

**PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN *SELF ESTEEM*
TERHADAP *BUDGETARY SLACK***
(Studi Empiris Pada PT. Sumber Baru Trada Motor di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Ulya Siti Fatimah
Tri Siwi Nugraheni
Fakultas Bisnis Universitas PGRI Yogyakarta
ulyasitifatmah0@gmail.com
trisiwi@upy.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of budgetary participation, organizational commitment and self-esteem variables on budgetary slack. This research is included in quantitative research with primary data sources. This data collection is obtained by distributing questionnaires to respondents. The population in this study were employees of PT. Sumber Baru Trada Motor in the Special Region of Yogyakarta in the sales division with a total sample of 120 obtained by purposive sampling method. The analysis technique used in this study is to use multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26. The results prove that budgetary participation has an influence on budgetary slack while Organizational Commitment and Self-esteem have no effect on budgetary slack.

Keywords: *budget participation, organizational commitment, self esteem, budgetary slack*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan *self esteem* terhadap *budgetary slack*. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan sumber data primer. Pengambilan data ini didapatkan dengan menyebar kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT.Sumber Baru Trada Motor yang di Daerah Istimewa Yogyakarta pada divisi penjualan dengan jumlah sampel sebanyak 120 yang diperoleh dengan metode *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil Penelitian membuktikan Partisipasi Anggaran memiliki pengaruh terhadap *budgetary slack* sedangkan Komitmen Organisasi dan *Self esteem* tidak berpengaruh terhadap *budgetary slack*.

Kata kunci: *Partisipasi anggaran, komitmen organisasi, self esteem, budgetary slack*

PENDAHULUAN

Baik itu bergerak dalam bidang industri, perdagangan atau jasa, pengembangan suatu perusahaan harus difokuskan pada perolehan keuntungan sebesar-besarnya dalam hal memenuhi prinsip *kontinuitas*. Guna mencapai hal itu, manajemen perusahaan perlu dikelola dengan *efektif dan efisien*, serta manajemen harus berupaya untuk terus menaikkan keuntungan dan mengendalikan masalah keuangan untuk meningkatkan efisiensi (Mastuti & Risa, 2012). Kebutuhan akan anggaran bukan hanya dirasakan oleh perusahaan-perusahaan berskala besar, tetapi juga dirasakan oleh perusahaan-perusahaan berskala menengah maupun kecil.

Selain anggaran digunakan sebagai perencanaan *finansial* yang digunakan untuk menentukan *cost and revenue* perusahaan di masa depan, anggaran juga digunakan sebagai alat bagi manajemen yang dapat digunakan untuk mengimplementasikan rencana perusahaan. (Junjunan & Yulianto, 2019).

Budgetary slack adalah selisih antara anggaran yang sesuai kenyataan dan perkiraan anggaran paling *efisien* yang secara nyata dapat diperkirakan. Estimasi yang dibuat oleh manajer dengan biaya lebih tinggi dan pendapatan lebih rendah dapat menciptakan *slack*. Situasi ini dilakukan manajer dalam hal

tercapainya target anggaran, sehingga kinerja manajer terlihat baik. Berpengaruhnya partisipasi anggaran atau tidak terhadap *slack*, karena sifat dan tingkah laku manusia yang bervariasi. *Slack* akan tercipta karena adanya partisipasi yang diberikan pada bawahan yang semakin tinggi dalam penyusunan anggaran (Veronica & Krisnadewi, 2009).

Partisipasi anggaran merupakan suatu gambaran yang menuntut partisipasi semua individu dalam penganggaran dan sangat berpengaruh pada target anggaran, *reward* atas pencapaian batasan anggaran sangat diperlukan. Partisipasi penganggaran (*participative budgeting*) dengan melingkupi seluruh tingkatan dalam manajemen dapat menciptakan rencana penganggaran yang lebih berkembang. Keterlibatan bawahan dalam proses penyusunan anggaran sangat diperlukan karena bawahan yang lebih memahami situasi langsung dilapangan (Sujana, 2010).

Terciptanya komitmen organisasi, apabila terdapat kelayakan dari karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Palupi & Sari (2020) komitmen organisasi adalah kesetiaan dan komitmen yang dimiliki suatu individu kepada perusahaan. Komitmen organisasi berasal dari faktor internal, disebabkan karena komitmen yang muncul dari dalam diri setiap individu yang dapat berpengaruh pada keputusan serta tindakan yang akan diambil.

Self esteem ialah tingkat kepercayaan diri seseorang terhadap suatu potensi yang dimiliki dan rasa menghargai diri sendiri yang termasuk keyakinan mengenai kemampuan dirinya sendiri. Berkaitan dengan *budgetary slack*, individu dengan tingkat percaya diri yang semakin rendah tidak dapat mengerjakan pekerjaannya sendiri dengan baik sesuai dengan yang di harapkan (Nugrahani & Sugiri 2004).

Industri otomotif merupakan salah satu industri yang bertumbuh secara pesat. Perkembangan ekonomi, jalan raya dan pendapatan penduduk yang lebih tinggi telah memberikan dukungan bagi perkembangan mobil, sehingga mobil tidak lagi digunakan oleh kalangan menengah ke atas, Ini merupakan peluang bagi produsen otomotif untuk menghadirkan berbagai tipe dan merek buatan Indonesia ke pasar. Salah satu industri yang terkena dampak pandemi Covid-19 yaitu industri otomotif. Tercatat penjualan di

sejumlah produsen mobil anjlok hingga 70%, lebih dari itu ada produsen mobil yang hanya mengandalkan penjualan dari jenis kendaraan komersial. Salah satunya penjualan mobil baru Suzuki di seluruh cabang yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta pada bulan maret dan april 2020 penjualan mobil baru turun sekitar 10 persen, tetapi pada bulan mei 2020 anjlok hingga 70 persen (Suprobo, 2020). Pandemi Covid-19 mengakibatkan terjadinya penurunan penjualan mobil baru Suzuki secara serentak di seluruh wilayah DIY dan Jateng. Pelaku industri otomotif tidak bisa mengantisipasi penurunan itu. Penurunan penjualan juga dialami oleh pengusaha di industri otomotif selain merk Suzuki (Suprobo, 2020).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan *self esteem* terhadap *budgetary slack* memberikan hasil yang tidak konsisten. Hasil penelitian Palupi & Sari (2020) yaitu partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap *budgetary slack*, Sedangkan penelitian Dewi & Erawati (2014) partisipasi anggaran berpengaruh negatif terhadap *budgetary slack*. Penelitian yang dilakukan Nitiari & Yadhnyana (2014) dengan hasil komitmen organisasi yang memiliki pengaruh negatif terhadap *budgetary slack*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wardhana & Gayatri (2018) dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *budgetary slack*. Penelitian yang dilakukan Nugrahani & Sugiri (2004) dengan hasil *self esteem* berpengaruh negatif terhadap *budgetary slack*, sedangkan penelitian yang dilakukan Bangun, et al., (2012) dengan hasil *self esteem* berpengaruh positif terhadap *budgetary slack*.

ketidak sesuaian hasil penelitian yang ada menyebabkan peneliti tertarik untuk mengetahui sendiri dan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan *Self Esteem* Terhadap *Budgetary Slack* Pada PT.Sumber Baru Trada Motor di Daerah Istimewa Yogyakarta.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESA

Teori Keagenan (*agency theory*)

Jensen & Meckling (1976) berpendapat bahwa didalam teori keagenan terdapat perjanjian kerja antara pihak pemberi tanggungjawab (*principal*) dengan pihak penerima tanggungjawab (*agent*) dalam

bentuk perjanjian kerja (*nexus of contract*) yang sudah disepakati oleh dua pihak. Berdasar sudut pandang teori keagenan, praktik *budgetary slack* sangat dipengaruhi oleh adanya konflik kepentingan antara karyawan yang berperan sebagai *agent* dan pemilik yang berperan sebagai *principal*. Melibatkan bawahan dalam proses penganggaran dapat membangun kepercayaan dan kenyamanan dalam bekerja, serta dapat menjalin komunikasi yang efektif dengan bawahan. Dengan mengikutsertakan bawahan dalam proses penganggaran, karyawan merasa dihargai serta berpartisipasi dalam proses perumusan visi perusahaan, yang pada akhirnya akan diterima oleh semua anggota perusahaan. Akan tetapi, apabila bawahan diikutsertakan dalam proses penganggaran, hal ini akan memberi kebebasan yang lebih bagi bawahan. Oleh karena itu, partisipasi anggaran dikatakan akan berdampak pada peningkatan kecenderungan senjangan anggaran. Pernyataan ini sejalan dengan teori keagenan, yang menjelaskan konflik kepentingan atau perbedaan antara agen dan prinsipal (Palupi & Sari, 2020).

Anggaran

Menurut Nafarin (2013), anggaran (*budget*) ialah rencana tertulis untuk mengatur kegiatan, yang dihitung selama periode waktu tertentu, biasanya dinyatakan dalam unit moneter atau mata uang. Namun, bisa juga dinyatakan dalam bentuk barang atau jasa.

Partisipasi Anggaran

Anthony & Govindarajan (2009) menerangkan jika partisipasi penganggaran sebagai visi dari sistem kontrol manajemen yang akan dapat memotivasi manajer agar lebih efektif serta efisien dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Partisipasi anggaran memberikan tanggung jawab kepada divisi bawah dalam penentuan dan penetapan besarnya *budget*. Tanggung jawab inilah yang akan mengakibatkan terjadinya *budgetary slack* sebab tanggung jawab ini dapat disalahgunakan oleh karyawan agar memudahkan mereka dalam mencapai target anggaran. Keikutsertaan yang tinggi dalam proses penganggaran akan memberi kesempatan yang lebih besar pada karyawan untuk melakukan *slack* dan sebaliknya. Jika jarang dilibatkan, ekspektasi pegawai untuk melakukan *Slack* akan terbatas, sehingga *Slack* anggaran juga rendah (Veronica &

Krisnadewi, 2009). Didasarkan pada penjelasan yang sudah dipaparkan diatas, peneliti memiliki hipotesa:

H1: Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap *budgetary slack*

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi akan tercipta hanya jika ada kesetiaan dari karyawan, dengan begitu setiap karyawan akan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan individu dan akan bersedia berusaha semaksimal mungkin agar sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya oleh atasan dapat tercapai. Komitmen yang dimiliki karyawan tinggi dapat dipastikan akan menggunakan anggaran sebagai piranti untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai keterikatan yang rendah pada perusahaan akan menggunakan indikator anggaran untuk mencapai kepentingan pribadinya (Wardhana & Gayatri, 2018). Didasarkan pada penjelasan yang sudah dipaparkan diatas, peneliti memiliki hipotesa:

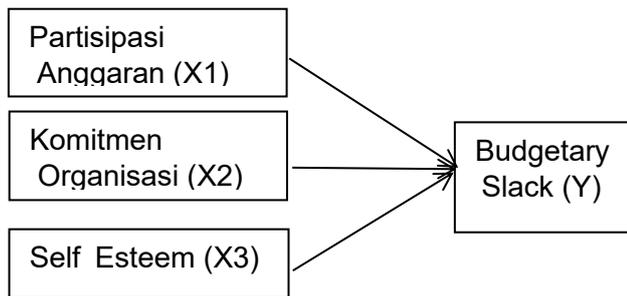
H2: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *budgetary slack*

Self Esteem

Harga diri (*Self esteem*) merupakan keyakinan diri berdasar penilaian diri secara keseluruhan. Faktanya, perasaan harga diri dibentuk oleh keadaan kita dan cara orang lain memperlakukan kita (Hati, 2019). Seseorang dengan harga diri rendah akan menganggap tidak dapat bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi, menyebabkan seseorang yang harga diri rendah merasa tidak bangga dengan pekerjaannya, dan tidak termotivasi untuk memperoleh *reward* atas pekerjaannya seperti mendapatkan bonus, apabila bawahan menganggap bahwa pemberian penghargaan didasarkan pada tercapainya anggaran, maka bawahan akan cenderung menciptakan *slack* dalam anggarannya melalui proses partisipasi. Jika bawahan meyakini bahwa sanksi ditentukan dari kegagalan dalam pencapaian target yang telah ditetapkan dalam anggaran oleh atasan, maka bawahan akan berusaha membangun *slack*. Didasarkan pada penjelasan yang sudah dipaparkan diatas, peneliti memiliki hipotesa:

H3: Self esteem berpengaruh negatif terhadap *budgetary slack*

Didasarkan hipotesa yang telah ada, kerangka berpikir dalam penelitian ini representasikan melalui gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian dan Sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah *purposive sampling* yang melibatkan 120 partisipasi dari karyawan PT.Sumber Baru Trada Motor di Daerah Istimewa Yogyakarta. Data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden langsung melalui penyebaran kuesioner. Kriteria yang dapat dijadikan responden ialah karyawan yang menduduki jabatan sebagai SPV atau sales, karyawan aktif di PT. Sumber Baru Trada Motor dan pendidikan terakhir minimal SMA/K.

Definisi Operasional Variabel

Partisipasi Anggaran (X1)

Variabel ini diartikan sebagai penjelasan proses partisipasi individu dalam penyusunan anggaran, dampaknya terhadap tujuan anggaran dan imbalan yang diperlukan untuk mencapai tujuan anggaran tersebut. Interval variabel ini ialah 4 (empat) pertanyaan yang terdiri dari 6 (enam) pertanyaan, indikatornya ialah partisipasi dalam penganggaran, kepuasan dalam penganggaran, kebutuhan akan memberikan saran, suka rela dalam mengemukakan pendapat, pengaruh atas penetapan penganggaran dan intensitas atasan dalam hal meminta usulan dan pendapat pada waktu penganggaran (Palupi & Sari, 2020).

Komitmen Organisasi (X2)

Variabel ini didefinisikan sebagai kesetiaan serta komitmen yang dimiliki oleh individu kepada perusahaan (Palupi & Sari, 2020). Variabel ini berinterval 4 (empat) dengan 8 (delapan) pertanyaan yang indikatornya ialah rasa bangga bekerja pada perusahaan, kepedulian kepada nasib

perusahaan, kesanggupan dalam menerima tugas dan tanggungjawab, inspirasi dalam melaksanakan tugas, keyakinan bahwa perusahaan saat ini adalah yang terbaik, keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi, berusaha semaksimal mungkin agar mencapai tujuan perusahaan dan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Self Esteem (X3)

Variabel *self esteem* diartikan sebagai rasa yakin kepada kemampuan serta potensi yang dimiliki oleh setiap individu. Variabel ini berinterval 4 (empat) dengan 10 (sepuluh) pertanyaan dengan indikatornya ialah keberhargaan diri, kualitas diri, berpikir positif terhadap diri, *skill*, kepuasan diri, penghargaan diri, kegagalan diri, kebanggaan diri, kebergunaan diri dan kebaikan diri (Nugrahani & Sugiri 2004).

Budgetary Slack (Y)

Variabel *Budgetary Slack* diartikan sebagai selisih yang ada pada anggaran yang direalisasikan dan perhitungan dalam anggaran yang secara jujur dapat diperkirakan. Variabel ini berinterval 4 (empat) dengan 6 (enam) pertanyaan yang indikatornya ialah standar anggaran, pelaksanaan anggaran, mengawasi anggaran pengeluaran, penekanan anggaran, efisiensi anggaran terendah yang wajib dicapai dan target anggaran (Palupi & Sari, 2020).

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Kualitas Data

Uji kebenaran berfungsi untuk menilai valid dan tidaknya pertanyaan. Teknik yang digunakan yaitu koefisien korelasi pearson. Correlation data dikatakan valid jika P-Value <0,05. Hasil Uji Validitas ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Partisipasi Anggaran	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	0,000	Valid
Self Esteem	0,000	Valid
Budgetary Slack	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dinilai dengan uji *Cronbach's Alpha*, jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

N o	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Partisipasi Anggaran	0,871	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,910	Reliabel
3	<i>Self Esteem</i>	0,657	Reliabel
4	<i>Budgetary Slack</i>	0,827	Reliabel

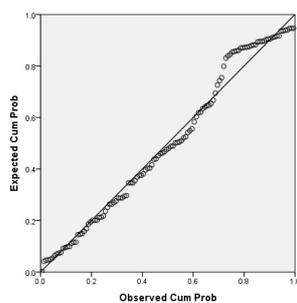
Sumber: data yang diolah tahun 2021

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Budgetary Slack



Gambar 2.

Hasil Uji Normalitas Data P-Plot Of Regress

Hasil yang ada menunjukkan bahwa grafik memberikan model distribusi normal, karena grafik titik-titik tersebut terlihat memanjang di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, sehingga model regresi merupakan asumsi normal dan cocok digunakan dalam penelitian ini :

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Partisipasi Anggaran	0,999	1,001	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Komitmen Organisasi	0,999	1,001	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Self Esteem	0,999	1,001	Tidak Terjadi Multikolonieritas

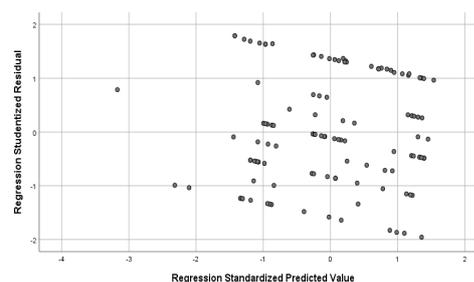
Sumber : Data Primer diolah 2021

Hasil perhitungan terlihat bahwa seluruh variabel independen ukuran partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan *self esteem* memiliki angka *variance inflation factors* (VIF) kurang dari 10 dengan angka *tolerance* yang menunjukkan nilai lebih dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa model yang terbentuk tidak terdapat adanya gejala F antar variabel independen dengan model regresi maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable : Budgetary Slack



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Menunjukkan jika terjadi Distribusi titik hasil dibuat secara acak tanpa membentuk pola tertentu, dan arah distribusi pada sumbu Y lebih besar atau kurang dari angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa, tidak ditemukan heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Analisis linear berganda berfungsi untuk menganalisis ukuran dari partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan *self esteem* terhadap *budgetary slack*. Hasil dari uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien β	t	Sig.
Konstata	14,499	4,677	0,000
Partisipasi Anggaran	0,280	2,870	0,005
Komitmen Organisasi	0,021	0,357	0,722
Self Esteem	-0,022	-0,333	0,739
F hitung		2,819	0,042
Adjusted R.Square		0,044	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat disusun persamaan sebagai berikut :

$$Y = 14,499 + 0,280 X_1 + 0,021 X_2 - 0,022X_3 + \varepsilon$$

Uji F yang mengacu pada Tabel di atas menunjukkan hasil sebesar 2,819 dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,042. Signifikansi yang diperoleh senilai $0,042 < 0,05$, artinya variabel dari Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan *Self Esteem* terhadap *budgetary slack* pada karyawan PT. Sumber Baru Trada Motor.

Hasil uji variabel partisipasi anggaran (X_1) ialah 2,870 dan koefisien β 0,280 dengan signifikansi $0,005 < 0,05$ maka hipotesis pertama (H_1) berpengaruh positif. Variabel komitmen organisasi (X_2) ialah 0,357 dan koefisien β 0,021 dengan signifikansi $0,722 > 0,05$ maka hipotesis kedua (H_2) tidak berpengaruh. Variabel *self esteem* (X_3) ialah -0,022 dan nilai koefisien β 0,333 dengan signifikansi $0,739 > 0,05$ maka hipotesis ketiga (H_3) tidak berpengaruh.

Pengujian koefisien determinasi menghasilkan *adjusted R square* 0,044 Artinya, 4,4% variabel *budgetary slack* diterangkan oleh ketiga variabel independen. Sisanya 95,6% ($100\% - 4,4\%$) diterangkan variabel lain diluar model yang diambil oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari hipotesis pertama menjelaskan adanya pengaruh Partisipasi

Anggaran terhadap *budgetary slack*. Riset yang dilakukan oleh Palupi dan Sari (2020) memberikan hasil adanya pengaruh partisipasi anggaran terhadap *budgetary slack*. Hal ini dikarenakan semakin tinggi partisipasi anggaran akan diikuti juga dengan peningkatan pada *budgetary slack*. Partisipasi karyawan PT.Sumber Baru Trada Motor yang semakin tinggi dalam penganggaran penjualan, maka *slack* yang terjadi juga akan semakin tinggi dengan terlibatnya peran bawahan dalam proses penganggaran dan peningkatan kecenderungan penciptaan *budgetary slack*.

Komitmen Organisasi terhadap *budgetary slack*, Riset yang dilakukan oleh Mukaromah & Suryandari (2015) yang membuktikan Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh pada *budgetary slack*. Hal ini mencerminkan bahwa tinggi atau rendahnya komitmen perusahaan yang dimiliki karyawan PT.Sumber Baru Trada Motor semakin menurun, maka tidak selalu berpengaruh pada *budgetary slack*. Hal ini dapat terjadi karena kesetiaan individu yang berkembang dalam rangka menjalankan kewajiban yang diberikan kepada setiap individu saja, setiap individu dalam organisasi akan melakukan sesuatu yang hanya menjadi tugasnya saja (Alfebriano, 2013). Jika Individu hanya untuk mengutamakan kepentingan sendiri (komitmen organisasi yang rendah), maka seorang yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran akan berupaya menciptakan *Slack* pada anggaran supaya performa kerjanya dinilai baik. Sebaliknya, jika individu mempunyai komitmen perusahaan yang lebih tinggi, maka *Slack* pada anggaran juga akan semakin rendah.

Self Esteem terhadap *budgetary slack*, Riset yang dilakukan Khasana & Kristanti (2020) yang membuktikan *self esteem* tidak memiliki pengaruh terhadap *budgetary slack*. Hal ini menandakan jika tinggi rendahnya *self esteem* yang dimiliki karyawan PT.Sumber Baru Trada Motor tidak selalu memiliki pengaruh terhadap *budgetary slack*. Ini karena proses penganggaran tidak dipengaruhi oleh kepercayaan pada keterampilan. Individu dengan kepercayaan diri yang rendah, akan merasa tidak berfungsi dengan semestinya, yang membuat seseorang dengan percaya diri yang rendah tidak memiliki rasa bangga atas pekerjaannya dan tidak pantas memperoleh penghargaan yang lebih lagi atas apa yang dikerjakannya seperti meraih bonus. Dengan begitulah, kesempatan terjadinya *slack* lebih rendah dibanding dengan seorang yang

memiliki *self esteem* yang tinggi. Sebaliknya individu dengan *self esteem* tinggi mampu bekerja dengan semestinya sebanding dengan yang diharapkan, ia menganggap sanggup bekerja dan meraih kepuasan tersendiri bila bertugas sesuai tanggungjawabnya sehingga peluang terjadinya *budgetary slack* sangat besar. Faktor-faktor penyebab *self esteem* tidak berpengaruh terhadap *budgetary slack* yakni genetik, lingkungan serta pengalaman kerja membuat *self esteem* sulit untuk mengungkapkan secara konstan kecenderungan seseorang dapat melakukan *budgetary slack*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hipotesis pertama, berpengaruh positif yang membuktikan variabel dari partisipasi anggaran dapat mempengaruhi *budgetary slack*. Sedangkan hipotesis kedua dan ketiga tidak berpengaruh, sehingga komitmen organisasi dan *self esteem* tidak dapat mempengaruhi *budgetary slack*.

Saran dan Keterbatasan

1. Responden dalam mengisi kuesioner tidak ada pendampingan dari penulis sehingga dikhawatirkan terjadi kesalahan persepsi dalam menjawab pertanyaan. Hal ini berdampak pada beberapa responden dalam mengisi kuesioner kurang teliti, kurang lengkap dan salah sasaran, sehingga terdapat 13 kuesioner yang tidak terpakai dalam penelitian ini. Maka, untuk penelitian berikutnya teknik akumulasi data dapat ditambahkan dengan wawancara, sehingga data yang didapat lebih valid dan terhindar dari kesalahan pemahaman.

2. Penelitian ini hanya dilakukan di PT.Sumber Baru Trada Motor di seluruh cabang yang ada di Yogyakarta, penelitian berikutnya diharapkan untuk mengembangkan objek penelitian.

3. Penulis menyarankan supaya memakai variabel lain karena di dalam riset ini hanya memakai tiga variabel dan belum memaparkan secara maksimal mengenai penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alfebariano, (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Slack Anggaran Pada

PT.BRI di Kota Jambi (Vol. 2): *e-jurnal Binar Akuntansi*.

Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2011). *Management control systems* (Vol. 12): McGraw-Hill New York, NY.

Bangun, N., Andani, K. W., & Sugianto, W. (2012). Pengaruh Budgetary Participation, Information Asimmetry, Budget Emphasis dan Self Esteem Terhadap Budgetary Slack. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12(1), 577–594.

Dewi, I. D. A. D. N., & Widanaputra, A. A. G. P. (2019). Pengaruh Self Esteem, Kompleksitas Tugas, dan Ketidakpastian Lingkungan pada Senjangan Anggaran di Hotel Berbintang Wilayah Nusa Dua. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26(2).

Hati, R. P. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Budget Emphasis dan Self Esteem terhadap Budgetary Slack pada Hotel Berbintang Empat di Kota Batam. *Measurement: Jurnal Akuntansi*, 13(1), 19–26.

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, (3), 82–137.

Khasana, S. N., & Kristanti, I. N. (2020). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kapasitas Individu, Self Esteem dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Desa di Kecamatan Petanahan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3).

Mastuti, N., & Risa, N. (2012). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, dan Komitmen Organisasi terhadap Slack Anggaran pada Tatanan Container. *JRAK: Jurnal Riset Akuntansi Dan Komputerisasi Akuntansi*, 3(1).

Mukaromah, A., & Suryandari, D. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Asimetri Informasi, Komitmen Organisasi, Ambiguitas Peran Terhadap Budgetary Slack. *Jurnal Akuntansi*, 4(4).

- Nafarin, M. (2013). *Penganggaran Perusahaan*. Edisi ketiga. Cetakan kedua. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitiari, N., & Yadnyana, K. (2014). Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Komitmen Organisasi, Dan Ketidakpastian Lingkungan Pada Senjangan Anggaran. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Nugrahani, T.S. & Sugiri. (2004). Pengaruh Reputasi, Etika, dan Penekanan Anggaran pada Slack Anggaran. Simposium Nasional Akuntansi VII. h: 408-426, Denpasar.
- Palupi, D.G., & Sari, M. M. R. (2020). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Asimetri Informasi pada Budgetary Slack Hotel Berbintang. *Jurnal Akuntansi*, 30(9), 2323-2337.
- Sujana, I. K. (2010). Pengaruh partisipasi penganggaran, penekanan anggaran, komitmen organisasi, asimetri informasi, dan ketidakpastian lingkungan terhadap budgetary slack pada hotel-hotel berbintang di kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 1-26.
- Suprobo, H. Y. (2020). Pandemi, Penjualan Mobil Anjlok sampai 70%. Retrieved from *Harian Jogja* website: <https://ekbis.harianjogja.com/read/2020/05/19/502/1039695/pandemi-penjualan-mobil-anjlok-sampai-70>.
- Veronica, A., & Krisnadewi, K. A. (2009). Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Penekanan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Kompleksitas Tugas terhadap Slack Anggaran pada Bank Perkreditasn Rakyat di Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1).
- Wardhana, A. A. G. W., & Gayatri. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Asimetri Informasi, Ketidakpastian lingkungan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Senjangan Anggaran. *E-Jurnal Aakuntansi Universitas Udayana*, 25(3), 2098–2128.