

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang dianalisis maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Audit operasional berpengaruh positif dan signifikan (Tabel 4.9) terhadap kinerja karyawan. Artinya dalam aktivitas yang dilakukan organisasi untuk melakukan audit operasional memberikan dampak bagi kinerja karyawan.
2. Pengendalian internal berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Hendaknya organisasi melakukan audit operasional, karena aktivitas tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hendaknya ada pembenahan kuesioner yang lebih mudah dipahami oleh responden.
3. Hendaknya penelitian berikutnya lebih spesifik menggunakan satu divisi dalam organisasi.

Penelitian ini mendukung Hipotesis XI (Audit Operasional) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan). Selaras dengan penelitian Rahmawati (2017), Mulawarman (2019), Hura (2017), Bahanan and Ngumar (2016), dan Aryanti and Sudarmadi (2020), selain itu penelitian ini tidak mendukung temuan Pravitasari et al. (2021) yang menyatakan bahwa audit operasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan Hipotesis X2 (Pengendalian Internal) berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan). Selaras dengan penelitian Sabira and Kurniawan (2019) yang menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengendalian Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena

adanya pandemi sehingga memengaruhi bonus tahunan, dan juga insentif bulanan yang diterima oleh karyawan yang dianggap kurang. Tidak seperti tahun sebelumnya.

