

## **“Pengaruh Umpan Balik (Positif dan Negatif) Pada Senjangan Anggaran Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Pemoderasi”**

### **Intisari**

Senjangan anggaran telah terbukti menyebabkan berbagai akibat seperti tidak optimalnya profit karena fungsi biaya tidak diminimalkan (Onsi, 1973), mengurangi laba perusahaan akibat peningkatan biaya, kompensasi, dan konsumsi tambahan untuk bawahan (Fisher et al., 2002), alokasi tambahan sumber daya yang salah (Douglas dan Wier, 2000; Lau dan Eggleton, 2003), tidak optimalnya pengembalian investasi (Douglas dan Wier, 2000), dan sumber daya menjadi sia-sia dan tidak efisien (Yuen, 2004). Ragam literatur berupaya mencari mekanisme untuk memitigasi perilaku senjangan anggaran, salah satunya adalah kebijakan pengendalian umpan balik (Chong dan Ferdiansah, 2012). Tujuan penelitian ini adalah meneliti pengaruh umpan balik positif dan negatif terhadap senjangan anggaran. Selain itu, peran efikasi diri juga diteliti dalam memengaruhi hubungan antara umpan balik dan senjangan anggaran. Penelitian ini memprediksi umpan balik positif (negatif) akan memperbesar (memperkecil) potensi senjangan anggaran di bawah kondisi asimetri informasi. Penelitian ini juga mengekspektasikan bahwa efikasi diri tinggi akan memperkuat umpan balik positif (negatif) dalam mengurangi (meningkatkan) senjangan anggaran di bawah kondisi asimetri informasi.

Penelitian ini menggunakan metoda eksperimen laboratorium 2x1 antarsubjek dengan subyek mahasiswa bisnis sebagai penyuluh manajer divisi. Umpan balik dimanipulasi menjadi dua perlakuan yaitu umpan balik positif dan negatif. Penelitian ini menemukan bahwa umpan balik positif (negatif) akan memperbesar (memperkecil) potensi senjangan anggaran di bawah kondisi asimetri informasi. Umpan balik negatif juga akan menurunkan potensi senjangan anggaran pada manajer dengan efikasi diri tinggi. Namun, tidak ada perbedaan rata-rata senjangan anggaran pada manajer dengan efikasi diri tinggi maupun rendah yang mendapatkan umpan balik positif.

**Kata kunci: senjangan anggaran, umpan balik, efikasi diri**

## **“The Effect of Positive and Negative Feedback on Budgetary Slack with Self-Efficacy as A Moderator”**

### **Abstract**

*Budgetary slack had been proven to be the cause of inefficient profits because the cost function is not minimized (Onsi, 1973), reduction in corporate profits due to increased costs, compensation, and additional consumption for subordinates (Fisher et al., 2002), incorrect allocation of resources (Douglas And Wier, 2000; Lau and Eggleton, 2003), return on investment is not optimal (Douglas and Wier, 2000), and resources are useless and inefficient (Yuen, 2004). Variety of literature look for mechanisms to mitigate said budgetary slack, one of which is feedback control policy (Chong and Ferdiansah, 2012). The purpose of this study is to investigate the effect of positive and negative feedback on budgetary slack. In addition, the role of self-efficacy is also examined in influencing the relationship between feedback and budgetary slack. This study predicts positive (negative) feedback will increase (decrease) the potential for budgetary slack under conditions of information asymmetry. This study also expects high self-efficacy to strengthen the positive (negative) feedback in reducing (increasing) budget slack feedback under conditions of information asymmetry.*

*This study used a 2x1 experimental laboratory method between subjects, which are students of management faculty who serve as a division manager in a company. Feedback is divided into two, positive and negative. This study found that positive (negative) feedback will increase the potential for budgetary slack under asymmetry conditions. Negative feedback will also decrease the potential for budget slack in managers with high self-efficacy. However, there is no difference in the average budget slack on managers with high or low self-efficacy with positive feedback.*

**Keywords:** *budgetary slack, feedback, self-efficacy*