisasi tersebut.

2. Sistem informasi penggajian berpengaruh secara positif signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari:

- Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,390 > t_{tabel} 2,048$
- Nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$

Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa jika sistem informasi penggajian meningkat maka motivasi kerja karyawan juga meningkat.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Penggajian Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan” yang telah diteliti tidaklah sempurna dan memiliki beberapa keterbatasan diantaranya:

### **1. Keterbatasan waktu**

Keterbatasan yang penulis alami dalam penelitian ini adalah terbatasnya waktu sehingga mengakibatkan jangka waktu penelitian yang terbatas.

### **2. Responden yang Kurang Beragam**

Penulis menyadari bahwa seharusnya responden dalam penelitian ini berasal dari beberapa perusahaan agar lebih akurat dan dapat digeneralisasikan. Namun karena terbatasnya waktu, penulis hanya mengambil sampel di PT Pos Indonesia yang beralamat di Cilaki Bandung.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, penulis memberikan beberapa saran antara lain:

### **a. Bagi Peneliti Selanjutnya :**

1. Keterbatasan-keterbatasan yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat menjadi ajang perbaikan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang. Penelitian mendatang sebaiknya memperluas cakupan sampel, misalnya dengan mengambil sampel dari beberapa perusahaan di Bandung ataupun kota-kota besar di seluruh Indonesia, sehingga hasil penelitian lebih akurat dan dapat digeneralisasikan.

2. Hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja.

b. Bagi Akademisi:

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi, sarana penambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh sistem informasi penggajian terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.

