

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap partisipasi penganggaran, yaitu ketika subordinat memiliki informasi yang lebih baik dari superior tentang pekerjaan yang berada di wilayah tanggung jawabnya, maka superior akan cenderung melibatkan subordinat untuk berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Secara empiris hal ini juga membuktikan bahwa asimetri informasi merupakan salah satu anteseden dari penganggaran partisipatif. Berdasarkan hasil analisis juga dapat diketahui bahwa pengaruh positif asimetri informasi terhadap ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan tidak didukung secara signifikan dalam statistik, sehingga tidak ada bukti bahwa asimetri informasi akan meningkatkan ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan. Kepemilikan informasi yang lebih baik oleh subordinat membuat superior bergantung pada subordinat dalam penyusunan anggaran, namun hal tersebut secara empiris tidak membuat subordinat meningkatkan kapasitas ketersediaan informasi mengenai area pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat peran mediasi partisipasi penganggaran pada pengaruh asimetri informasi terhadap kinerja. Artinya asimetri informasi yang terjadi akan berkurang melalui penggunaan

metode partisipasi dalam penyusunan anggaran sehingga dapat meningkatkan kinerja, sedangkan peran mediasi ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan pada pengaruh asimetri informasi terhadap kinerja tidak dapat dibuktikan secara statistik.

2. Pengaruh positif variabilitas tugas terhadap partisipasi penganggaran tidak terbukti secara statistik, namun pengaruh negatif pemahaman tugas terhadap partisipasi penganggaran secara empiris dapat dibuktikan. Sehingga dalam konsep ketidakpastian tugas, hanya pemahaman tugas yang merupakan anteseden partisipasi penganggaran. Temuan ini merupakan indikasi bahwa tingkat kesulitan suatu tugas untuk dipahami akan menjadi pendorong digunakannya mekanisme partisipatif dalam penyusunan anggaran. Selain itu, penelitian ini tidak dapat menemukan adanya bukti bahwa variabilitas tugas dan pemahaman tugas mempengaruhi ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan, yang berarti pekerjaan yang berubah-ubah dan tingkat kesulitan suatu tugas untuk dipahami tidak memiliki pengaruh terhadap ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan oleh subordinat. Hasil analisis dalam penelitian ini juga tidak dapat menemukan adanya bukti bahwa ada efek mediasi partisipasi penganggaran maupun ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan pada pengaruh variabilitas tugas dan pemahaman tugas terhadap kinerja. Artinya variabilitas tugas dan pemahaman tugas tidak mempengaruhi kinerja melalui keterlibatan dalam penyusunan anggaran oleh subordinat maupun ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan yang dimiliki oleh subordinat.

3. Hasil analisis menunjukkan bahwa partisipasi penganggaran secara signifikan berpengaruh positif terhadap ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan, hal ini berarti bahwa tingkat partisipasi subordinat dalam penyusunan anggaran akan mempengaruhi seberapa besar ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan yang dimiliki oleh mereka. Penelitian ini juga menemukan bahwa partisipasi penganggaran berpengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi keterlibatan subordinat dalam penyusunan anggaran maka berpengaruh pada peningkatan kinerja, dan berlaku sebaliknya. Namun, penelitian ini tidak menemukan adanya efek mediasi ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan pada pengaruh partisipasi penganggaran terhadap kinerja, yang berarti mekanisme partisipasi dalam penyusunan anggaran dalam mempengaruhi kinerja tidak melalui ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan.
4. Secara empiris penelitian ini tidak menemukan adanya dukungan bukti statistik pada pengaruh positif ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan yang dimiliki oleh pejabat SKPKD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara tidak terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja.

5.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan atas hasil penelitian di atas, maka beberapa implikasi dari penelitian ini dapat digunakan untuk manfaat praktis selain dapat digunakan sebagai literatur tambahan bagi pengembangan teori di bidang

akuntansi keperilakuan di sektor publik. Penelitian ini menemukan alasan dilakukannya mekanisme partisipatif dalam penyusunan APBD, yaitu adanya asimetri informasi dan pemahaman tugas. Berdasarkan hal tersebut, kebutuhan akan peningkatan keterlibatan pejabat di lingkungan SKPKD akan berhubungan dengan asimetri informasi yang terjadi dan seberapa mudah suatu pekerjaan dapat dianalisis. Sehubungan dengan hal itu, tim anggaran pemerintah daerah, khususnya PPKD perlu membuat desain partisipasi yang optimal untuk membantu PPKD dalam mengurangi asimetri informasi yang terjadi antara PPKD dan SKPKD serta dapat membantu PPKD dalam memahami tugas sesuai urusan pemerintahan yang diampu oleh masing-masing SKPKD.

Berdasarkan hasil analisis juga dapat diketahui jika partisipasi penganggaran berpengaruh positif terhadap ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan. Hasil ini secara empiris membuktikan bahwa partisipasi penganggaran dapat berguna bagi pihak-pihak yang terlibat dalam penyusunan APBD, khususnya subordinat dalam meningkatkan kapasitas informasinya yang berguna dalam memperbaiki kualitas pengambilan keputusan. Oleh karena itu, PPKD perlu merancang model partisipasi penganggaran yang baik, karena berdasarkan hasil analisis terbukti mampu meningkatkan pengetahuan PPKD maupun SKPKD dalam meningkatkan ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan yang dapat memfasilitasi mereka dalam proses pengambilan keputusan pada wilayah urusan pemerintahan yang diampunya.

Hasil analisis juga menemukan bahwa partisipasi penganggaran berpengaruh positif terhadap kinerja. Temuan ini menjadi indikasi bahwa peningkatan keterlibatan subordinat dalam penyusunan anggaran dapat

meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, sebaiknya PPKD tetap menggunakan metode partisipasi dalam penyusunan APBD dengan tetap melakukan pengawasan terhadap kemungkinan adanya perilaku disfungsional yang dilakukan oleh partisipan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Sampel minimal yang dipersyaratkan menurut rumus Slovin tidak terpenuhi, terutama untuk analisis akhir. Reduksi data dilakukan untuk mengeliminasi data yang memiliki nilai *outlier*, sehingga data akhir hanya berjumlah 161 sampel dari 176 sampel minimal yang dipersyaratkan.
2. Subjek penelitian adalah individu yang mungkin terpengaruh oleh karakter organisasi sektor publik tempat responden bernaung, sehingga jawaban dalam kuesioner dapat dipengaruhi oleh rasa sungkan, takut dan cenderung mencari jawaban yang baik-baik walaupun tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kemungkinan ada bias pada jawaban responden. Mengenai pemilihan metode *self-rating* untuk mengukur variabel kinerja, meski ada kemungkinan bias, namun penulis menganggap metode ini masih lebih baik bila dibandingkan dengan penilaian individu yang berbasis kedinasan, dalam hal ini misalnya Penilaian Prestasi Kerja (PPK). Hal ini didasarkan pada argumen bahwa pihak yang paling mengetahui tentang kinerja individu adalah individu tersebut (Kusumadewi dan Ghozali, 2013).

5.4. Saran

Beberapa saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum menemukan bagaimana mekanisme partisipasi penganggaran dalam meningkatkan kinerja, karena penelitian ini hanya menemukan pengaruh langsung partisipasi penganggaran terhadap kinerja. Hipotesis bahwa penganggaran partisipatif meningkatkan kinerja melalui ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan tidak didukung secara statistik. Hal ini dapat membuka ruang bagi penelitian selanjutnya, khususnya pada mekanisme kognitif, karena menurut Shields dan Shields (1998), jika subordinat tidak memiliki akses terhadap ketersediaan informasi sehubungan pekerjaan yang lebih luas maka subordinat akan cenderung melakukan senjangan dalam anggarannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel demografi responden, seperti jenis kelamin, usia, dan jabatan sebagai variabel kontrol di dalam model yang dibentuk. Penggunaan variabel demografi dalam penelitian, diharapkan dapat lebih menjelaskan kemungkinan adanya perbedaan persepsi responden pada berbagai kategori demografi.
3. Waktu pengembalian kuesioner bervariasi antara 3-15 hari dengan beberapa kuesioner tidak kembali. Hal tersebut menandakan adanya perbedaan waktu bagi masing-masing responden untuk memberikan respon atas kuesioner yang dibagikan. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal, misalnya kesibukan kerja dan keseriusan responden dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner. Hal tersebut dapat menimbulkan bias dalam hasil survei yang

dilakukan. Untuk mengurangi bias, penelitian selanjutnya dapat melakukan uji *non-response bias* pada survei yang dilakukan.

