BABV

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris yaitu analisis Pengaruh Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel Independen (X) terdiri dari Interna1 Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kemampuan Kerja. dan 1 (satu) Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel Pegawai Bank BRI dan BTN provinsi Bandar Lampung sebanyak 40 responden. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner di Bank BRI di provinsi Bandar Lampung. Metode

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda campuran. berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulannya bahwa:

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pada hipotesis pertama dinyatakan bahwa "Internal Audit berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan", didukung.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pada hipotesis Kedua dinyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan", didukung.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pada hipotesis ketiga dinyatakan bahwa " Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan", didukung. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pada hipotesis keempat dinyatakan bahwa " Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan", didukung.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penggunaan metode ini hanya dengan metode survey dengan kuesioner, sehingga kemungkinan terdapat perbedaan masing-masing persepsi responden dalam menjawab pertanyaan.

Tidak mencakup semua bank BUMN hanya terdapat Bank BRI saja sehingga hanya mendapatkan 40 sampel yang dijadikan responden.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

Mengacu pada jawaban responden, dari ke 4 variabel bebas yang ada hanya variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata statistik deskriptif yang paling rendah diantara variabel lainnya hal ini membuktikan bahwa pekerjaan yang diberikan pada karyawan sudah tidak menunjukkan kepuasan kerja pada peningkatan kinerja karyawan. Terhadap kepuasan kerjanya, hendaknya pihak pemimpin lebih sering memperhatikan kebutuhan karyawan, tidak membandingkan antara individu, serta memberikan pelatihan dan pengarahan terhadap karyawannya sehingga dapat memicu kinerja karyawannya.

Bagi penelitian yang akan datang agar dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dilihat dari koefesinesi determinasi diperoleh hasil yang cukup tinggi namun masih banyak variabel yang lain yang kemungkinan besar berpengaruh pada kinerja karyawan.

Bagi para peneliti yang datang agar dapat memperluas cangkup penelitian yang mana pada penelitian ini hanya mencakup Bank BUMN yang berada di Bandar Lampung.