

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Selain itu tujuan dari penelitian ini untuk memperkuat hasil penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa hubungan antara partisipasi dengan kinerja manajerial dipengaruhi oleh faktor kontijensi lainnya. Penelitian ini dilakukan terhadap 40 responden perusahaan leasing yang ada di kota Palembang. Simpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pada pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi tinggi yang diberikan manajer akan dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Hal ini karna seseorang tersebut bersungguh-sungguh dalam menjalankan operasionalnya dan akan sangat berdampak pada kinerja manajerial.
2. Pada pengujian hipotesis kedua (H2), menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Hal ini disebabkan karna kurangnya pengetahuan dan pemahaman

3. terhadap tujuan organisasi yang hendak dicapai oleh suatu organisasi. Seseorang yang mempunyai komitmen organisasi yang besar terhadap perusahaan belum tentu akan mempengaruhi partisipasi anggaran yang telah dibuat.
4. Pada pengujian hipotesis ketiga (H3), menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak. Hal ini berarti apabila motivasi yang tinggi yang diberikan belum tentu akan mempengaruhi kinerja manajerial, dikarenakan seorang manajer dalam mencapai suatu target bukan karena suatu penghargaan apa pun tetapi lebih kepada kelangsungan suatu perusahaan sehingga tanpa motivasi yang tinggi hasil kerja manajerial akan tetap baik. Sehingga suatu perusahaan harus membuat perencanaan yang matang sebelum memulai kegiatan operasionalnya untuk meminimalisasikan kegagalan yang mungkin terjadi

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang memungkinkan dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Data yang dianalisa dalam penelitian ini adalah menggunakan instrument berdasarkan pada persepsi jawaban dari masing-masing responden. Oleh karena itu, hal ini dapat menimbulkan masalah persepsi yang berbeda dari jawaban responden dengan keadaan yang terjadi sebenarnya.

2. Berdasarkan 45 kuesioner yang disebarkan kepada responden, total kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 40 kuesioner, sedangkan jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan atau data yang tidak dapat diolah sebanyak 5 kuesioner ini dikarenakan manajer tidak ada ditempat, manajer sibuk, atau tidak diberikan izin oleh atasan.

C. Saran

Beberapa saran yang akan disampaikan kepada pihak-pihak yang akan membutuhkan dan pada penelitian yang mengangkat hal yang hampir sama dalam penelitian ini. Saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut :

1. Partisipasi dapat digunakan untuk memperbaiki *outcome* seperti moral karyawan, motivasi, komitmen, dan kepuasan. Anggaran tidak hanya sekedar rencana keuangan yang diimplementasikan dalam biaya dan pendapatan yang ingin dicapai oleh pusat pertanggungjawaban dalam suatu perusahaan, namun anggaran juga merupakan alat yang dapat digunakan untuk pengendalian, koordinasi, komunikasi, evaluasi prestasi kerja, dan memotivasi para manajer. Peningkatan motivasi yang ada pada seseorang akan memberikan dampak pada orang tersebut untuk berperan aktif didalam setiap aktifitasnya guna mencapai kinerja yang diinginkan menurut Selamet Riyadi (2007). Pimpinan unit kerja memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja

dapat berjalan dengan baik. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu untuk berbuat mementingkan kepentingan pribadinya. Komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Komitmen organisasi merupakan motivasi dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingannya sendiri.

2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengganti variabel komitmen organisasi menjadi budaya organisasi sebagai variabel moderating atau variabel intervening.
3. Untuk populasi bisa diganti dengan perusahaan manufaktur, perusahaan jasa perhotelan, perbankan, rumah sakit, dan sekolah. Sedangkan sampelnya bisa diganti dengan manajer-manajer tingkat menengah yang bekerja di perusahaan jasa perhotelan, perbankan, rumah sakit, dan sekolah.