

RINGKASAN

Kajian dalam lingkup akuntansi manajemen atau sistem pengendalian manajemen ini terkait dengan masalah perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan. Penelitian ini mempelajari pengaruh penganggaran partisipatif dan kepuasan kerja serta motivasi manajerial terhadap kinerja manajerial para manajer dan kinerja organisasional perusahaan. Kajian ini dilakukan sehubungan akhir-akhir ini kinerja organisasional cenderung semakin ditentukan aset perusahaan yang tidak tampak dibandingkan aset yang tampak. Studi ini dilakukan dengan mengadopsi pemahaman konsep kinerja organisasional menyeluruh *The Balanced Score Card* dalam implementasi strategi perusahaan dan konsep kualitas kehidupan kerja dalam perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Sebagai satuan pengamatan penelitian atau populasi adalah perusahaan-perusahaan dalam kelompok usaha perusahaan manufaktur yang memperoleh fasilitas Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang beroperasi dan berkedudukan hukum serta berkantor pusat di daerah Jawa Timur. Sampel penelitian adalah sebanyak 107 perusahaan manufaktur dengan 457 orang manajer sebagai responden. Dipergunakan teknik analisis model persamaan struktural (*Structural Equation Modelling*) untuk menguji 9 (sembilan) buah hipotesis dalam penelitian ini. Hasil uji mendapatkan 7 (tujuh) buah hipotesis dapat didukung atau diterima dan 2 (dua) buah hipotesis tidak dapat didukung atau ditolak. Pengaruh penganggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial dan motivasi manajerial terhadap kinerja organisasional perusahaan ternyata tidak dapat didukung atau ditolak. Di dalam teknik analisis ini sebelumnya juga dilakukan analisis faktor konfirmatori untuk menguji kesesuaian indikator-indikator terhadap variabel laten dengan ketentuan teoritisnya. Demikian juga dilakukan analisis yang menghasilkan model persamaan struktural alternatif.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat 3 (tiga) diagram hubungan jalur di dalam model penelitian ini. Diagram hubungan jalur yang dominan adalah diawali dari penganggaran partisipatif, melalui kepuasan kerja manajer dan berakhir menuju kepada kinerja organisasi perusahaan. Kepuasan kerja selain berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasional ternyata juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja manajer. Dengan demikian maka kepuasan kerja manajer adalah variabel perantara yang terbaik dibandingkan variabel-variabel perantara lainnya. Hasil penelitian juga mengindikasikan dukungan terhadap konsep pengukuran kinerja berimbang *The Balanced Scorecard*, dibandingkan teori tentang proses motivasi - kinerja yang dikenal dalam sistem pengendalian manajemen. Demikian juga pada tingkat organisasional dan karyawan pada tingkat manajer lebih mendukung dan sejalan dengan teori sikap-perilaku (*attitude-behaviour theory*) dibandingkan dengan teori perilaku – sikap (*behaviour-attitude theory*).

