

BAB V

KESIMPULAN dan SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Deskripsi Pekerjaan, dan Budaya Kerja Terhadap Pengendalian Internal Perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap pengendalian internal. Hal tersebut dikarenakan perilaku atau gaya kepemimpinan mempengaruhi cara kerja para bawahannya. Karena pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya. Jika pengaruh yang diberikan seorang pemimpin positif maka akan berdampak positif pula terhadap kinerja bawahannya yang dapat menghasilkan 3 tujuan pengendalian internal.
2. Terdapat pengaruh antara struktur organisasi terhadap pengendalian internal. Hal tersebut dikarenakan struktur organisasi berisi rancangan struktur perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Struktur organisasi yang rinci dan detail akan memudahkan mengendalikan internal perusahaan. Sedangkan struktur organisasi yang tidak jelas akan menimbulkan persoalan yang serius di masa yang akan datang. Karena di dalam struktur organisasi terdapat aspek-aspek penting yang mencakup otoritas sentralisasi atau desentralisasi, cara-cara alokasi tanggung jawab

yang mempengaruhi persyaratan informasi manajemen, dan organisasi fungsi sistem informal dan akuntansi.

3. Terdapat pengaruh antara deskripsi pekerjaan dengan pengendalian internal. Hal tersebut dikarenakan di dalam deskripsi pekerjaan berisi wewenang dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang otomatis merupakan tujuan dari pengendalian internal pula.
4. Terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap pengendalian internal perusahaan. Hal ini disebabkan karena budaya kerja dalam sebuah perusahaan merupakan tradisi turun menurun yang ada sejak perusahaan tersebut pertama kali berdiri. Jika budaya yang ada dalam perusahaan positif dalam menunjang tujuan pengendalian internal, maka pencapaian 3 tujuan internal akan terwujud.
5. Kontribusi perilaku kepemimpinan, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, dan budaya kerja terhadap pengendalian internal perusahaan di DKI Jakarta sebesar 87.6 %.

5.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini.

Beberapa keterbatasan penelitian ini antara lain :

1. Responden dalam penelitian ini adalah internal auditor. Tidak semua perusahaan di DKI Jakarta ini memiliki internal auditor. Sulitnya

menjangkau keberadaan para internal auditor itu sendiri. Sekalipun dalam perusahaan ada internal auditor, pada umumnya hanya terdiri dari 1-3 orang saja.

2. Sulitnya mendapatkan perusahaan yang mengizinkan peneliti melakukan penyebaran kuisioner di perusahaannya dikarenakan alasan kerahasiaan perusahaan atas pihak external (dalam hal ini peneliti).

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang diperoleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan antara lain :

1. Bagi perusahaan atau praktisi agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengendalian internal agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk variable-variable yang ada dalam penelitian ini, agar lebih ditingkatkan lagi pengawasannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pengendalian internal perusahaan. Misalkan saja faktor aktivitas pengendalian, prosedur-prosedur pengiriman barang.
3. Disarankan pula kepada peneliti selanjutnya agar dapat membedakan atau mengklasifikasika jenis industry dari tiap-tiap perusahaan dan juga besar perusahaan, agar bisa didapatkan kesimpulan baru

mengenai perbedaan pengendalian internal dalam beda industry dan besar perusahaan.