

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang “Pengaruh Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial”, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Total Quality Management tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas (*sig*) variabel total quality management sebesar 0,363 lebih besar dari tingkat signifikansi penelitian yaitu 0,05
2. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas (*sig*) variabel sistem pengukuran kinerja sebesar 0,013 lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian yaitu 0,05.
3. Sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas (*sig*) variabel sistem penghargaan sebesar 0,035 lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian yaitu 0,05.
4. *Total quality management*, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas (*sig*) sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian yang ditetapkan yaitu 0,05. Koefisien

determinasi *Adjusted R square* yang dihasilkan adalah sebesar 0,648 yang menunjukkan bahwa *total quality management*, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan mampu menjelaskan variabel kinerja manajerial sebesar 64,8% sedangkan sisanya sebesar 35,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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.

5.3 Saran

Sesuai adanya kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut:

1. Manajemen perusahaan perlu mengevaluasi variabel sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan yang sudah berjalan di perusahaan karena terbukti mempengaruhi kinerja manajerial secara signifikan. Dalam hal ini, disarankan agar perusahaan mengevaluasi sistem pengukuran kinerja bagi

seluruh tingkatan manajerial yang ada di perusahaan dan perlu dilakukan secara rutin dan berkala karena mendapat penilaian rendah dari responden. Selain itu, manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan kembali khususnya kebijakan jam kerja lembur yang diterapkan, karena mendapat penilaian paling rendah dari responden. Jam lembur yang diterapkan perusahaan perlu disesuaikan kembali agar tidak memberatkan karyawan dan meningkatkan kinerja manajerial.

2. Peneliti selanjutnya juga disarankan meneliti variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja manajerial seperti disiplin kerja, kompensasi financial dan non financial, atau memasukkan motivasi kerja sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat pengaruh antara variabel independen dan kinerja manajerial.

