

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data - data yang didapatkan dalam eksperimen dan pengujian ini, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 diterima, yang berarti ketika manajer divisi perusahaan dihadapkan pada *leadership tone supportive*, maka akan lebih dekat menentukan *predicted transfer pricing* dimana laba tiap manajer divisi adalah sama dibandingkan *leadership tone non-supportive*.
2. Hipotesis 2 diterima, yang berarti ketika manajer divisi dihadapkan pada *leadership tone supportive* dengan *performance evaluation schemes kompetitif* akan lebih jauh menentukan *predicted transfer pricing* dimana laba tiap manajer divisi adalah sama dibandingkan *performance evaluation schemes kooperatif*.
3. Hipotesis 3 ditolak, yang berarti ketika manajer divisi dihadapkan pada interaksi *leadership tone* dan *performance evaluation schemes* dalam menentukan *predicted transfer pricing* tidak melalui *fairness concerns*.

## 5.2. Saran

- a. Perusahaan dapat menerapkan *leadership tone* yang *supportive* pada manajer divisi, karena pemberian *leadership tone* yang *supportive* dapat memberikan dampak lebih dekat dalam menentukan *predicted transfer pricing* dimana laba tiap manajer divisi akan sama sehingga dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan laba divisi maupun perusahaan.
- b. Perusahaan dapat menerapkan *leadership tone supportive* dengan *performance evaluation schemes kooperatif* pada manajer divisi, karena kondisi *kooperatif* menekankan struktur kompensasi berdasarkan laba keseluruhan perusahaan dan pemberian *leadership tone supportive* dimana tiap manajer divisi di dukung untuk bersosialisasi dengan mitra kerjanya maka akan lebih dekat dalam menentukan *predicted transfer pricing* dimana tingkat laba tiap manajer divisi sama, sehingga dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan laba divisi maupun perusahaan.

## 5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan bahwa dengan adanya faktor budaya negara Indonesia yang kolektivis membuktikan bahwa *fairness concerns* tidak menjadi penting dalam interaksi *leadership tone* dan *performance evaluation schemes* terhadap *predicted transfer pricing* yang di mediasi oleh *fairness concerns*.