

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hasil penelitian, dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh audit operasional, pengendalian internal, dan *good corporate governance* terhadap efektivitas kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Audit operasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang kota Pangkalpinang. Hasil ini menunjukkan bahwa audit operasional memiliki pengaruh untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang kota Pangkalpinang.
2. Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang kota Pangkalpinang. Hasil ini menunjukkan bahwa Pengendalian internal sangat berpengaruh untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang kota Pangkalpinang.
3. *Good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang kota Pangkalpinang. Hasil ini menunjukkan bahwa *Good corporate governance* sangat berpengaruh untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang kota Pangkalpinang.

4. Audit operasional, pengendalian internal, dan *good corporate governance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang kota Pangkalpinang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diupayakan dan dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian.

1. Objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya satu instansi yaitu PT. Pos Indonesia (Persero) cabang kota Pangkalpinang, sehingga hasilnya kurang dapat digeneralisasi secara luas.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada menganalisis hasil dari kuesioner yang dibagikan kepada responden sehingga masih ada kemungkinan kelemahan-kelemahan yang ditemui, seperti jawaban yang kurang cermat, responden yang menjawab asal-asalan dan tidak jujur. Peneliti juga tidak melakukan wawancara secara langsung mendalam kepada responden, sehingga unsur bias dalam pengisian kuesioner dapat terjadi.
3. Variabel yang digunakan untuk mengukur pengaruhnya terhadap efektivitas kinerja karyawan hanya sebatas Audit operasional, pengendalian internal, dan *good corporate governance* sehingga kemungkinan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen independensi auditor internal.

5.3 Saran

Penelitian sederhana ini akan lebih berguna jika hasil penelitiannya dapat dipertimbangkan sebagai suatu usulan perbaikan peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran peneliti yang diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Dalam penyusunan kuesioner, bagi penelitian yang akan datang diharapkan dapat lebih spesifik dalam menentukan indikator-indikator yang ada pada kuesioner agar tidak terjadi kesalahan dan ketidaksesuaian dalam pengisian kuesioner karena kesalahpahaman dalam pengertian indikator-indikator dalam kuesioner, serta penggunaan bahasa yang mudah dipahami oleh responden sehingga dapat menghasilkan informasi yang lebih akurat.
2. Penelitian yang akan datang mungkin dapat menambahkan faktor atau variabel lain yang mungkin juga mempunyai peranan dalam mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan sehingga hasil penelitian akan lebih baik lagi.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambah metode pengambilan data lainnya seperti wawancara secara langsung pada setiap responden dalam upaya pengumpulan data yang lebih akurat sehingga dapat menghindari kemungkinan kurang objektifnya responden dalam pengisian kuesioner.