

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat menjawab tujuan dilakukannya penelitian ini. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara audit kinerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y1). Audit kinerja (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar 29.3% dan sisanya sebesar 70.7% ditentukan oleh variabel lain. Pelaksanaan audit kinerja di PT Alfamart Cabang Bandung II masih belum optimal, hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya tingkat *turn over* karyawan selama tahun 2012.
2. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara audit kinerja (X) terhadap loyalitas karyawan (Y2). Audit kinerja (X) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y2) 26.4% dan sisanya sebesar 73.6% ditentukan oleh variabel lain.

BAB V Simpulan dan Saran

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Audit kinerja sebaiknya memasukkan unsur-unsur seperti konsep diri, watak dan motif, yang memang cukup sulit dikembangkan oleh seorang auditor dalam melakukan audit kinerja, namun dapat menggunakan peran dari psikolog dengan tes atau wawancara untuk mendapatkan penilaian mengenai konsep diri, watak dan motif karyawan di PT Alfamart Cabang Bandung II.
2. Masih terdapat beberapa auditor yang memiliki hasil kinerja yang belum optimal karena kurangnya waktu bagi mereka untuk memperdalam kemampuan dan keahliannya dalam kegiatan penunjang penilaian kinerja. PT Alfamart Cabang Bandung II sebaiknya memberikan waktu dan sarana bagi auditor untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka dan mengadakan program bimbingan dari para auditor yang lebih senior kepada juniornya.
3. Pada penelitian selanjutnya, dapat dilakukan dengan mengganti variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan atau menambahkan variabel yang mampu mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, promosi jabatan atau faktor komunikasi vertikal maupun horizontal. Hasilnya dapat menjadi perbandingan dalam pengujian untuk mengetahui variabel lain yang berhubungan dengan audit kinerja.