BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden bahwa variabel pengendalian internal pada PT. Perkebunan Nusantara VIII yaitu berada pada kriteria yang baik. Indikator ”Telah ada prosedur penugasan yang terintegrasi jelas dari seluruh aktivitas pekerjaan SPI” berada pada kriteria tertinggi dan indikator “Saluran komunikasi yang dimiliki meliputi orang-orang yang berada didalam unit maupun orang-orang yang berada di luar unit” pada kriteria terendah.
2. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden bahwa variabel gaya kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII yaitu berada pada kriteria yang sangat baik. Indikator ”Pimpinan memberikan motivasi” berada pada kriteria tertinggi dan indikator “Pimpinan memberikan reward/bonus kepada bawahan yang mempunyai pretasi kerja’ berada pada kriteria terendah.
3. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden bahwa variabel kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII yaitu berada pada kriteria yang baik. Indikator “Apabila tidak ada halangan saya selalu berusaha untuk masuk kerja setiap harinya” berada pada kriteria tertinggi dan indikator “Saya senang apabila tugas yang dibebankan kepada saya tidak terlalu banyak” pada kriteria terendah.

4. Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengendalian internal dan gaya kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII.
5. Secara simultan variabel kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII ditentukan oleh variabel pengendalian internal dan gaya kepemimpinan sebesar sebesar 45%, sedangkan sisanya 65% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan sebesar 24.40% dan variabel pengendalian internal yang paling kecil mempengaruhi variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 20.64%.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden yang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.
2. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini hanya Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan saja belum secara menyeluruh meneliti factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Objek penelitian hanya menggunakan satu perusahaan yaitu PT Perkebunan Nusantara VIII Kota Bandung saja sehingga hasil tidak generalisasi.

5.3 Saran

Setelah melakukan penelitian dan pengamatan yang didasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang beserta kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka berkaitan dengan hal tersebut maka Penulis memiliki beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang berguna bagi PT. Perkebunan Nusantara VIII sebagai objek penelitian ini. Adapun saran-saran tersebut diantaranya ialah :

1. Pengendalian Internal PT. Perkebunan Nusantara VIII telah berjalan dengan baik namun ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki dimana didalam saluran komunikasi yang terjalin masih sangat rendah. Sebaiknya perusahaan tidak hanya mengandalkan SPI saja sebagai bentuk saluran koordinasi dan kebijakan, tetapi komunikasi yang jelas baik secara langsung maupun tidak langsung terkait dengan segala bentuk kebijakan dan yang berhubungan dengan kemajuan perusahaan perlu dapat dijelaskan secara lebih jelas, lebih detail, dan berlangsung secara terus menerus. Sehingga interaksi berjalan secara aktif dan kebijakan, termasuk SPI dapat terkoordinasi dan berjalan dengan lebih baik lagi.
2. Gaya kepemimpinan yang dijalankan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII berada pada penilaian yang baik, hal ini tentunya perlu dipertahankan maupun ditingkatkan lagi. Untuk dapat meningkatkannya maka sebaiknya pemimpin pada perusahaan ini dapat lebih meningkatkan lagi dalam memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, seperti gaji naik, insentif, liburan keluarga dan lain sebagainya. Sehingga

karyawan akan lebih meningkatkan prestasi kerjanya karena termotivasi oleh penghargaan yang diberikan oleh pimpinannya.

3. Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII berada pada kategori yang baik. Hal ini dapat memberikan kita gambaran yang jelas bahwa pekerjaan karyawannya telah dilaksanakan dengan baik. Namun masih ada hal-hal yang mempengaruhi kinerjanya yaitu pada saat karyawan tidak menyukai ketika diberikan beban tugas yang banyak. Maka saran untuk karyawan ketika dibebankan tugas yang banyak, karyawan harus memiliki keahlian lebih dalam mengatur pekerjaan seperti target waktu dan lain sebagainya, kemudian pekerjaan yang dirasa mudah dikerjakan terlebih dahulu dan yang sulit dikerjakan setelahnya, diiringi dengan meminta bantuan kepada rekan kerja yang tidak memiliki beban yang tidak begitu banyak sehingga pekerjaan akan terasa lebih ringan dan cepat terselesaikan. Saran bagi pemimpin ialah ketika karyawan diberikan tugas yang banyak, maka pimpinan harus inisiatif untuk bersedia membantu meringankan pekerjaan karyawannya dan dengan cara seperti memberikan pehargaan yang lebih baik secara financial dan nonfinancial.
4. Untuk dapat menindak lanjuti penelitian ini sebaiknya kepada para peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan variabel lainnya diluar dari variabel pengendalian internal dan gaya kepemimpinan, sehingga penelitian akan lebih memberikan kekayaan ilmu pengetahuan bagi yang membutukan ilmu terkait dengan penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang diberikan dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan yang dijadikan objek penelitian.