

## Intisari

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang dapat memitigasi dan mendorong terjadinya kesenjangan anggaran. Kesenjangan anggaran terjadi di dalam organisasi dan mayoritas dilakukan oleh para manajer baik di bidang produksi, pemasaran, dan pengembangan. Penelitian ini berlandaskan atas *self determination theory* dan teori pembelajaran sosial untuk menjelaskan tindakan kesenjangan anggaran. Berdasarkan *self determination theory* dalam bentuk regulasi autonomus individu akan bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang sejalan dengan nilai yang mereka miliki. Nilai tersebut direfleksikan dengan komitmen organisasi afektif bawahan di dalam organisasi. Sementara, teori pembelajaran sosial menyatakan bahwa bawahan akan bercermin kepada atasan mereka sesuai dengan gaya kepemimpinan atasan mereka. Gaya kepemimpinan di dalam penelitian ini dimanipulasi menjadi orientasi hubungan dan orientasi tugas. Melalui komitmen organisasi afektif bawahan di dalam organisasi dan gaya kepemimpinan atasan, bawahan dapat memutuskan untuk lebih melakukan kesenjangan anggaran atau memitigasi penciptaan kesenjangan anggaran.

Penelitian ini menggunakan desain eksperimen 2 x 2. Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa Magister Manajemen (MM) Eksekutif Universitas Gadjah Mada sebanyak 64 partisipan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bawahan dengan komitmen organisasi afektif tinggi menciptakan kesenjangan anggaran lebih kecil daripada bawahan dengan komitmen organisasi afektif rendah. Akan tetapi, tidak terdapat bukti adanya pengaruh interaksi antara komitmen organisasi afektif dan gaya kepemimpinan terhadap kesenjangan anggaran.

**Kata Kunci:** Kesenjangan anggaran, komitmen organisasi afektif, gaya kepemimpinan.

### *Abstract*

The purpose of this study is to provide empirical evidence on factors that can mitigate and encourage budgetary slack. The budgetary slack occurs within the organization and the majority is done by managers in production, marketing and development. This research is based on self determination theory and social learning theory to explain the action of budgetary slack. Based on self determination theory in the form of autonomous regulation individuals will act in accordance with values that are in line with the value they have. The value is reflected by subordinate affective organizational commitment within the organization. Meanwhile, social learning theory states that subordinate will reflect to their superiors in accordance with the leadership style of their superiors. The leadership style in this research is manipulated into relationship orientation and task orientation. Through the subordinate affective organizational commitment within the organization and leadership style of the superiors, the subordinate may decide to further do the budgetary slack or mitigate the creation of the budgetary slack.

This research uses 2 x 2 experimental design. The participants of this research are 64 Masters of Management (MM) Executive students of Universitas Gadjah Mada. The results of this study indicate that subordinate with high affective organizational commitment create smaller budgetary slack than low affective organizational commitment. However, there is no evidence of an interactional effect between the affective organizational commitment and the leadership style on the budgetary slack.

**Keywords:** Budgetary slack, affective organizational commitment, leadership style.