

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Pemberian insentif dengan menggunakan metode *slack inducing* dan *truth inducing* tidak berpengaruh terhadap terjadinya *budgetary slack*. Walaupun demikian, pemberian insentif dengan metode *truth inducing* menghasilkan *slack* yang lebih kecil dibandingkan dengan metode *slack inducing*. Namun, hasil pengujian dari kedua metode tersebut tidak mempunyai selisih yang signifikan. Oleh karena itu, kedua metode pemberian insentif tersebut dianggap menciptakan *slack* yang sama besarnya. Hal ini dikarenakan tidak ada motivasi dari diri partisipan untuk memperoleh insentif lebih sehingga metode insentif yang diberikan tidak berpengaruh terhadap *budgetary slack*.

Hasil penelitian berikutnya mengenai kode etik menunjukkan bahwa kode etik berpengaruh terhadap *budgetary slack*. Dari hasil yang diperoleh, partisipan dengan internalisasi kode etik cenderung menghasilkan atau menciptakan *slack* yang lebih kecil. Sedangkan partisipan tanpa internalisasi kode etik cenderung menghasilkan *slack* yang lebih besar. Hal ini dikarenakan partisipan yang dengan internalisasi kode etik menganggap *budgetary slack* sebagai suatu tindakan yang kurang etis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif baik metode *slack inducing* maupun *truth inducing* tidak terbukti berpengaruh terhadap *budgetary slack* sedangkan kode etik terbukti berpengaruh terhadap *budgetary slack*.

5.2. Keterbatasan

Peneliti sadar bila penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut:

1. Peneliti mengutamakan validitas internal dalam penelitian eksperimen ini. Partisipan penelitian ini merupakan mahasiswa yang telah memenuhi kriteria sehingga dapat dikatakan mampu membuat suatu keputusan, namun

terdapat kelemahan dari sisi validitas eksternal partisipan yang tidak mudah untuk disamaratakan.

2. Peneliti terlibat langsung dalam eksperimen yang dilakukan sehingga partisipan dapat bertanya kepada peneliti langsung karena kurangnya pemahaman terhadap kasus yang diberikan dan membuat validitas berkurang.

5.3. Saran

5.3.1 Saran Akademik

Berdasarkan hasil dari kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang dijelaskan diatas, maka terdapat saran akademik yang diajukan peneliti yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan model penelitian dimana partisipan merupakan mahasiswa S2 atau manajer tingkat bawah yang memiliki keterlibatan langsung terhadap proses penyusunan anggaran perusahaan.
2. Perlu adanya seorang asisten peneliti yang bertugas membagikan eksperimen di dalam kelas sehingga data yang diperoleh memiliki validitas yang sama rata.

5.3.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil dari kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang dijelaskan diatas, maka terdapat saran praktis yang diajukan peneliti yaitu:

1. Perusahaan yang menggunakan metode insentif untuk memotivasi karyawannya sebaiknya menggunakan metode *truth inducing* karena metode tersebut menghasilkan *slack* yang relatif lebih kecil dibandingkan metode *slack inducing* dalam penyusunan anggaran.
2. Perusahaan perlu menanamkan kode etik kepada karyawan sehingga dapat meminimalisir terjadi kecurangan salah satunya dalam proses penyusunan anggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, G., dan Anggarini, Y. (2011). *Anggaran Bisnis* (edisi ke-1). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Anggraeni, A. (2016). *Pengaruh Self Esteem, Etika, Skema Kompensasi Slack Inducing dan Truth Inducing serta Asimetri Informasi terhadap Budgetary Slack: Studi Eksperimen pada Konteks Penganggaran Partisipatif*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. . Skripsi Tidak Dipublikasikan. Yogyakarta: Program Studi Akuntansi Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Didapat dari: <http://eprint.uny.ac.id/29815>
- Ardiansyah, B., dan Puspita, L. M. N. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif dan Tanggung Jawab Personal Terhadap Budgetary Slack. *SNA XX. Jember*.
- Bastian, I. (2007). *Akuntansi Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- Clowes, R., dan Scriven, V. (2011). *Budgeting: A Practical Approach* (edisi ke-2). New SouthWales: Person 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 Multivariate 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: BPFE-Yogyakarta.
- Hobson, J. L., Mellon, M. J., dan Steven, D. E. (2011). Determinants of Moral Judgement Regarding Budgetary Slack: An Experimental of Pay Scheme and Personal Value. *Behavioral Research in Accounting*. Vol.23, No.1, 87-107.
- Jensen, M. C., dan Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Finance Economics*, 3, 305-360.
- Lucyanda, J., dan Sholihin, M. (2016). Peran Gender dan Kode Etik dalam Penilaian Moral atas Budgetary Slack. *SNA XIX*. Lampung.

- Nafarin, M. (2013). *Penganggaran Perusahaan* (buku 1, edisi ke-3, cetakan ke-2). Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Propana, F. (2019). Pengaruh Pemberian insentif, Tanggung Jawab Personal dan Nilai Personal Terhadap Budgetary Slack. Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala.
- 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.
- Sasongko, C., dan Parulian, S. R. (2015). *Anggaran*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stevens, D. E. (2002). The Effect of Reputation and Ethics on Budgetary Slack. *Journal of Management Accounting Research*, 14, 153-171.
- Supriyono, R. A. (2018). *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.