

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Audit internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. TIMAH (Persero) Tbk tetapi memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t dengan hasil analisis pada variabel audit internal bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 0,598 < t_{tabel} 2,0117$  dan nilai  $p = 0,553 > 0,05$ ).
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. TIMAH (Persero) Tbk. Hal ini berarti bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t dengan hasil analisis pada variabel lingkungan kerja bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 7,497 > t_{tabel} 2,0117$  dan nilai  $p = 0,000 < 0,05$ ).
3. Audit internal dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. TIMAH (Persero) Tbk. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji F dengan hasil analisis pada variabel audit internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. hasil perhitungan uji F adalah  $F_{hitung} 28,135$  dan  $F_{tabel} 3,18$ , berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $F_{hitung} 28,135 > F_{tabel} 3,18$ ) dan nilai  $p = 0,000 < 0,05$ .

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa banyak keterbatasan yang dalam pelaksanaannya. Adapun beberapa keterbatasan peneliti yang mempengaruhi penelitian ini, yaitu:

1. Permasalahan yang paling sering dihadapi dalam penelitian dengan instrumen kuesioner adalah perbedaan persepsi antara responden dan peneliti dalam melihat item-item yang diberikan sehingga kemungkinan bias itu pasti ada.
2. Keterbatasan waktu yang digunakan dalam penelitian ini secara tidak disadari bisa mengurangi terhadap berbagai hal dalam penelitian.

## **5.3 Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan simpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan hendaknya mempertahankan kinerja dan meningkatkannya dalam mencapai visi misi perusahaan.
2. Bagi auditor internal.
  - a. Diharapkan dapat memaksimalkan pengelolaan pengendalian internal yang sudah ada sebelumnya, dan untuk sehingga dapat lebih mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
  - b. Untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan dapat dilakukan melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan dan mitra kerja, tetapi seharusnya penilaian kinerja harus diukur secara formal dan terstruktur serta berkelanjutan seperti

sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku, hasil kerja dan tingkat absensi karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya.
  - a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menyempurnakan dan memperkuat hasil penelitian ini dengan memperluas area penelitian.
  - b. Masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan faktor-faktor yang belum diteliti.
  - c. Diharapkan bagi penelitian berikutnya dapat menggunakan teknik pengumpulan data yang memberikan informasi lebih lengkap.

