

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bank BRI Syariah dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara audit internal terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari pengujian regresi sederhana bahwa nilai *coefficient Sig* < 0.05 yaitu sebesar 0.023, hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alifa Aprilianti (2014) yang berjudul “Pengaruh Internal Audit Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Bank Danamon Cabang Purwakarta” hasilnya adalah audit memiliki pengaruh yang signifikan dan memadai bagi Bank Danamon.

Selain itu, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel audit internal terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah adalah dengan melihat besarnya koefisien determinasi (R^2) yang telah diuji melalui pengujian statistic yaitu sebesar 0.167 yang artinya 16.7% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel audit internal sedangkan sisanya 83.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Aziz Zakaria (2014) yang melakukan penelitian di RSUD Soreang Bandung yang menunjukkan hasil bahwa audit internal berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Karyawan dan besarnya pengaruh audit internal terhadap kualitas kinerja karyawan adalah sebesar 28,5% sedangkan sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dari hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat memberikan masukan yang dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam pelaksanaan audit internal di perusahaan khususnya untuk mengaudit kinerja karyawan yaitu untuk auditor, sebaiknya auditor harus lebih fokus dalam mengawasi dan mengomunikasikan ketentuan yang berlaku di perusahaan yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan supaya tidak menyimpang dari prosedur perusahaan. Dan yang terkait dengan kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan bagi karyawan agar dapat lebih memahami tugas yang dilakukan dan perusahaan juga memberikan reward atau penghargaan bagi karyawan yang dapat mencapai target yang telah ditentukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Secara umum penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain adalah:

1. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada objek penelitian belum terdapat wawancara mendalam terhadap objek penelitian.
2. Penelitian ini masih menggunakan satu bank saja dan hasil dari penelitian ini tidak bisa digeneralisasi ke sektor lain.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka saran yang diajukan oleh penulis adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian yang penulis lakukan yaitu dengan cara wawancara lebih mendalam dengan objek terkait agar mendapatkan informasi lebih mendetail.

2. Sebaiknya dalam penelitian selanjutnya, diharapkan tidak hanya satu perusahaan saja melainkan dapat menambah beberapa perusahaan misalkan; seperti meneliti bank di regional (wilayah) yang sama sehingga dapat menunjukkan hasil kinerja karyawan dari perusahaan tersebut.

