

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, penulis mengambil beberapa kesimpulan bahwa Penelitian di lakukan di Kabupaten Deli Serdang yaitu pada pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam menilai pengaruh internal control terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Deli Serdang.

Pengaruh variabel internal control menggunakan uji t statistik bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,666 > 2,021$  signifikansi adalah 0,011 yang berada di bawah 0,05 yang artinya internal control berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Deli Serdang atau Hipotesis  $H_a$  pada penelitian di terima.

Hasil perhitungan statistic bahwa 39,70% internal control mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) karena banyaknya kegiatan pengawasan internal terhadap sistem internal control dan kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) kadang-kadang dilakukan. Sehingga pengaruhnya sangat lemah karena disebabkan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menurun karena penanganan perizinan, penertiban, pertanahan, PAD dan infrastruktur jalan dan SDM Sehingga, tenaga yang ada sekarang ini terpaksa menangani tugas ganda. Sehingga tidak jarang terbengkalai alias lamban.

Hal ini juga terbukti bahwa maraknya keterlambatan pelaksanaan proyek fisik di Deli Serdang bukan semata-mata menurunnya profesionalisme kinerja Satuan Kerja

Perangkat Daerah (SKPD) terkait terhadap peraturan perundang-undangan. Tetapi kondisi itu menunjukkan betapa rapuhnya fungsi pengawasan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) setempat. diperkirakan lebih 50 persen proyek pembangunan fisik Tahun Anggaran 2011 bernilai ratusan Miliar rupiah di jajaran Pemkab Deli Serdang tidak selesai pengerjaannya.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil keterbatasan penelitian di atas bahwa terindikasi masih lemahnya internal control yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), maka peneliti menyarankan kepada peneliti berikutnya untuk tidak memasukkan variabel lain. Menurut Campbell (1990) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dinyatakan kedalam suatu bentuk hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = f(\text{knowledge, skill, motivation, role perception,.....})$$

Dimana, *knowledge* adalah pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, *skill* mengacu pada kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan, *motivation* adalah dorongan dan semangat untuk melakukan pekerjaan dan *role perception* menunjukkan peran individu dalam melakukan pekerjaan dan dimasukkan dalam penelitian ini seperti komitmen, evaluasi dan lain-lain sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini agar lebih baik