

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial pada PT. Adhi Karya (Persero) di kota Bandung. Berdasarkan hasil analisis data, kesimpulan yang bisa diambil dari hasil penelitian ini adalah :

1. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial PT. Adhi Karya (Persero) di kota Bandung. Hal ini dapat dilihat oleh nilai signifikansi penelitian variabel sebesar 0,902 lebih besar dari 0,05.
2. Sistem Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) di kota Bandung. Hal ini dapat dilihat oleh nilai signifikansi penelitian variabel sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05.
3. Secara simultan, sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan berpengaruh signifikan positif secara bersama-sama terhadap kinerja manajerial PT. Adhi Karya (Persero) di kota Bandung. Hal ini dapat dilihat oleh nilai *sig* F sebesar 0,031 lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian yang ditetapkan sebesar 0,05. Pada nilai *R square* yang dihasilkan adalah sebesar 0,080. Dan dapat disimpulkan bahawa sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan mampu menjelaskan variabel kinerja manajerial sebesar 8% dan sedangkan

sisanya sebesar 92% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Seperti *total quality management*, pengendalian internal, pengendalian personal, kepuasan kerja, motivasi dan *punishment*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Waktu pengembalian kuesioner yang diberikan oleh perusahaan memerlukan waktu yang cukup lama.
2. Keterbatasan dan perbedaan waktu pertemuan antara peneliti dengan perwakilan dari perusahaan (HRD) untuk pengembalian kuesioner.
3. Dengan penelitian menggunakan kuesioner ada kemungkinan adanya respon yang tidak baik dari responden. Dapat dilihat dari kemungkinan responden tersebut tidak menjawab pertanyaan secara serius atau tidak jujur dan tidak sesuai dengan apa yang dialami diperusahaan tersebut.

5.3 Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja manajerial adalah sistem penghargaan, oleh sebab itu seorang manajer atau atasan perlu mengembangkan atau mengutamakan Sumber Daya Manusia agar karyawan merasa nyaman berada di lingkungannya serta dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan, sehingga karyawan tersebut merasa puas dengan

pekerjaannya, misalnya dalam bentuk *reward* atau penghargaan. Selain itu untuk mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi, seorang manajer perusahaan atau atasan perlu memberikan dorongan yang lebih kepada karyawannya sehingga karyawan tersebut merasa termotivasi dari atasannya.

2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel bebas seperti (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dll) guna untuk penyempurnaan kuesioner sehingga dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi, serta pemilihan waktu yang baik dan tepat dalam penyebaran kuesioner.

