

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian pada variabel sistem pengukuran kinerja berada pada kriteria yang baik dengan prosentase sebesar 72.86% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.01-84%. Pada pernyataan “dalam menilai, atasan saya tidak memandang suku bangsa, agama, usia ataupun perbedaan lainnya” skornya yang paling besar yaitu sebesar 76.36% dan pernyataan “ukuran keberhasilan dalam sistem pengukuran kinerja sangat jelas dan sama bagi setiap unit pelayanan teknis yang ada” skornya yang paling kecil yaitu sebesar 67.88%.
2. Hasil penelitian pada variabel *levers of control* berada pada kriteria baik dengan prosentase sebesar 76.45% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.01-84%. Pada dimensi *boundary sistem* skornya yang paling besar yaitu sebesar 80.91% dan dimensi *diagnostik control system* skornya yang paling kecil yaitu sebesar 69.61%.
3. Hasil penelitian pada variabel variabel kinerja manajerial berada pada kriteria baik dengan prosentase sebesar 78.68% berada pada kriteria baik terletak pada interval 68.01-84%. Pada dimensi memilih staf skornya yang paling besar yaitu sebesar 81.41% dan dimensi negosiasi skornya yang paling kecil yaitu sebesar 74.85%.
4. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel sistem pengukuran kinerja dan *levers of control* terhadap kinerja manajerial. Variabel kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh variabel sistem pengukuran kinerja dengan *levers of*

control sebagai moderator sebesar 49,2%, sedangkan sisanya 50,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan, maka disarankan sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya mempertahankan kinerja manajerial dengan cara meningkatkan sistem pengukuran kinerja dan *levers of control*. Namun demikian, perusahaan hendaknya melengkapi *Diagnostic control system* dengan *interactive control system* yang lebih komunikatif serta melakukan evaluasi yang berkesinambungan sistem pengukuran kinerja yang memuaskan terhadap semua pihak yang diukur kinerjanya maupun hotel.
2. Bagi peneliti yang hendak memperdalam penelitian ini, maka disarankan agar menambah variabel yang digunakan untuk memperkirakan kinerja manajerial seperti partisipasi, penyusunan anggaran, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Hal ini dengan tujuan agar dapat diketahui dengan lebih spesifik lagi variabel apa saja yang mampu memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja manajerial.