

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilaksanakan ini berhasil memberikan kesimpulan secara empiris dan membuktikan bahwa hipotesis yang dikemukakan diawal adalah benar. Kesimpulan tersebut berupa :

1. terdapat pengaruh positif signifikan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Jika partisipasi anggaran pegawai tinggi dalam melaksanakan proses anggarannya, maka kinerja manajerial pada pegawai juga akan meningkat begitu juga sebaliknya.
2. terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Apabila komitmen organisasi pada pegawai membawa pengaruh positif bagi organisasi hal itu dapat memberikan dampak dalam melaksanakan fungsi manajerial, maka kinerja manajerial yang didapat akan meningkat.
3. terdapat pengaruh positif signifikan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat diketahui bahwa partisipasi anggaran dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja manajerial.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka beberapa implikasi yang diperoleh dari hasil penelitian, antara lain :

- a. Dalam penelitian ini indikator terendah dalam partisipasi anggaran adalah kontribusi dalam anggaran dengan pernyataan “ saya memiliki kontribusi besar dalam penganggaran”. Dalam indikator terendah dirasa hal ini masih memungkinkan karena dalam penganggaran mungkin pegawai dalam hal ini pegawai yang merupakan responden berperan namun tidak semua berkontribusi besar. Besar kecilnya kontribusi tetap dapat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan. Besar kecilnya kontribusi dirasa berbeda-beda namun yang akan lebih menentukan kinerja adalah kemaksimalan pegawai dalam memberikan kontribusi.
- b. Sementara indikator terendah terdapat dalam variabel komitmen organisasi adalah loyalitas terhadap organisasi dalam pernyataan “ saya tidak pernah melihat jam pada saat bekerja untuk siap-siap pulang”. Semua ini membuktikan bahwa loyalitas pegawai terlihat rendah karena beberapa pegawai nyatanya melihat jam dan saat menanti untuk siap-siap pulang.

C. Saran

Berdasarkan implikasi yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Melihat indikator terendah dari apa yang telah dijabarkan diatas, besar kecilnya kontribusi dalam anggaran bukan menjadi salah satu ukuran, karena apabila dilakukan secara maksimal akan menghasilkan output yang baik. Hasil output dalam hal ini adalah memang adalah anggaran, namun anggaran yang baik akan membuktikan maksimalnya kinerja manajerial dalam divisi anggaran. Sebaiknya tidak perlu memikirkan besar atau kecil peran dalam pembuatan anggaran. Karena mendapatkan peran dalam anggaran seharusnya kita dapat lebih berperan sebaik mungkin. Karena dengan peran yang maksimal akan memaksimalkan hasil yang ingin dicapai.
2. Menanti waktu pulang pada saat masih dalam jam bekerja merupakan hal yang wajar dan sangat manusiawi. Karena telah merasa menyelesaikan pekerjaan dan menunggu waktu pulang dirasa menjenuhkan. Namun hal ini mencerminkan bahwa para pegawai atau karyawan merasa jenuh dan tidak sabar menanti pulang. Hal ini dapat di minimalisir dengan cara para pegawai dapat mengerjakan pekerjaan lain sehingga mampu berperan dan memberikan lebih rasa loyalitas pegawai terhadap suatu organisasi.

3. Bagi para peneliti selanjutnya, untuk itu variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja manajerial sebaiknya juga dapat diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah variabel internal dan eksternal. Seperti teknologi informasi, desentralisasi, akuntansi pertanggung jawaban, gaya kepemimpinan, *locus of control* dll.