

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada PT Telekomunikasi Indonesia Bandung, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi penelitian variabel sebesar 0,182 lebih besar dari 0.05.
2. Sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi penelitian variabel sebesar 0,020 lebih kecil dari 0.05. Besarnya pengaruh yang dihasilkan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial adalah sebesar 32,15%.
3. Secara simultan, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *sig. F* sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian yang ditetapkan sebesar 0,05. Nilai *R square* yang dihasilkan adalah sebesar 0,355. Dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan mampu menjelaskan variabel kinerja manajerial sebesar 35,5% sedangkan sisanya sebesar 64,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti

pengendalian intern, pengendalian personal, *total quality management*, motivasi, kejelasan peran, dan *punishment*.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Data penelitian yang digunakan hanya dari penyebaran kuesioner tertutup, dan belum melakukan wawancara pertanyaan lisan atau tertulis kepada responden untuk mengumpulkan informasi-informasi yang lebih akurat dan relevan.
2. Karena menggunakan kuesioner kemungkinan ada suatu respon bias dari responden yang dapat disebabkan beberapa hal, antara lain: (a) kemungkinan responden tidak menjawab secara serius atau tidak jujur; (b) peneliti tidak mengetahui apakah yang mengisi kuesioner benar-benar responden yang bersangkutan.
3. Secara parsial, satu variabel bebas pada penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan secara simultan, hasil pengaruh yang dihasilkan masih kecil.

## 5.3 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan sesuai dengan hasil penelitian ini antara lain:

1. Manajemen PT Telekomunikasi Indonesia sebaiknya lebih rutin dalam melakukan evaluasi atau pengembangan terhadap sistem pengukuran kinerja yang diterapkan perusahaan, sehingga mampu mempengaruhi peningkatan kinerja manajerial secara signifikan.

2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah metode wawancara kepada pihak manajemen perusahaan yang berkaitan langsung dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan.
3. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk meneliti variabel lain yang bisa berpengaruh terhadap kinerja manajerial, atau memilih objek penelitian perusahaan yang lain.

