

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja manajerial adalah kecakapan manajer atau pemimpin suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial antara perencanaan, investigasi, koordinasi, supervises, pengaturan staf, negosiasi dan representasi (Mahoney et al, 1963 dalam Natalia, 2010). Kinerja manajerial yang diperoleh manajer merupakan faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Menurut Tjiptonodan Diana dalam Anggraeni, 2010) menyatakan kinerja manajerial yaitu kemampuan manajer dalam menggunakan pengetahuan, perilaku, dan bakat dalam melaksanakan tugasnya sehingga tercapai sasaran dan tugas dari manajer tersebut.

Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat. Karenanya, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009; Simamora, 2001). Adanya perubahan ekonomi secara global menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dalam operasi perusahaannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dalam situasi dan kondisi persaingan yang semakin ketat di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Selain itu dinamika kehidupan masyarakat yang terus meningkat dari tahun ke

tahun, terutama meningkatnya tuntutan hak atas pelayanan konsumen yang semakin cepat, tepat, murah dan adil, dan berkualitas menimbulkan tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan yang ada pada saat ini. Dengan adanya tuntutan tersebut mengharuskan perusahaan untuk berorientasi pada fungsi pelayanan yang semakin efektif, efisien, representative, dan responsif. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuannya, baik dalam bidang operasional maupun dalam bidang manajerial. (Sigilupu, Steffi. 2013).

Salah satu pendekatan dalam menghadapi era globalisasi karena persaingan regional dan global yang semakin ketat ini ialah dengan menerapkan sistem penghargaan di dalam perusahaan, maka kualitas kinerja dari para individu sendiri akan semakin terpacu apabila mereka diberikan penghargaan baik berupa fisik maupun non fisik yang layak atas hasil kerjanya. Sistem penghargaan merupakan alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. (Sengkey, Gloria Grace. 2013).

Dengan diterapkannya sistem penghargaan di dalam perusahaan tersebut maka kualitas kinerja dari para individu sendiri akan semakin terpacu apabila mereka diberikan penghargaan baik berupa fisik maupun non fisik yang layak atas hasil kerjanya (Mintje, Nastiti. 2013).

Dalam pencapaian tujuan tersebut, salah satunya akan membutuhkan informasi akuntansi manajemen yang dapat digunakan sebagai alat untuk merencanakan anggaran serta sebagai umpan balik untuk memperbaiki kinerja badan usaha, khususnya manajerial. Informasi akuntansi manajemen sebagai salah satu produk akuntansi manajemen berperan dalam membantu memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi atas berbagai aktivitas sebagai perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Dengan adanya informasi juga akan meningkatkan kemampuan manajer untuk memahami keadaan lingkungan yang sebenarnya dan berfungsi pula didalam mengidentifikasi aktivitas yang relevan (Windi, Catur dan Widodo, Heri. 2011).

Sebuah perusahaan juga membutuhkan peranan pengendalian intern. Pengendalian intern merupakan suatu proses yang dijalankan dengan dewan komisaris, manajemen, dan personil usaha lainnya yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan (IAI, 2001). Oleh karena itu perusahaan besar dan perusahaan yang sedang berkembang membutuhkan peranan pengendalian intern yang lebih besar juga. Karena semakin besar ukuran perusahaan, semakin banyak pula orang-orang yang terlibat dalam kegiatan perusahaan yang dispesifikasikan dalam bidang-bidang tertentu, maka memungkinkan munculnya kesalahan yang dapat terjadi.

Menurut penelitian Sigilipu (2013) yang berjudul Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial di PT PLN wilayah Suluttenggo yang berlokasi di Manado, Sulawesi Tengah terbukti bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan nilai $F_{hitung} = 13,567$ yang lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,23$ sedangkan nilai signifikan yang diperoleh 0,000 lebih kecil dari taraf keyakinan 0,05.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Mintje, Nastiti (2013) tentang Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan, dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Air Manado bahwa pengaruh sistem penghargaan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Ini dibuktikan dengan didapatkan hasil yang signifikan dengan nilai 0,004 < 0,05 yang artinya hipotesis ini diterima.

Dari survey awal yang dilakukan peneliti di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan salah satu karyawan yang bekerja di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat melalui wawancara didapat data bahwa Sistem Penghargaan, Informasi Akuntansi Manajemen dan Pengendalian terhadap Kinerja Manajerial sudah ada diterapkan disana. Contohnya seperti Sistem Penghargaan, untuk karyawan yang sudah lama mengabdikan atau bekerja di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat diberi sebuah penghargaan dengan diberinya sebuah PIN yang melambangkan suatu penghargaan dari kantor untuk karyawan. Sedangkan Informasi Akuntansi

Manajemen sudah menggunakan sebuah grup besar antar karyawan, menejer dan staf lainnya untuk membahas tentang keuangan kantor serta pengendalian Intern juga ada di terapkan di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Dari hasil penelitian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Sistem Penghargaan, Informasi Akutansi Manajemen Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat untuk melihat pengaruh yang signifikan diantara 3 variabel tersebut terhadap kinerja manajerial yang ada di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang, permasalahan pokok yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah Sistem Penghargaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial?
2. Apakah Informasi Akutansi Manajemen Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial?
3. Apakah Pengendalian Intern Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial?
4. Apakah Ada Pengaruh Sistem Penghargaan, Informasi Akutansi Manajemen, Dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Sistem Penghargaan, Informasi Akuntansi Manajemen Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi akademis, penelitian ini memberikan sumbangan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi manajemen dan memberikan gambaran awal untuk diadakan penelitian lanjutan mengenai sistem penghargaan, informasi akuntansi manajemen dan pengendalian intern, di samping itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan khasanah pengembangan teori.

2. Bagi praktisi, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh sistem penghargaan, informasi akuntansi manajemen dan pengendalian intern terhadap kinerja manajerial.
3. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti berharap hasil dari penelitian ini berguna sebagai bahan bacaan dan literatur untuk menambah pengetahuan bagi penelitian selanjutnya dengan masalah yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab 1 Pendahuluan

Pada bagian ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

Bab II Landasan Teori

Pada bab ini menguraikan tentang tujuan yang memuat landasan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini dan beberapa penelitian terdahulu. Pada bab ini juga menguraikan pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini terdiri dari jenis data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV Analisa Dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas masalah pengaruh serta hubungan sistem penghargaan, sistem informasi akuntansi manajemen dan sistem pengendalian intern terhadap kinerja manajerial.

Bab V Penutup

Bab ini berisi dari kesimpulan dan saran serta keterbatasan yang sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan.