

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan, Implikasi dan Keterbatasan

5.1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di bagian terdahulu, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Partisipasi anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa manajer yang semakin besar keterlibatannya dalam penyusunan anggaran maka semakin besar pula kinerja manajerialnya.
2. Budaya organisasi memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada responden tidak dapat memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial.
3. Gaya kepemimpinan memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi atau semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial, dan sebaliknya.
4. Komitmen organisasi memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial, dan sebaliknya.

5. Motivasi kerja memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka akan memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial, dan sebaliknya.

5.1.2. Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi, antara lain :

1. Untuk meningkatkan kinerja manajerial, sebuah organisasi perlu menggunakan pendekatan dalam penganggaran partisipatif yaitu dengan melibatkan manajer menengah dan bawah dalam proses penganggaran.
2. Manajemen organisasi perlu meningkatkan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja para manajer yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran agar diperolehnya hasil kinerja manajerial yang optimal.

5.1.3. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Responden terbatas hanya terdiri dari manajer setingkat menengah yang bekerja pada hotel berbintang di Kabupaten Sleman Yogyakarta.
2. Penggunaan pengukuran kinerja manajerial yang bersifat penilaian sendiri (*self rating*) sehingga penilaian sangat subyektif, sehingga dimungkinkan akan terjadi bias.

3. Daerah penelitian yang hanya dibatasi pada daerah Kabupaten Sleman.
4. Dalam penelitian ini hanya dilakukan survei melalui kuisioner tanpa dilengkapi dengan metode pengumpulan data lainnya untuk keakuratan data yang diteliti seperti wawancara.

5.2. Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka penulis mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan metode lain untuk mendapatkan data yang lebih lengkap, misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuisioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan penilaian dari pihak lain yang lebih obyektif. Selain itu, selain menguji variabel moderasi, penelitian berikutnya dapat juga memasukkan variabel mediasi atau menggunakan model variabel mediasi-moderasi.
3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian yang digunakan sebagai subjek penelitian, sehingga dapat memberikan hasil yang lebih luas.