

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil pengujian dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu *respect* berpengaruh pada *judgment* identitas menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima. Nilai beta positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *respect* yang diterima individu maka *judgment* individu mengenai identitas akan semakin tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa *respect* yang merupakan salah satu aspek identitas individu berpengaruh terhadap *judgment* identitas individu.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu *pride* berpengaruh pada *judgment* identitas menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima. Nilai beta positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *pride* yang diterima individu maka *judgment* individu mengenai identitas akan semakin tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa *respect* yang merupakan salah satu aspek identitas individu berpengaruh terhadap *judgment* identitas individu.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu *judgment* identitas berpengaruh terhadap *budgetary slack* menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima. Nilai beta negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *judgment* identitas individu maka akan semakin rendah

budgetary slack. Maka dapat disimpulkan bahwa *judgment* identitas individu berpengaruh terhadap *budgetary slack*.

5.2. Saran

Kesimpulan dari penelitian ini adalah aspek identitas yaitu *respect* dan *pride* yang diperoleh individu dari kelompok mempengaruhi *judgment* individu terhadap identitas dan akhirnya berpengaruh terhadap perilaku individu untuk melakukan atau tidak melakukan *budgetary slack*. Hal ini penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek identitas individu, dimana identitas ini yaitu *respect* dan *pride* dapat mempengaruhi perilaku karyawan didalam perusahaan. Ketika perusahaan memperhatikan kebutuhan individu yaitu dengan memberikan identitas positif kepada karyawan maka karyawan akan memberikan *feedback* dengan berperilaku positif. Perilaku positif berarti karyawan enggan untuk berperilaku yang dapat merugikan perusahaan, seperti *budgetary slack*.

5.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Keterbatasan penelitian ini terletak pada dasar pemberian sistem insentif, dimana penelitian ini hanya menggunakan sistem insentif *slack – inducing*. Keterbatasan ini dapat memberikan peluang bagi penelitian selanjutnya untuk dapat menggunakan kedua pemberian sistem insentif yaitu *slack – inducing* dan *truth – inducing*.