

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Partisipasi Anggaran (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y). Besarnya pengaruh partisipasi anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial sebesar 12.9% sedangkan sisanya 87.1% dipengaruhi oleh variable luar lain yang tidak diteliti.
2. Partisipasi anggaran (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Y). Besarnya pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial sebesar -7%. Yang berarti bahwa penyusunan anggaran yang dilakukan Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo masih dinilai kurang karena tidak melibatkan semua anggota untuk turut berpartisipasi didalam penyusunannya. Becker dan Green mengemukakan bahwa jika partisipasi tidak diterapkan secara benar, maka partisipasi dapat merusak motivasi dan menurunkan kemampuan untuk mencapai sasaran organisasi (Siegel dan Marconi dalam Qadriyanti, 2013).
3. Komitmen Organisasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y). besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja manajerial sebesar 37.5%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi maka secara berangsur- angsur akan meningkatkan kinerja manajerial.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan diatas, maka dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata sebagian besar kinerja manajerial dipengaruhi oleh variable luar lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 87.1%. Adapun faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini diantaranya adalah Budaya organisasi, Disiplin, Pengawasan dan Motivasi.

Untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi dalam hal ini pegawai maka salah satunya yang harus dilakukan oleh organisasi adalah menciptakan dan menumbuhkan Budaya Organisasi bagi seluruh anggotanya baik atasan maupun bawahan. Sebuah organisasi tumbuh dan berkembang dengan cara dan kebiasaan yang khas berdasarkan nilai dan kepercayaan yang dibawa tiap orang. Dimana nilai dan kepercayaan ini merupakan salah satu ciri dari Budaya Organisasi yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi. Ketika budaya organisasi melekat kuat dalam diri individu, maka masing-masing anggota akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Perasaan sebagai bagian dari organisasi akan memperkuat komitmennya terhadap visi dan misi organisasi serta akan senantiasa melaksanakan tugas atau melakukan suatu pekerjaan yang berpijak pada budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa proses pembentukan budaya organisasi dilakukan secara berangsur – angsur dengan berupaya menanamkan, menumbuhkan dan mengembangkan budaya organisasi melalui gaya kepribadian yang baik serta dapat mencapai kesuksesan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi dimana seluruh kepribadian yang dimiliki oleh individu ini jadi melekat dalam budaya organisasi. Dengan demikian semakin tinggi perhatian organisasi terhadap budaya organisasi akan berdampak

pada tingginya kinerja manajerial dan sebaliknya budaya organisasi yang rendah akan berdampak pada penurunan kinerja manajerial.

Selain Budaya Organisasi faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial adalah Disiplin. Disiplin merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi. Disiplin itu sendiri bukan hanya berkaitan dengan disiplin waktu tetapi juga disiplin pada peraturan organisasi dan disiplin tanggungjawab. Dimana disiplin peraturan itu sendiri berkaitan dengan Ketaatan pada peraturan dan tata tertib yang ada, kepatuhan pegawai terhadap instruksi dari atasan menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan disiplin tanggungjawab yang dimaksud adalah Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, menggunakan dan memelihara fasilitas atau peralatan kerja sesuai dengan prosedur dan cara kerja yang telah ditentukan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang yang mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan. Semakin rendah kedisiplinan seseorang diikuti dengan semakin rendah tanggungjawab seseorang terhadap pekerjaannya. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang inspektur terhadap tugas yang diberikan kepada bawahannya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang

baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik yang nantinya akan mengarah pada kinerja yang baik pula.

Pengawasan juga merupakan hal yang berpengaruh pada peningkatan kinerja manajerial. Untuk menunjang pelaksanaan kegiatan operasional, perlu diterapkan tindakan pengawasan yang rutin dari pimpinan terhadap pegawainya. Oleh karena itu, pentingnya melakukan pengawasan secara langsung sangat diperlukan demi kelancaran pemerintahan, agar pegawai yang bekerja haruslah pegawai – pegawai yang berdaya guna dan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dimana Pengawasan itu sendiri merupakan suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Dimana pimpinan organisasi bertugas untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan, sasaran serta tugas-tugas yang dikerjakan akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Maka dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi sangat diperlukan proses pengawasan yang efektif, karena pengawasan mempunyai beberapa tujuan yang sangat berguna bagi pihak-pihak yang melaksanakan. Dimana tujuan pengawasan itu adalah menciptakan suatu kinerja yang baik dalam setiap kegiatan dan selalu berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan. Oleh karena itu, setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, pemimpin suatu organisasi dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerjanya meningkat. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini dilakukan agar dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan segala tugas yang dikerjakan akan sesuai dengan apa yang diharapkan. Ketidakterpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai dalam suatu organisasi dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka

secara otomatis kinerja akan meningkat. Dalam hal ini bila pegawai menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya dan puas maka pegawai tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar. Karena pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Mohammad dan Asrori, Muhammad. 2014. *Metodologi & Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

- Bastian, Indra. 2009. *Akuntansi Sektor Publik Di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE
- Fibrianti, Diana dan Riharjo B.Ikhsan. 2013. "Pengaruh Partisipasi Anggaran, Desentralisasi, Komitmen Organisasi, dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pemerintah Kota Surabaya". *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya*. Hlm. 109-111
- Hidayah, Nichlah dan Fauziah E.Fitri. 2010. "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". *Jepara*. Hlm. 64-68
- Kholidah, L. Arifatul dan Murtini, Henny. 2014. " Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Organisasi Dan Informasi Tugas Sebagai Pemediasi". *Universitas Negeri Semarang*. Hlm. 241
- Mahsun, Moh. Sulistiyowati Firma dan Purwanugraha, A.Herlibertus. 2013. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi
- Miyati. 2014. "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Budgetary Slack Dengan Pertimbangan Etika Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kulon Progo)". *Universitas Negeri Yogyakarta*. Hlm. 33-35
- Mongeri, Messa. 2013. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Daerah Kota Padang)". *Universitas Negeri Padang*. Hlm. 5-10
- Muharrom, F.Latif. 2014. "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Direktorat Jenderal Perbendaharaan". *Universitas Diponegoro Semarang*. Hlm. 34
- Nazaruddin, Ietje dan Setyawan, Henry. 2012."Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi, Desentralisasi, Dan Job Relevant Information Sebagai Variable Moderasi". *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. Hlm. 199
- Nurchayani, Kunwawiyah. 2010. "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Organisasi Dan Persepsi Inovasi Sebagai Variabel Intervening". *Universitas Diponegoro Semarang*
- Pratiwi, S.Husain. 2011. "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". *Universitas Negeri Gorontalo*. Hlm. 105
- Qadriyanti, L. Nisrinah . 2013. " Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial". *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya*. Hlm. 12-13
- Riduwan, Engkos Achmad Kuncoro. 2013. *Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Sangadji, E.Mamang dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Malang: Andi

- Setyawan, Ariyanto dan Rohman, Abdul. 2013. " Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Dan Kecukupan Anggaran". *Universitas Diponegoro*. Hlm. 6
- Siregar, Syifian. 2014. *Stastik Parametrik Untuk Pengujian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Akuntansi*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama
- Susanto, K.Yulius. 2012. "Pendekatan Kontigensi Dalam Penelitian Informasi Sistem Akuntansi Manajemen". *STIE Trisakti*
- Undang – undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara
- Utama, Y.Eka. 2013. " Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Organisasi Dan Persepsi Inovasi Sebagai *Variabel Intervening* (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Instansi Vertikal Wilayah Pembayaran Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sampit)". *Universitas Diponegoro Semarang*. Hlm. 20-21
- Wulandari, E.Nur. 2011. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai *Variabel Moderating* (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah kabupaten Demak)". *Universitas Diponegoro Semarang*. Hlm. 22-50