BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

1. Secara parsial, baik variabel Pengendalian Internal maupun Gaya Kepemimpinan masing-masing terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin. Artinya, semakin baik penerapan sistem pengendalian internal dan semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kedua hal tersebut kurang diperhatikan maka hasil kerja karyawan juga akan menurun.
2. Secara simultan, baik variabel Pengendalian Internal maupun variabel Gaya Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, serta nilai koefisien determinasi sebesar 58,4%. Angka ini berarti kedua faktor tersebut berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 58,4%, sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi atau disiplin kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin.

   Diharapkan seluruh karyawan dapat lebih meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan dalam menjalankan sistem pengendalian internal yang telah ditetapkan perusahaan. Penerapan aturan, prosedur, dan standar kerja yang baik akan membantu setiap pekerjaan berjalan lebih teratur, aman, minim kesalahan, sehingga hasil kerja yang diperoleh menjadi jauh lebih efisien, efektif, dan berkualitas.

2. Bagi Pihak Manejemen / Pimpinan PT Lestari Sukses Mandiri Banjarmasin.

   Diharapkan gaya kepemimpinan yang saat ini sudah berjalan dengan baik dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Pimpinan diharapkan semakin mampu mengarahkan, membimbing, serta memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh karyawan. Cara memimpin yang baik, bijaksana, dan mengayomi akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, yang pada akhirnya mampu mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja seluruh karyawan ke tingkat yang lebih tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

   Bagi yang ingin meneliti topik serupa di masa mendatang, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja,

motivasi kerja, pemberian kompensasi, atau budaya organisasi. Penambahan variabel ini diharapkan dapat melengkapi hasil penelitian dan memberikan gambaran yang lebih luas serta lengkap mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat dipengaruhi kinerja karyawan.