

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bahwa variabel auditor internal (X) diperoleh nilai t-hitung sebesar $11,986 > 2,003$ (t tabel) dengan *sig.* $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Audit Internal (X) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi peran auditor maka semakin meningkat kinerja karyawan. Dan sesuai dengan *International Of Internal Audit (IIA)* (2016) bahwa tujuan pelaksanaan audit internal adalah membantu para anggota organisasi agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif.

1.2 Saran

Berdasarkan penelitian, pembahasan, dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Perlu adanya penambahan variabel independen selain auditor internal yang digunakan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.
2. Diharapkan juga pada peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode lain selain kuesioner dalam pengumpulan data yang diperoleh lebih valid, seperti menggunakan metode wawancara.

1.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan dalam penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka implikasi manajerial yang dapat diajukan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi akademis.
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berharga dalam mempelajari teori-teori yang berhubungan dengan peran auditor internal terhadap karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya.
Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan, yaitu hasil yang ditunjukkan dari beberapa tabel analisis, mengindikasikan bahwa masih ada variabel lain yang berperan untuk menjelaskan ataupun meningkatkan variabel dependen seperti Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Andika Prakasa G. Sembiring, 2018). Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan memasukkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk mengidentifikasi faktor-faktor di luar penelitian ini. Keterbatasan lain yang terkait dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian hanya dilakukan di satu wilayah sehingga perlu kehati-hatian dalam melakukan generalisasi hasil penelitian.

3. Bagi Instansi.

Penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan Inspektorat Pengawasan Umum untuk mendukung dan meningkatkan kinerja Pusat Keuangan Polri. Semakin tinggi peran Inspektorat Pengawasan Umum dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang pada Pusat Keuangan Polri, sehingga dapat menghindari fenomena menurunnya kinerja karyawan (ASN).

