

BAB V

SIMPULAN

5.1. Kesimpulan

1. Hasil analisis penelitian variabel Transparansi, Akuntabilitas dan Lama Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara simultan. Sedangkan variabel transparansi yang dimoderasikan dengan lama kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara parsial dengan arah hubungan positif artinya karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi ditunjukkan oleh karyawan yang mempunyai masa kerja lama.
2. Sedangkan variabel akuntabilitas yang dimoderasikan dengan lama kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara parsial, artinya karyawan yang sudah lama bekerja tidak memperkuat hubungan akuntabilitas terhadap tingkat kinerja seorang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lama kerja tidak termasuk dalam variabel moderating namun masuk dalam variabel independen dikarenakan lama kerja seseorang menjadi nilai tambah tersendiri bagi seorang karyawan sebagai penunjang untuk peningkatan status dan jabatan masing-masing karyawan dalam lingkungan kerja.

5.2. Keterbatasan dan Rekomendasi

5.2.1. Keterbatasan

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,435 menunjukkan nilai yang tidak terlalu besar. Hanya sebesar 43,5 % variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi kedua variabel independen (transparansi dan akuntabilitas), sedangkan sisanya 56,5 % dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian (variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi). Penelitian yang hanya dilakukan di Kota Gresik dianggap masih belum cukup mewakili pengamatan atas kinerja seorang karyawan, selain itu tingkat kinerja karyawan yang diukur pada penelitian ini menggunakan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu yang ditentukan sebelumnya oleh peneliti sehingga penyebaran kuesioner dan respondennya tidak menyebar secara merata kepada seluruh bagian dan seluruh tingkat jabatan.

5.2.2. Rekomendasi

1. Menambah atau memperluas populasi, sehingga populasi penelitian tidak hanya di Kabupaten Gresik, misalnya dengan meneliti 2 Kabupaten atau lebih, atau diseluruh kota di Tingkat Propinsi.
2. Pengambilan responden secara merata meliputi seluruh bagian dan tingkat jabatan sehingga tidak hanya menggunakan satu tingkat jabatan saja agar hasil yang didapat bisa lebih baik lagi.
3. Menambah variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan selain variabel yang digunakan dalam penelitian, misalnya menggunakan variabel keadilan, dan partisipasi sedangkan untuk variabel moderating bisa menggunakan variabel usia, jenis kelamin (Gender).