

ABSTRACT

Budget has become popular as a tool for performance evaluation of business personnel. Superior has specific style to evaluate the subordinate's performance. This study extends previous research in the area of supervisory style as it pertains to the use of budgetary information for performance evaluation. Previous study has focused exclusively on the superior budgetary performance evaluation style.

This study focused on both the superior's perceived and the subordinate's preferences budgetary performance evaluation styles. When the subordinate's preferences style disagrees with the superior's perceived style, this disagreement is hypothesized not influence the managerial performance directly. This disagreement is also hypothesized lead the subordinate's lower job satisfaction. This study also examines mediating model, job satisfaction that may mediate the relationship between disagreement and performance.

The respondents are managers or supervisors of manufacturing industries who their performance evaluation using budget standard. More than 100 questionnaires were distributed by researcher and only 35 objects from 8 company participated in this study. The companies are from 4 East Java industry area, Surabaya, Sidoarjo, Gresik, and Pasuruan.

Data were analyzed with simple regression statistic procedure using Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows program. The result support the hypothesized relations, that is, disagreement in budgetary performance evaluation style not influence managerial performance directly. This Disagreement lead the subordinate's lower job satisfaction. The third result indicate that job satisfaction mediate the relationship between disagreement in budgetary performance evaluation style and performance.

Keywords: *Budgetary performance evaluation style, Job satisfaction, Performance*

ABSTRAK

Anggaran telah menjadi populer sebagai alat untuk menilai kinerja personel organisasi. Atasan mempunyai gaya evaluasi yang khas dalam mengevaluasi kinerja bawahan. Penelitian ini memperluas penelitian sebelumnya dalam hal gaya supervisi yang berkaitan dengan penggunaan informasi anggaran sebagai alat evaluasi. Penelitian sebelumnya hanya memfokuskan pada gaya evaluasi kinerja menurut atasan.

Penelitian kali ini fokus pada gaya evaluasi kinerja menurut persepsi atasan dan preferensi bawahan. Ketika gaya evaluasi kinerja menurut preferensi bawahan tidak sesuai dengan persepsi atasan, maka perselisihan ini dihipotesiskan tidak akan mempengaruhi kinerja manajerial secara langsung. Perselisihan ini juga dihipotesiskan menurunkan kepuasan kerja bawahan. Penelitian ini juga mengevaluasi model mediasi, kepuasan kerja bisa memediasi hubungan antara perselisihan dalam gaya evaluasi kinerja dengan kinerja.

Responden penelitian ini adalah manajer atau *supervisor* perusahaan manufaktur yang kinerjanya dievaluasi menggunakan standar anggaran. Lebih dari 100 kuisioner disebar oleh peneliti, tapi hanya 35 subjek dari 8 perusahaan berpartisipasi dalam penelitian ini. Perusahaan tersebut berasal dari 4 wilayah industri Jawa Timur, Surabaya, Sidoarjo, Gresik, dan Pasuruan.

Prosedur statistik untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah regresi sederhana dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) untuk program *Windows*. Hasil penelitian mendukung hubungan yang telah dihipotesiskan, bahwa perselisihan dalam gaya evaluasi kinerja anggaran tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial. Perselisihan tersebut dapat mendorong penurunan kepuasan kerja bawahan. Hasil yang ketiga penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara perselisihan gaya evaluasi kinerja anggaran dengan kinerja.

Kata kunci: Perselisihan dalam gaya evaluasi kinerja anggaran, kepuasan kerja, kinerja