

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah tertera di bab IV, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa Hipotesis 1 diterima. Artinya, terjadinya kompresi evaluasi kinerja lebih rendah ketika perusahaan memberikan informasi yang akurat mengenai kinerja bawahan yang akan digunakan manajer sebagai dasar untuk mengalokasikan bonus sekaligus menerapkan kebijakan penyampaian hasil alokasi bonus yang transparan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil yang peneliti peroleh dari penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran bagi perusahaan untuk menerapkan dua desain sistem pengendalian yang tepat untuk mengurangi kompresi evaluasi kinerja yaitu:

- a) Memberikan informasi yang benar-benar akurat mengenai hasil kinerja bawahan yang digunakan sebagai dasar bagi manajer untuk mengalokasikan bonus sehingga, manajer dapat mengambil keputusan alokasi bonus dengan tepat.
- b) Menerapkan kebijakan tentang alokasi bonus: sebaiknya hasil alokasi bonus semua bawahan disampaikan secara transparan sehingga bawahan dapat turut serta mengevaluasi kinerja manajer; apakah hasil alokasi bonus yang diberikan manajer telah sesuai atau

tidak. Hal ini akan membuat manajer takut untuk melakukan kompresi karena dengan mudah dapat diketahui oleh bawahan mereka.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, sampel yang didapat kurang merata. Partisipan dalam eksperimen ini mayoritas memiliki IPK 3,01 keatas. Sedangkan berdasarkan analisis yang telah dijelaskan di bab IV, partisipan yang memiliki IPK tinggi ternyata rata-rata kompresinya lebih tinggi dibandingkan dengan partisipan yang memiliki IPK rendah. Peneliti juga telah menguji pengaruh IPK terhadap kompresi evaluasi kinerja dan hasilnya menunjukkan bahwa IPK berpengaruh signifikan terhadap kompresi evaluasi kinerja. Maka dari itu, Peneliti selanjutnya dapat memasukkan IPK sebagai variabel *control*.

