

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal (SPI) dan keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini telah menguji 3 hipotesis dengan kesimpulan 3 hipotesis tersebut diterima. Berdasarkan hasil pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagaimana diuraikan dibawah ini :

1. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal (SPI) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal (SPI) dan keadilan prosedural berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Terdapat beberapa keterbatasan dari penelitian ini. Adapun beberapa keterbatasan tersebut sebagai berikut :

1. Hanya menggunakan tiga variabel independen
2. Hanya memasukkan satu rumah sakit saja yaitu rumah sakit Cakra Husada Klaten.
3. Tidak dapat mencangkup ke seluruh karyawan di rumah sakit Cakra Husada tersebut dikarenakan keterbatasan waktu yang ada.

## **C. Saran**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, oleh karena itu terdapat beberapa perbaikan untuk penelitian selanjutnya, antara lain sebagai berikut :

1. Sampel penelitian dapat ditambah dengan memasukkan rumah sakit swasta yang lainnya di Klaten.
2. Metode dalam penghitungan data dapat dimodifikasi dengan metode lainnya sesuai dengan situasi dan kondisi penelitian.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel moderasi atau intervening.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengganti atau menambahkan beberapa variabel.