

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis, maka kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja
3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja
4. *Reward* tidak berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja
5. *Punishment* tidak berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja
6. Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner menyebabkan kurangnya komunikasi antara peneliti dan

responden, sehingga kemungkinan dapat terjadi kesalahpahaman responden dalam memahami instrument pertanyaan yang terdapat pada kuesioner sehingga akan memberikan jawaban yang kurang sesuai dengan maksud dari pertanyaan.

2. Penelitian ini hanya dilakukan dilingkup Universitas Muhammadiyah Yogyakarta saja
3. Banyaknya kuesioner yang tidak kembali

C. Saran

Berdasarkan dari keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara langsung kepada responden penelitian
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel penelitian tidak hanya pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
3. Bagi penelitian selanjutnya apabila menggunakan kuesioner dalam pengambilan data, maka lebih baik memberikan kuesionernya langsung kepada pihak terkait.

D. Implikasi

Perlu adanya sosialisasi dan pelatihan-pelatihan yang lebih seperti *workshop* dan lain sebagainya bagi pimpinan maupun staf Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terkait anggaran berbasis kinerja agar kualitas

sumber daya manusia guna mendukung implementasi anggaran berbasis kinerja dapat terpenuhi sehingga dapat tercapai implementasi anggaran berbasis kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifa, Nurul Azmi;. (2015). Pengaruh Religiusitas, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi dan Sistem Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi di BMT. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*.
- Asikin, D. F. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (n.d.). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2018.
- Cahya, B. T. (2009). Efektivitas Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja: Ditinjau dari Pengaruh Sumber Daya, Informasi, riantasi Tujuan dan Pengukuran Kinerja sebagai Aspek Rasional. *Tesis*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djamahuri, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward dan Punishment terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5 (2).
- Hotdianty, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penyempurnaan Sistem Administrasi, Sumber Daya Manusia, Reward dan Punishment terhadap Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja. *JOM Fekon*, 3 (1).
- Indra, Yekti Afrida;. (2017). Pengaruh Komitmen, Sistem Administrasi, Sumber Daya, Penghargaan, Sanksi terhadap Penyusunan APBD Berbasis Kinerja di SKPD Provinsi Bengkulu. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JEB, Vol 24, No 2*.
- Khikmah, S. N., Mranani, M., & Farida. (n.d.). Gaya Kepemimpinan, Kualitas SDM, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja.
- Mas'ud, R., Jonathan, R., & Lau, E. A. (n.d.). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

- Nalarreason, K. M., Atmadja, A. T., & Putra, I. P. (2014). Pengaruh Good Governance dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 2 (1).
- Nawastri, S., & Abdul. (2015). Analisis Faktor yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Kasus pada SKPD Pemerintah Kabupaten Grobogan). *Diponegoro Journal Of Accounting*, 4 (2).
- Nazaruddin, I., & Basuki, A. T. (2015). *Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Danisa Media.
- Pradana, B. A., Handayani, B. D., & Murtini, H. (2014). Determinan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum (Pada Universitas Negeri Semarang). *Accounting Analysis Journal*, 3 (1).
- Pratama, Novrian Dandi; Abdurahim, Ahim; Sofyani, Hafiez. (2017). Determinan Efektivitas Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dan Penyerapan Anggaran di Pemerintah Daerah. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 8, No. 1.
- Rasuli, Muhammad;. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penyempurnaan Sistem Adminstrasi, Komitmen dari Seluruh Komponen Organisasi, Kecukupan Sumber Daya dan Sistem Reward Punishment terhadap Penyusunan APBD Berbasis Kinerja di SKPD Provinsi Riau. *Repository Universitas Riau*.
- Rumanser, Peggy;. (2014). Pengaruh Komitmen, Kualitas Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Penyusunan Anggaran pada Pemerintah Kota Manado.
- Sembiring , B. B. (2009). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Brbasis Kinerja (Studi Empiris di Pemerintah Kabupaten Karo). *Tesis*. Universitas Sumatra Utara.
- Sholihah, R. A., Rosidi, & Purnomosidhi, B. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Tujuan Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *El-Dinar*, 3 (1).
- Sofyani, H., & Rusdi, A. (2013). Hubungan Faktor Internal Institusi dan Implementasi Sistem Akuntansi Kinerja Pemerintah (SAKIP) di Pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* .

- Suhendar, D. (2016). Pengaruh Penerapan Peinsip-Prinsip Good Governance terhadap Keberhasilan Penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja APBD Kabupaten/Kota Se-Wilayah III Cirebon dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderator. *JRKA*, 2 (2).
- Sumampow, M., & Tangkuman, S. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penggunaan Terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 12 (1).
- Suprihatin. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dengan Pengendalian Intern sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Supriyanto, T. (2016). Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri.
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Tengkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA*.
- Wulandari, Y. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Studi pada BLU Universitas Sebelas Maret). *Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Sebelas Maret*.
- Yandra, Rolly; Sutrisna, Endang;. (2013). Penyusunan APBD Berbasis Kinerja. *Jurnal Kebijakan Publik, Vol 4*.
- Yusuf, T. (2014). Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Balikpapan.