

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang “Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pindad (Persero) Bandung”, penulis menarik beberapa kesimpulan:

1. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Pindad (Persero) Bandung. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas (*sig*) variabel sistem pengukuran kinerja sebesar 0,039 lebih kecil dari signifikansi penelitian yaitu 0,05. Tingkat pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial adalah sebesar 14,3%.
2. Sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Pindad (Persero) Bandung. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas (*sig*) variabel sistem penghargaan sebesar 0,003 lebih kecil dari signifikansi penelitian yaitu 0,05. Tingkat pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial adalah sebesar 23,3%.
3. Sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Pindad (Persero) Bandung. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas (*sig*) sebesar 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian yang ditetapkan yaitu 0,05. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* sebesar 0,310 yang menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan mampu menjelaskan

kinerja manajerial sebesar 31,0%, sedangkan sisanya sebesar 69,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti partisipasi anggaran, dan sebagainya.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan terlihat dari rendahnya nilai koefisien determinasi yang dihasilkan oleh kedua variabel independen. Oleh karena itu, belum dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja manajerial pada PT. Pindad (Persero) Bandung, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan memasukkan beberapa variabel independen lainnya.

5.3 Saran

Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut:

1. Manajemen puncak PT. Pindad (Persero) Bandung perlu mempertimbangkan beberapa indikator yang masih lemah baik pada sistem pengukuran kinerja maupun sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan, agar dapat terus meningkatkan kinerja manajerial. Dalam hal ini, disarankan agar perusahaan mengevaluasi sistem pengukuran kinerja bagi setiap unit pelayanan teknis agar berlaku sama dan lebih dipercaya oleh seluruh tingkatan manajerial yang ada di perusahaan. Sedangkan pada sistem penghargaan, manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan kembali kesesuaian bonus dan uang lembur agar dinilai lebih adil dan benar-benar sesuai dengan kinerja yang telah diberikan oleh karyawan perusahaan.

2. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk meneliti kembali variabel sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada PT. Pindad (Persero) Bandung dan menambahkan beberapa variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja manajerial secara signifikan.

