



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab terdahulu dengan dukungan oleh data-data yang ada, maka peneliti dapat menyusun kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai $t_{hitung} = 4,391 > t_{tabel} = 2,051$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau variabel pengendalian intern berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu perilaku etis karyawan secara signifikan.
2. Nilai $t_{hitung} = 12,007 > t_{tabel} = 2,051$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima atau variabel integritas berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu perilaku etis karyawan secara signifikan.
3. nilai $t_{hitung} = 1,707 < t_{tabel} = 2,051$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,100 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima atau variabel reward manajemen berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu perilaku etis karyawan secara signifikan.
4. Nilai $F_{hitung} = 137,315 > F_{tabel} = 3,35$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_4 di terima atau variabel pengendalian intern, integritas, dan reward manajemen berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu perilaku etis karyawan secara simultan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

5. Koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,934, artinya perilaku etis karyawan dijelaskan oleh variabel pengendalian intern, integritas, dan reward manajemen sebesar 93,4% sedangkan sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern, integritas, dan reward manajemen memberikan sumbangan atau pengaruh yang besar terhadap perilaku etis karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya menanbah variabel independen yang berhubungan dengan perilaku etis karyawan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku etis karyawan.
2. Bagi perusahaan perbankan agar terus memperhatikan pemberian reward kepada pegawai karena reward yang diberikan kepada pegawai juga yang akan berdampak pada perilaku etis karyawan.
3. Manajemen perlu memperhatikan dan meningkatkan integritas yang diberikan pada konsultan agar konsultan merasa nyaman dan merasa diperhatikan serta tindakan-tindakannya dapat mencapai tujuan yang diinginkan untuk dirinya maupun untuk perusahaan yang bertindak berperilaku etis