

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan di lima rumah sakit swasta yang berdomisili di Sumatera bagian Selatan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin baik dan bermutu sistem pengendalian manajemen memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin baik dan bermutu sistem pengendalian intern yang diterapkan maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi karyawan akan semakin baik pula kinerja karyawan dan akhirnya mempengaruhi secara positif terhadap kinerja rumah sakit.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah ditemukan maka saran dari penelitian ini adalah :

1. Perlunya sistem pengendalian manajemen yang baik dan terus menerus dapat di evaluasi apakah masih relevan atau perlu diadakan perubahan sehingga kinerja karyawan tetap baik dan meningkat.
2. Perlunya sistem pengendalian intern yang baik dan terus menerus dapat di evaluasi apakah masih relevan atau perlu diadakan perubahan sehingga karyawan memperoleh gambaran tentang *job discretion* yang jelas sehingga kinerja karyawan tetap baik dan meningkat.
3. Perlunya penyegaran motivasi secara berkala mengingat motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain itu pelayanan di rumah sakit menimbulkan tekanan secara khusus karena berhadapan dengan pasien yang harus cepat di tangani secara cepat dan benar, maka dengan penyegaran motivasi akan mengurangi stress sehingga semangat melayani terus meningkat

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini yaitu hanya meneliti sistem pengendalian manajemen, sistem pengendalian intern, dan motivasi di lima rumah sakit swasta katolik di Sumatera bagian Selatan (Rumah Sakit Charitas Palembang, Rumah Sakit Myria Palembang, Rumah Sakit Charitas Bakti Ningsih Blitang, Rumah Sakit St.

Antonio Baturaja dan Rumah Sakit Panti Secanti Gisting), sehingga hasil penelitian tidak bisa digeneralisasi untuk rumah sakit swasta katolik yang lain. Responden penelitian adalah manajer tingkat menengah(middle manager), masih ada manajer tingkat pertama di rumah sakit seperti direktur rumah sakit.

5.4 Implikasi Penelitian

5.4.1 Semoga hasil penelitian ini dapat menambah referensi penelitian yang telah ada di bidang perusahaan jasa khususnya pelayanan kesehatan.

5.4.2 Bagi lima rumah sakit swasta Katolik di Sumatera bagian Selatan diharapkan dapat semakin memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan rumah sakit khususnya faktor motivasi dalam kegiatan pembinaan karyawan secara berkelanjutan, karena motivasi sangat mempengaruhi peningkatan kinerja apalagi pelayanan rumah sakit membutuhkan kerelaan yang besar untuk menyampaikan visi misi cintakasih kepada sesama tanpa memandang status sosial, agama maupun suku semua harus dilayani dengan baik dan tulus.