

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian, maka didapatkan kesimpulan berupa hasil sebagai berikut: Faktor organisasional yaitu pemberian intensif melalui metode *truth inducing* dan *slack inducing* tidak berpengaruh terhadap terciptanya *budgetary slack*. Meskipun begitu, skema pemberian intensif *truth inducing* menciptakan *slack* lebih kecil dibandingkan dengan skema pemberian intensif *slack inducing*. Namun kedua metode tersebut tidak memiliki selisih yang signifikan sehingga kedua metode tersebut dianggap sama-sama menciptakan *slack* dengan besaran yang relatif sama. Kesimpulan berikutnya datang dari faktor individu yang pertama nilai personal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai personal berpengaruh pada penciptaan *budgetary slack* melalui dua kategorial nilai personal tinggi dan nilai personal rendah. Partisipan yang memiliki nilai personal tinggi cenderung melakukan atau menciptakan penurunan *slack* ke arah yang lebih kecil. Sementara partisipan yang memiliki nilai personal rendah menciptakan *slack* jauh lebih besar. Faktor individu lainnya yakni tanggungjawab personal berpengaruh terhadap *budgetary slack*. Dari hasil penelitian, semakin tinggi tanggungjawab personal seseorang akan semakin kecil individu tersebut menciptakan *slack*. Sementara itu, semakin rendah tanggungjawab personal seseorang maka berimbas pada semakin kecilnya komitmen sehingga menciptakan *slack* yang lebih tinggi.

#### **5.2 Keterbatasan**

Peneliti sadar bilamana penelitian ini jauh dari kata sempurna dikarenakan ditemukan beberapa keterbatasan yaitu:

1. Penelitian eksperimen ini mengutamakan validitas internal dalam penelitian ini. Meskipun partisipan yang digunakan adalah mahasiswa yang telah memenuhi kriteria sehingga mampu untuk menghasilkan sebuah keputusan, namun terdapat kelemahan dari sisi eksternal validitas partisipan yang kurang mampu untuk disamaratakan.

2. Kasus yang representasikan hanyalah sebagian kecil dari apa yang terjadi di dunia nyata yang lebih kompleks, sehingga kasus yang diberikan adalah penyederhanaan dari dunia kerja yang sebenarnya.
3. Treatmen atau perlakuan yang diberikan dibuat semendekati mungkin oleh peneliti untuk dapat mencerminkan pribadi seseorang terhadap partisipan. Tetapi mungkin terjadi perbedaan pendapat oleh peneliti dan partisipan dalam memahami maksud perlakuan tersebut, sehingga mempengaruhi respon jawaban partisipan.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan serta keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti mengajukan saran untuk penelitian berikutnya sebagai berikut:

1. Menggunakan kasus skenario yang lebih kompleks sesuai keadaan dunia kerja yang sesungguhnya, sehingga hasil yang dapatkan akan jauh lebih mendekati kondisi yang diharapkan oleh peneliti.
2. Penelitian diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dengan menggunakan partisipan mahasiswa S2 atau langsung pada manajer akuntansi yang terlibat langsung dalam penyusunan anggaran.
3. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk menambah jumlah sampel atau partisipan dalam penelitian guna menambah validitas penelitian dan hasilnya mendekati kondisi sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, G., dan Anggarini, Y. (2011). *Anggaran Bisnis* (edisi ke-1). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Anthony, R.N., dan Govindarajan, V. (2007). *Management control systems* (edisi ke-12). Boston: McGraw-Hill
- Anthony, R.N., dan Govindarajan, V. (2012). *Sistem pengendalian manajemen* [Terjemahan] (edisi ke-11). Jakarta: Salemba Empat.
- Ardiyani, F., dan Sukirno. (2017). Pengaruh self efficacy, reward and punishment, dan asimetri informasi terhadap budgetary slack: studi eksperimen pada konteks penganggaran partisipatif. *Jurnal Nominal*, 6(1), 66-80
- Bastian, I. (2007). *Akuntansi pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- Brown, A. (2009). *Personal Responsibility*. London: Continuum International Publishing Group.
- Brunkhorst, S. (2005). *12 Reflections on personal responsibility*. Didapat dari <http://ezinearticles.com/?12-Reflections-on-Personal-Responsibility&id=33749> , 28 Februari 2019, pukul 12:00 WIB
- Clowes, R., dan Scriven, V. (2011). *Budgeting: A practical approach* (edisi ke-2). New South Wales: Pearson Education Australia.
- Efrilna, P. (2018). Pengaruh pemberian insentif dan tanggung jawab personal terhadap budgetary slack. *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang*, 6(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariative dengan program IBM SPSS 23* (edisi ke-8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hansen, D.R., Mowen, M.M., dan Kwary, D.A. (2016). *Akuntansi manajerial* [Terjemahan] (edisi ke-8). Jakarta: Salemba Empat.
- Hartono, J. (2017). *Metodologi penelitian bisnis* (edisi ke-6). Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Hobson, J.L., Mellon, M.J., dan Stevens, D.E. (2011). Determinants of moral judgments regarding budgetary slack: an experimental examination of pay scheme and personal values. *Behavioral Research In Accounting*, 23(1), 87-107.
- Khosla, V.R., dan Bhagat, K. (2009). *Human value and professional ethics* (edisi ke-1). Pune: Technical Publications.
- Jensen, M., dan Meckling, W. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Finance Economics*, 3, 305-360.

- Mashlah, S. (2015). The role of people's personal values in the workplace. *International Journal of Management and Applied Science*, 1(9), 158-164.
- Mergler, A.G., Spencer, F.H., dan Patton, W. (2008). Personal responsibility: the creation, implementation and evaluation. *The Journal of Student Wellbeing*, 2(1), 35-51.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pearce, J.A., dan Robinson, R.B. (2008). *Manajemen strategis-formulasi, implementasi, dan pengendalian* [Terjemahan] (edisi ke-10). Jakarta: Salemba Empat.
- Puspita, L.M.N., dan Andriansyah, B. (2017). Pengaruh pemberian insentif dan tanggung jawab personal terhadap budgetary slack. *Simposium Nasional Akuntansi 20 Jember*.
- Puspita, L.M.N., Khoiriyah, R., dan Faudah, L. (2015). Pengaruh nilai personal terhadap budgetary slack. *Simposium Nasional Akuntansi 18 Medan*.
- Ranupandojo, H., dan Husnan, S. (2000). *Manajemen Personalia* (edisi ke-4). Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Sampouw, C.E. (2018). Experimental study: the influence of pay scheme and personal value to budgetary slack. *Journal of Applied Management*, 16(4), 614-621.
- Siregar, B., Suripto, B., dan Hapsoro, D. (2015). *Akuntansi biaya* (edisi ke-2). Jakarta: Salemba Empat.
- Supriyono, R.A. (2018). *Akuntansi keperilakuan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suseno, F.M. (1996). *Etika Sosial*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Schwartz, S.H. (2006). ). Basic human values: Theory, measurement, and applications. *Revue française de sociologie*, 42(4), 929-968.
- Stevens, D.E. (2002). The effects of reputation and ethics on budgetary slack. *Journal of Management Accounting Research*, 14, 153-171.