

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan data hasil penelitian pada manajemen *mall* Bandung *Trade Centre* serta pembahasan yang berlandaskan teori, maka penulis menarik simpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan audit internal terhadap gaji pada manajemen *mall* Bandung *Trade Centre* bisa dikatakan tidak memadai karena gaji sepenuhnya dikelola dan dikendalikan oleh bagian *HRD*, bagian audit internal hanya melakukan pengawasan audit tentang gaji, melakukan *internal control* terhadap prosedur gaji apakah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta memeriksa kelengkapan dokumen dan catatan-catatan mengenai gaji, misalnya daftar gaji atau penjurnalan gaji. Jadi sebenarnya audit internal hanya mengontrol sebagian kecil gaji, yaitu hanya melakukan audit apakah gaji tersebut terdapat kelebihan/ kurang bayar, apakah gaji tersebut telah disesuaikan sesuai golongan/ jabatan.
2. Pengendalian internal gaji pada manajemen *mall* Bandung *Trade Centre* dapat dikatakan efektif. Hal ini ditandai dengan adanya pemisahan tugas antara bagian pencatatan dan bagian pembayaran gaji, adanya pengawasan yang dilakukan oleh Satuan Pengawasan Internal (SPI), adanya prosedur otorisasi

yang baik untuk penggajian, penggunaan berbagai formulir dan adanya pengamanan aktiva dan catatan. Selain itu terdapat juga struktur organisasi yang memadai karena adanya uraian tugas dan fungsi yang jelas dan adanya kebijakan dan prosedur kepegawaian.

3. Pengaruh audit internal pada manajemen *mall* Bandung *Trade Centre* terhadap efektivitas pengendalian internal gaji belum berpengaruh secara memadai. Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan tingkat signifikansi menunjukkan hasil $0.046 < 0.05$ berarti H_0 ditolak, maka H_1 diterima, berarti “audit internal berpengaruh terhadap efektivitas pengendalian internal gaji”. Sedangkan pada *model summary* dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.055 yang faktor audit internal mempengaruhi efektivitas pengendalian internal gaji sebesar 5,5% sedangkan sisanya sebesar 94,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dapat dilihat bahwa audit internal hanya berpengaruh sedikit terhadap efektivitas pengendalian internal gaji. Hal ini disebabkan karena penggajian dikelola sepenuhnya oleh bagian personalia dan selanjutnya oleh bagian akuntansi dan keuangan.

5.2 Saran

Dalam menindaklanjuti hasil penelitian ini, penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sebaiknya dilakukan peningkatan pengetahuan staf internal audit tentang cara pendekatan yang lebih baik kepada objek audit dalam meningkatkan kerja sama, pengertian, serta menghindari kesalahpahaman antara pelaksana audit dengan bagian yang diaudit.
2. Prosedur pencatatan waktu kerja sebaiknya menggunakan *clock card* dan dilakukan pengawasan oleh *HRD*, sehingga jumlah jam kerja yang tercatat benar-benar sesuai dengan kenyataan, serta menghindari adanya karyawan yang melakukan kecurangan.
3. Sebaiknya dilakukan peningkatan pengetahuan staf internal audit tentang cara pendekatan yang lebih baik kepada objek audit dalam meningkatkan kerjasama, pengertian, serta menghindari kesalahpahaman antara pelaksana audit dengan bagian yang diaudit.

