BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam penerapannya, program aplikasi penggajian memang diperlukan dalam perusahaan untuk lebih dapat membantu pegawai dalam mengolah dan menghitung data gaji agar informasi yang dihasilkan pun tepat dan akurat.
2. Program aplikasi penggajian secara keseluruhan sangat baik. Respon tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan tanggapan dari responden dengan hasil sebanyak 84,16%. Dengan skor masing-masing indikator yaitu indikator keakuratan dengan skor 81,6%, indikator keandalan dengan skor 87,3%, dan indikator keamanan akses dengan skor 77,2%. Jumlah skor 84,16% terletak antara 84,01-100 (berdasarkan tabel 4.5) yang berarti bahwa tanggapan atas implementasi dari program aplikasi penggajian sangat baik.
3. Kinerja secara secara keseluruhan baik. Respon tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan tanggapan dari responden dengan hasil sebanyak 81,5%. Dengan skor masing-masing indikator yaitu indikator kualitas kerja dengan skor 80,4%, indikator kuantitas kerja dengan skor 84%, indikator konsistensi pegawai dengan skor 83,7%, indikator tanggung jawab dengan skor 83,2% dan indikator inisatif dengan skor 76%. Jumlah skor 81,5% terletak antara 68,01-84,00

(berdasarkan tabel 4.5) yang berarti bahwa kinerja karyawan setelah menggunakan program aplikasi penggajian adalah baik.

4. Untuk hasil dari hipotesis didapat nilai dari t hitung sebesar 6,97 dengan t tabel 2,81 artinya t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H0 ditolak yang berarti program aplikasi penggajian berpengaruh pada kinerja pegawai PT. Sucofindo (Persero) Cabang Bandung.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka peneliti mencoba memberikan saran kepada pihak perusahaan. Adapun saran yang disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk peneliti yang ingin mengambil topik yang sama, diharapkan dapat memberikan penjelasan yang lebih spesifik terhadap indikator-indikator X dan Y dan lebih menekankan pada pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan antara kedua variabel tersebut.
2. Untuk peneliti selanjutnya juga diharapkan mencantumkan indikator motivasi kerja dan disiplin kerja pada variabel kinerja pegawai sehingga nantinya didapat hasil atau kesimpulan yang bisa menerangkan seperti apa motivasi dan disiplin karyawan pada suatu perusahaan.
3. Dengan program aplikasi penggajian yang sudah sangat baik diharapkan pihak perusahaan dapat terus mempertahankannya untuk selanjutnya. Dan untuk variabel kinerja sebaiknya tidak menggunakan indikator inisiatif dikarenakan pada indikator inisiatif tidak terlalu berpengaruh atas variabel kinerja tersebut.