

# Efek Budgetary Goal Characteristics Terhadap Kinerja Manajerial dengan Self Efficacy dan Social Desirability sebagai Variabel Moderating

Detak Prapanca<sup>1</sup>, Wisnu Panggah Setiyono<sup>2</sup>, Aida Kumala<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Email: [d.prapanca@umsida.ac.id](mailto:d.prapanca@umsida.ac.id)

## Abstraksi

Penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum ini untuk mengetahui efek budgetary goal characteristic, self efficacy, social desirability terhadap kinerja manajerial dan mengetahui pengaruh moderasi self efficacy dan moderasi social desirability terhadap hubungan Budgetary Goal Characteristics dengan Kinerja Manajerial. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 44 responden dengan alat analisis MRAA, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), koefisien korelasi parsial, uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS versi 19 for windows. Data primer ini diperoleh dari kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala Likert yang diuji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian berdasarkan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa data sudah valid dan reliable. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Budgetary Goal Characteristics, Self Efficacy, Social Desirability memiliki efek terhadap kinerja manajerial. Self Efficacy mampu mempengaruhi hubungan Budgetary Goal Characteristics dengan Kinerja Manajerial tetapi Social Desirability tidak mampu mempengaruhi hubungan Budgetary Goal Characteristics dengan Kinerja Manajerial.

Kata kunci : *Budgetary Goal Characteristics, Self Efficacy, Social Desirability* dan Kinerja Manajerial

## Abstract

This study aims to determine the Effect of Budgetary Goal Characteristics, Self Efficacy, Social Desirability on Managerial Performance and find out the effect of Self Efficacy Moderation and Moderation of Social Desirability on the relationship of Budgetary Goal Characteristics with Managerial Performance. The sample used in this study were 44 respondents with MRAA analysis tool, coefficient of determination (R<sup>2</sup>), partial correlation coefficient, hypothesis test using SPSS version 19 for windows. This primary data was obtained from questionnaires whose measurements used a Likert scale which were tested for validity and reliability. The results of the study based on validity and reliability tests show that the data is valid and reliable. Based on the hypothesis test shows that Budgetary Goal Characteristics, Self Efficacy, Social Desirability has an effect on managerial performance. Self Efficacy can influence the relationship of Budgetary Goal Characteristics with Managerial Performance, but Social Desirability is not able to influence the relationship of Budgetary Goal Characteristics with Managerial Performance.

Keywords: Budgetary Goal Characteristics, Self Efficacy, Social Desirability and Managerial Performance

## **Pendahuluan**

Anggaran merupakan managerial plan for action untuk memfasilitasi tujuan organisasi (Mardiasmo, 2004:159-177). Pelaksanaan anggaran dapat berjalan secara efektif apabila penyusunan anggaran dan penerapannya memperhatikan 5 dimensi *budgetary goal characteristics* yang terdiri dari partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, kesulitan sasaran anggaran, umpan balik anggaran dan evaluasi anggaran (Pangestu, Aji. 2008 :52). Efektifnya kinerja manajerial pada perusahaan dapat dinilai dari pencapaian tujuan anggaran yang telah ditetapkan. Anggaran disusun untuk membantu manajemen mengkomunikasikan tujuan organisasi semua manajer pada unit organisasi dibawahnya (Munawar. 2006:34). Agar tujuan tersebut dapat dicapai dalam penyusunan anggaran tidak boleh dilakukan oleh manajer puncak tetapi harus disusun dan peran serta partisipasi para manajer tingkat menengah dan bawah.

Peran dari manajer menjadi semakin meningkat terkait tugas dan fungsi yang harus mereka laksanakan agar kinerja manajer terkontrol dengan baik, terkait dengan kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi, perlu adanya elemen sistem pengendalian manajemen yaitu anggaran yang berfungsi sebagai alat perencanaan dan pengendalian setiap manajer (Bastian, 2006:42). Para manajer menggunakan sumber daya organisasi keuangan, peralatan dan informasi seperti halnya terpenting bagi setiap organisasi, tetapi para manajer tidak akan mencapai tujuan secara optimal bila mereka mengabaikan sumberdaya organisasi lainnya. Sebagai contoh, seorang manajer yang berharap untuk dapat meningkatkan penjualan maka tidak cukup manajer hanya memotivasi tenaga penjualannya, tetapi juga perlu untuk menaikkan anggaran pengiklanan. Ini berarti manajer menggunakan baik sumber daya manusia maupun sumber daya financial.

Hubungan antara karakteristik tujuan anggaran dengan kinerja manajerial merupakan salah satu dari literatur akutansi perilaku (behavioral accounting), belakangan ini merupakan bidang penelitian yang mengalami perdebatan sehingga menarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut (Palosoran, 2002:34). Hal tersebut terjadi karena dalam hubungan antara karakteristik tujuan anggaran dan kinerja manajerial dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu atau sering disebut faktor kontijensi seperti budaya organisasi, *Social desirability*, struktur organisasi, locus of control, ketidakpastian lingkungan dan masih banyak yang lainnya. Dasar pendekatan kontijensi adalah bahwa tidak ada rancangan sistem akutansi manajemen yang diterapkan secara efektif semua kondisi, namun hanya efektif untuk suatu organisasi tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sistem akutansi manajemen akan lebih efektif bila kondisi organisasi konsisten atau sesuai dengan sistem yang ada. Berdasarkan perihal tersebut maka penulis tertarik untuk melihat efek budgetary goal characteristics terhadap kinerja manajerial dengan self efficacy dan social desirability sebagai variabel moderating.

## **Metode Penelitian**

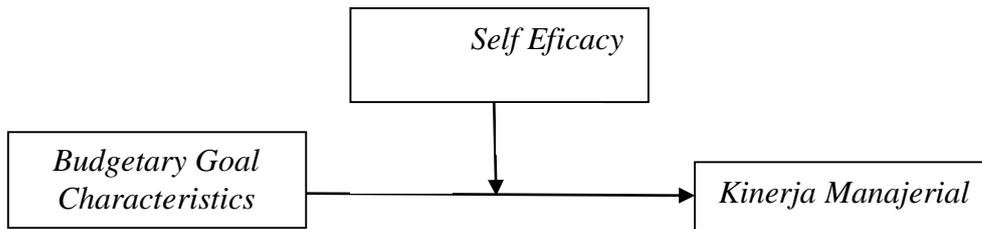
Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2008:23).

Selain itu, metode penelitian kuantitatif dikatakan sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Tujuan utama dari metodologi ini ialah menjelaskan suatu masalah tetapi menghasilkan generalisasi. Generalisasi adalah suatu kenyataan kebenaran yang terjadi dalam suatu realitas tentang suatu masalah yang di perkirakan akan berlaku pada populasi tertentu (Sugiyono, 2008:29).

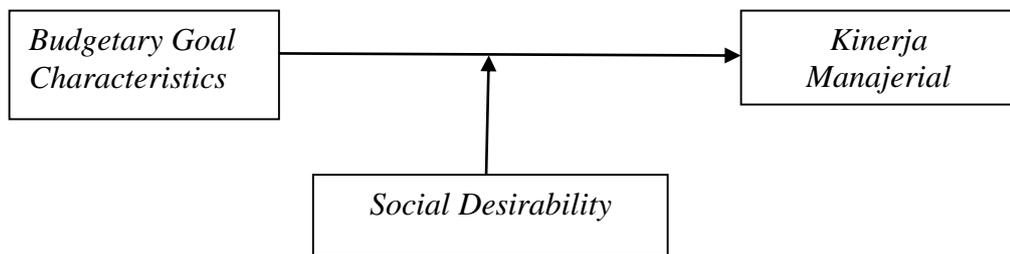
### Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini rerangka konseptualnya dapat digambarkan sebagai berikut:

#### Kerangka Konseptual Model 1



#### Kerangka Konseptual Model 2



### Teknik Analisis Data

#### Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut. (Ghozali, 2006:8)

Dasar analisi yang digunakan yaitu jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir atau item pertanyaan tersebut adalah valid (Ghozali, 2006 :8).

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah digunakan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya. Dengan kata lain, hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek dan alat pengukur yang sama (Sumarsono, 2004:19). Untuk mengetahui instrument dikatakan reliabel, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0,60.

#### Analisis Moderated Regression Analisis (MRA)

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. (Ghozali, 2006 :34).

Untuk menguji Hipotesis yaitu Pengaruh *Budgetary Goal Characteristics* Terhadap Kinerja Manajerial Dengan *Self efficacy* Dan *Social desirability* Sebagai Variabel Moderating dengan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) sebagai berikut (Ghozali, 2006 :45) :

$$Y = a + bX + bZ1 + bZ2 + e$$

$$Y = a + b X.Z1 + b X.Z2 + e$$

Keterangan :

a = intersep/konstanta

b = koefisien regresi

X = *Budgetary Goal Characteristics*

Z1 = *Self Efficacy*

Z2 = *Social desirability*

Y = Kinerja Manajerial

e = *standard error of estimate* (faktor kesalahan)

## Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik, dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis ( $H_0$  ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima.

### 1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial. Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Namun, jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

### 2. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat adalah semakin kuat. Semakin mendekati 0 berarti hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali.

Jika nilai R (korelasi) tersebut bernilai positif, maka hal ini menandakan bahwa jika terjadi peningkatan nilai pada variabel bebas maka akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel terikat, artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tetapi jika nilai R (korelasi) tersebut bernilai negatif, maka hubungan yang terjadi adalah hubungan yang berbalik arah. Hubungan berbalik arah tersebut mengandung makna bahwa jika terjadi peningkatan nilai pada variabel bebas secara bersama-sama maka akan menyebabkan penurunan nilai variabel terikat. Begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan nilai pada variabel bebas secara bersama-sama maka akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel terikat.

### 3. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variasi variabel bebas. Bila  $R^2$  semakin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tergantung.

## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Budgetary Goal Characteristics*, *Self Efficacy*, *Social Desirability* memiliki pengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Manajerial.

Hasil penelitian dan pembahasan lebih lanjut akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. *Budgetary Goal Characteristics* Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial.

Dalam penelitian ini *Budgetary Goal Characteristics* dimaknai sebagai komponen-komponen yang berperan serta dalam mewujudkan tersusunnya suatu rencana keuangan baik rencana jangka pendek maupun jangka panjang

Dari hasil pengolahan data diperoleh informasi bahwa *Budgetary Goal Characteristics* berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik sebuah *Budgetary Goal Characteristics* maka Kinerja Manajerial juga semakin baik. *Budgetary Goal Characteristics* berkontribusi positif terhadap Kinerja Manajerial sehingga bisa dikatakan bahwa semakin besar kontribusi *Budgetary Goal Characteristics* bisa memberikan dampak yang positif bagi Kinerja Manajerial.

*Budgetary Goal Characteristics* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial karena nilai t hitung sebesar 5,570 yang lebih besar dari t table sebesar 2,021 atau nilai signifikansi sebesar 0,013 yang kurang dari 0,050. Semua Indikator *Budgetary Goal Characteristics* mempunyai nilai korelasi (r hitung) yang lebih tinggi dari r tabel yaitu sebesar 0,297. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator *Budgetary Goal Characteristics* mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Manajerial. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Henny Zurika Lubis (2009) yang menghasilkan bahwa *budgetary goal characteristics* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, penjelasan *Budgetary Goal Characteristics* yang ada di perusahaan kontraktor yang ada di GAPEKSINDO adalah sebagai berikut :

#### 1). Partisipasi Penyusunan Anggaran.

Partisipasi penyusunan anggaran pada umumnya melibatkan Direktur, Manajer dan bendahara (bagian keuangan) dalam menyusun anggaran untuk kegiatan satu tahun mendatang baik itu proyek untuk pembangunan gedung, jalan, jembatan maupun perumahan. Selain itu diikuti pula manajemen tingkat menengah dan bawah dalam proses penyusunan anggaran seperti kepala bagian atau pengawas. Keikutsertaan para manajemen ini sangat penting dalam upaya *Self Efficacy* bawahan untuk turut serta mencapai tujuan perusahaan. Partisipasi ini diharapkan menghasilkan komunikasi yang semakin baik antara satu sama lain serta bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan menyusun anggaran secara partisipatif, diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajemen. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa ketika suatu tujuan atau standar yang dirancang secara partisipatif disetujui, maka karyawan akan menginternalisasikan tujuan atau standar yang ditetapkan, dan karyawan juga memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena mereka ikut serta terlibat dalam penyusunannya. Semakin tinggi tingkat keterlibatan manajemen perusahaan proses penyusunan anggaran, akan semakin meningkatkan kinerja baik karyawan maupun manajemen.

#### 2). Kejelasan Sasaran Anggaran

Dalam menyusun anggaran, juga memperhatikan kejelasan sasaran anggaran yang menggambarkan luasnya sasaran anggaran yang dinyatakan secara jelas, spesifik dan dimengerti oleh investor dan manajemen terhadap pencapaiannya. Dalam hal ini sasaran anggaran digunakan secara jelas apakah untuk pembelian material bangunan, pembayaran hutang, pembayaran pekerja atau untuk investasi berupa pembelian tanah dan gedung. Sasaran anggaran secara spesifik dapat memberikan arahan yang jelas untuk kontraktor dalam membuat keputusan investasinya. Sasaran yang tidak jelas dapat menyebabkan kebingungan, tekanan dan ketidakpuasan dari karyawan dan bisa menyebabkan kecurangan terutama pada manipulasi harga material bangunan maupun harga tender suatu proyek.

#### 3). Evaluasi Anggaran

Evaluasi anggaran dilakukan dengan adanya audit internal maupun eksternal pada perusahaan tentang laporan keuangan pembangunan proyek seperti gedung, jalan, jembatan maupun perumahan. Audit dilakukan untuk menelusuri penyimpangan atas anggaran ke departemen yang bersangkutan dan digunakan sebagai dasar untuk penilaian kinerja departemen. Hal ini akan mempengaruhi tingkah laku, sikap dan kinerja manajer. Evaluasi secara mendasar yang berupa audit ini mempunyai tujuan yaitu meyakinkan bahwa kinerja yang sesungguhnya sesuai dengan kinerja yang diharapkan, memudahkan untuk membandingkan antara kinerja individu satu dengan yang lainnya, sistem evaluasi kinerja dapat memicu suatu isyarat tanda bahaya, memberi sinyal mengenai masalah-masalah yang mungkin terjadi dan untuk menilai pembuatan keputusan manajemen.

#### 4). Umpan Balik Anggaran

Diwujudkan dengan adanya laporan hasil investasi pada proyek pembangunan gedung, jalan, jembatan maupun perumahan baik berupa pembagian hasil maupun laporan-laporan laba/rugi perusahaan. Hal ini merupakan umpan balik terhadap sasaran anggaran yang dicapai yang dapat memberikan *Self Efficacy* kepada manajer. Umpan balik anggaran ini sangat penting karena jika manajemen perusahaan tidak mengetahui hasil yang diperoleh dari upayanya untuk mencapai sasaran, maka ia tidak mempunyai dasar untuk merasakan kesuksesan atau kegagalan, dan tidak ada insentif untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan pada akhirnya menjadi tidak puas.

#### 5). Kesulitan Sasaran Anggaran

Sasaran anggaran yang lebih ketat menimbulkan *Self Efficacy* yang lebih tinggi karena manajemen melakukan dengan kehati-hatian. Namun jika melewati batas limitnya, maka pengetatan sasaran anggaran justru akan mengurangi *Self Efficacy*. Untuk tujuan *Self Efficacy* onal, sasaran anggaran yang tepat adalah *stretch target*, yaitu sasaran yang ketat, yang tidak dapat dicapai apabila tidak ada perubahan dalam system kerja. Sasaran anggaran yang lebih sulit akan mengakibatkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan sasaran anggaran yang lebih mudah. Dalam hal ini kesulitan menyusun anggaran dalam proyek pembangunan gedung bertingkat lebih rumit dibandingkan menyusun pembangunan jalan aspal.

## 2. *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial

Dalam penelitian ini *Self Efficacy* dimaknai sebagai keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

Dari hasil pengolahan data diperoleh informasi bahwa *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi *Self Efficacy*, maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Manajerial. *Self Efficacy* berkontribusi positif terhadap Kinerja Manajerial sehingga *Self Efficacy* memiliki dampak positif bagi Kinerja Manajerial artinya semakin besar tingkat *Self Efficacy* seseorang maka Kinerja Manajerial juga semakin besar.

*Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial karena nilai  $t$  hitung sebesar 5,728 yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,021 atau nilai signifikansi sebesar 0,005 yang kurang dari 0,050.

### **3. *Social Desirability* Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial**

Dalam penelitian ini, *Social Desirability* dimaknai keinginan untuk mendapatkan persetujuan dan penerimaan sosial yang dapat dicapai dengan melakukan sesuatu yang dapat diterima oleh suatu komunitas. Dari hasil pengolahan data diperoleh informasi bahwa penerapan *Social Desirability* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi *Social Desirability* semakin tinggi Kinerja Manajerial. *Social Desirability* berkontribusi positif terhadap Kinerja Manajerial hal ini bisa dikatakan bahwa peningkatan *Social Desirability* membawa dampak positif bagi Kinerja Manajerial.

*Social Desirability* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial karena nilai  $t$  hitung sebesar 2,387 yang lebih besar dari  $t$  table sebesar 2,021 atau nilai signifikansi sebesar 0,039 yang kurang dari 0,050. Semakin besar *Social Desirability* pada seseorang maka kinerjanya semakin meningkat pula. *Social Desirability* yang dibangun dengan jiwa yang fokus dan totalitas akan mempengaruhi manajemen dalam berkompetisi, bersaing dan berprestasi. Manager yang memiliki tingkat *Social Desirability* tinggi akan memiliki pandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi .

### **4. *Self Efficacy* Mampu Memoderasi Hubungan *Budgetary Goal Characteristics* Terhadap Kinerja Manajerial**

Dari hasil pengolahan data diperoleh informasi bahwa *Self Efficacy* mampu memoderasi hubungan antara *budgetary goal characteristics* dengan kinerja manajerial, Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi *Self Efficacy* akan mempengaruhi hubungan antara *budgetary goal characteristics* dengan kinerja manajerial. *Self Efficacy* mampu mempengaruhi hubungan *Budgetary Goal Characteristics* terhadap Kinerja Manajerial karena nilai  $t$  hitung sebesar 4,565 yang lebih besar dari  $t$  table sebesar 2,021 atau nilai signifikansi sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,050.

*Self Efficacy* mampu mempengaruhi hubungan antara *budgetary goal characteristics* dengan kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memiliki fungsi yang penting. *Self Efficacy* sebagai kualitas diri seorang manajer agar tidak ragu-ragu dalam menyusun kebutuhan keuangan dimasa mendatang. Manajer yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan mampu menghasilkan budget yang realita dan tepat sasaran yang mampu meningkatkan kinerja manajerial.

### **5. *Social Desirability* Tidak Mampu Memoderasi Hubungan *Budgetary Goal Characteristics* Terhadap Kinerja Manajerial**

Dari hasil pengolahan data diperoleh informasi bahwa *Social Desirability* tidak mampu memoderasi hubungan antara *budgetary goal characteristics* dengan kinerja manajerial, Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi tidak akan mempengaruhi hubungan antara *budgetary goal characteristics* dengan kinerja manajerial. *Social Desirability* tidak mampu mempengaruhi hubungan *Budgetary Goal Characteristics* terhadap Kinerja Manajerial karena nilai t hitung sebesar 0,247 yang lebih kecil dari t table sebesar 2,021 atau nilai signifikansi sebesar 0,165 yang lebih besar dari 0,050.

Hal ini menunjukkan bahwa *Social Desirability* tidak mampu mempengaruhi hubungan penyusunan anggaran dengan efektivitas kinerja manajerial. Hal ini disebabkan dalam penyusunan anggaran untuk kinerja manajerial pada waktu yang akan datang tidak memerlukan pandangan sosial terhadap perusahaan. Tidak berpengaruhnya *Social Desirability* ini kemungkinan besar disebabkan oleh orientasi manajemen terhadap masa mendatang bukan pada upaya kepentingan sosial tetapi lebih fokus pada profit dan laba yang dihasilkan. Sehingga proyek yang akan dikerjakan bukan seutuhnya demi kebaikan masyarakat dan dapat reputasi dari masyarakat tetapi cenderung pada laba dan profit yang dihasilkan perusahaan semakin besar sehingga *social desirability* tidak mampu mempengaruhi penyusunan budget untuk kinerja manajerial dimasa mendatang.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisis data hipotesis penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Budgetary Goal Characteristics* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. *Budgetary Goal Characteristics* berkontribusi positif sehingga semakin baik tingkat *Budgetary Goal Characteristics* maka kinerja manajerial semakin meningkat.
2. *Self Efficacy* mampu memoderasi hubungan pengaruh *Budgetary Goal Characteristics* terhadap Kinerja Manajerial. Sehingga semakin tinggi *Self Efficacy* maka dapat mempengaruhi semakin meningkatnya hubungan antara *budgetary goal characteristics* dengan kinerja manajerial. *Self efficacy* mampu memberikan support *Budgetary Goal Characteristics* untuk meningkatkan kinerja manajerial.
3. *Social Desirability* tidak mampu memoderasi hubungan pengaruh *Budgetary Goal Characteristics* terhadap Kinerja Manajerial. Sehingga semakin tinggi *Social Desirability* tidak akan mempengaruhi hubungan antara *budgetary goal characteristics* dengan kinerja manajerial. *Social Desirability* tidak mampu memberikan dukungan *Budgetary Goal Characteristics* untuk meningkatkan kinerja manajerial.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang bisa diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Manajemen sebaiknya berusaha untuk meningkatkan Kinerja Manajerial perusahaan dengan meningkatkan profesionalisme *Budgetary Goal Characteristics* dengan berlandaskan transparansi keuangan dan analisa bisnis masa depan tanpa dipengaruhi oleh faktor lain seperti orientasi politik dan keuntungan karena hal tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.
2. Manajemen sebaiknya berusaha untuk meningkatkan *Self Efficacy* dan *Social Desirability* dengan cara meningkatkan loyalitas dan rasa kesetiaan kepada perusahaan karena hal tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.



## Daftar Pustaka

- Heni Haryanti dan Mimin Nur Aisyah (2016). *Pengaruh Budgetary Goal Characteristics Terhadap Kinerja Manajerial Dengan kecukupan anggaran dan komitmen organisasi sebagai Variabel Moderating* E- Jurnal Akutansi Universitas Udayana 3.1:159-176.
- Arfan dan Ishkak. 2005. *Efektifitas Kinerja Manajerial* Yogyakarta: Exelmedia Komputindo
- Bastian, Indra. 2006. *Sistem Perencanaan dan Penganggaran Daerah di Indonesia*. Rajawali Press Jakarta.
- Ghozali. 2006. *Metode penelitian Kuantitatif dan cara analisa Data*. Graha Media. Jakarta
- Handoko, T Hani. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuhan. 2007. *Manajemen Personalia Jilid 3*. Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama ---. 2009. *Manajemen Personalia Jilid 3*. Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Indriantoro. 2010. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis UPI Bandung*.
- Kenis, Izzettin. 1977. *Effect of budgetary goal characteristics on managerial attitudes and performance*., Oktober
- Kurnia, Ratnawati. 2010. *Pengaruh Budgetary Goal Characteristics Terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Paternalistik dan Social Desirability sebagai Variabel Moderating*. *Ultima Accounting* 2 (2).
- Lubis, Henny Zurika. 2009. *Pengaruh Budgetary Goal Characteristics Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Dimoderasi Budaya Paternalistik (Studi Empiris Perguruan tinggi Swasta Medan)*. *Jurnal Penelitian Suatra Barat* 34.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen dan Organisasi*. Tiga Serangkai. Bandung
- Mardiasmo. 2004. *Akutansi Sektor Publik*. Graha Pustaka. Yogyakarta.
- Mohyi. 2006. *Penyusunan Anggaran dalam Akutansi Modern*. Ghalia. Yogyakarta.
- Munawar. 2006. *Kinerja Manajerial dan Investasi*. Rajawali press. Yogyakarta.
- Murray, Edward. 2005. *Human Resources management*. *Scient Reseach*:67-68.
- Narsa dan Yuniawati. 2006. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia*.
- Palosoran, Oktavianus. 2002. *Pengaruh Precived Environment (PEU) Terhadap Hubungan Antara Karakteristik Sasaran Penganggaran dengan Kinerja Manajerial*. *Simposium Nasional Akutansi 9 di Padang*
- Pangestu, Aji. 2008. *Anggaran Dan Keuangan Manajemen*. Elekmedia. Jakarta.
- Siregar. 2009. *Akutansi dan Alokasi Anggaran Yogyakarta*: BPFE. Yogyakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta. Bandung
- Wahyuningsih. 2005. *Standart Penyusunan Anggaran*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Wiratmi, Wangi, dkk. 2014. *Pengaruh Budgetary Goal Characteristics Terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Paternalistik dan Social Desirability sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Dinas-Dinas Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung)*. *E-Jurnal s1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha* 2 no 1.