

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada perkembangannya, akuntansi berperan dalam menghasilkan informasi keuangan maupun non keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnis. Namun, pemilihan dan penetapan suatu keputusan bisnis juga melibatkan aspek-aspek berperilaku dari pada pengambilan keputusan. Dengan demikian, akuntansi tidak dapat dilepaskan dari aspek perilaku manusia serta kebutuhan organisasi akan informasi yang dapat dihasilkan oleh akuntansi. (Ishak dan Arfan, 2010)

Kinerja manajer adalah hasil yang diperoleh seorang manajer dalam melaksanakan kinerjanya yang berkaitan dengan perencanaan, investigasi, pengkoordinasi, pengawasan, pemilihan staff, negosiasi, perwakilan dan mengukur kinerja kepala bagian atau pimpinan secara keseluruhan. Kinerja yang dihasilkan akan berupa laporan-laporan akuntansi manajerial.

Akuntansi pertanggungjawaban dapat dijadikan alternatif bagi perusahaan untuk mengukur kinerja seorang manajer. Dengan diterapkannya akuntansi pertanggungjawaban di dalam perusahaan, manajer yang bertanggung jawab dapat meningkatkan kemampuan manajerialnya dan dapat berpartisipasi dalam membuat suatu keputusan yang baik. Menurut Samryn (2001) fungsi akuntansi pertanggungjawaban secara umum adalah untuk menganalisis kinerja manajer dan sekaligus untuk memotivasi para manajer

dalam melaksanakan rencana mereka yang dituangkan dalam laporan mereka masing-masing.

Akuntansi pertanggungjawaban itu sendiri merupakan suatu sistem akuntansi yang digunakan untuk mengukur kinerja seseorang dalam suatu organisasi yang berupa perencanaan, pengevaluasi dan pengukuran sesuai dengan informasi yang dibutuhkan manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka sebagai bagian dari sistem pengendalian manajemen. Tanggung jawab ini meliputi suatu pendapatan dan biaya yang diakumulasikan dan dilaporkan oleh pertanggungjawaban. Sistem dalam penyusunan laporan keuangan untuk semua tingkatan manajemen dibuat secara khusus untuk mengendalikan biaya yang terlibat.

Akuntansi pertanggungjawaban adalah bentuk akuntansi khusus yang dipakai untuk mengevaluasi kinerja keuangan segmen bisnis (Henry, 1999). Akuntansi pertanggungjawaban menyajikan informasi mengenai pendapatan, biaya atau aktiva yang dikaitkan dengan suatu bagian atau unit didalam perusahaan. Masing-masing bagian/unit dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggungjawab terhadap bagian yang bersangkutan, bagian-bagian tersebut disebut sebagai pusat pertanggungjawaban. (Halim dan Supomo, 1990)

Kinerja seorang manajer dikatakan baik apabila hasil kerja seorang manajer mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan dan manajer pertanggungjawaban dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila tanggung jawabnya dari pusat pertanggungjawabannya terpenuhi. Akuntansi

pertanggungjawaban melaporkan baik siapa yang membelanjakan uang tersebut maupun apa yang dibeli oleh uang tersebut. Oleh karena itu, akuntansi pertanggungjawaban menambahkan dimensi manusia pada perencanaan, akumulasi data dan pelaporan, karena biaya dianggarkan dan diakumulasikan sepanjang garis tanggung jawab. (Samryn, 2001)

Berbagai macam literatur mengenai kinerja manajer menyebutkan bahwa, kinerja manajer dapat diakibatkan oleh berbagai macam faktor. Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja manajer adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan ini dipandang sebagai salah satu faktor atau prediktor yang penting di dalam suatu perusahaan dan merupakan cara untuk meningkatkan kinerja manajer.

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu model kepemimpinan dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat agar efektivitas dan kemampuannya optimal.

Menurut Ishak (2010) gaya kepemimpinan merupakan aspek dalam akuntansi berperilaku yang mencerminkan perilaku manajer untuk dapat mendorong dan mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai suatu target bersama-sama. Menurut penelitian menurunnya kinerja manajer berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh perusahaan kepada masing-masing manajer. Program motivasi seperti gaji yang cukup, suasana kerja

yang menyenangkan adanya jenjang karir disertai dengan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi semangat kerja bawahan akan mampu meningkatkan kinerja manajer. (Lely Kurniawati, 2010).

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja manajer. Dengan adanya motivasi kerja, maka para manajer diharapkan lebih memiliki intensitas, arah dan ketekunan sehingga tujuan organisasi pun lebih mudah tercapai. Menurut Gibson dkk (1996) motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan yang mendorong seseorang sehingga menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Manajer yang termotivasi akan menghasilkan kinerja manajer yang lebih baik, dikarenakan manajer berusaha melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin sesuai dengan target dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Ishak dan Ikhsan (2010) motivasi adalah perilaku manusia yang mencerminkan dimensi sosial dan budaya manusia dalam suatu organisasi. Sehingga motivasi disini dilakukan untuk mempengaruhi sistem akuntansi yang berdesain tentang pengendalian manajemen, anggaran, dll.

Motivasi yang cukup tinggi membuat para manajer mempunyai keseriusan yang cukup tinggi ketika membuat suatu target. Jika target tercapai tentu kinerja seorang manajer akan mengalami kenaikan. Maka dari itu, motivasi menjadi indikator yang penting dalam suatu organisasi karena dapat menjadi penyemangat atau membantu seorang manajer dalam menjalankan tanggung jawabnya.

B. Rumusan Masalah

Menurut penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan, Yuniarti (2009) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, Helen (2011) menyatakan hal yang sama seperti Yuniarti begitu juga dengan Sumarno (2005) dan Wahyudin (2005). Tetapi Deden (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajer.

Mervin (2010) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berbagai penelitian menyimpulkan hasil yang berbeda dan ada juga yang sama, sehingga peneliti ingin membuktikan tentang:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajer?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajer?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajer?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk membuktikan apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajer.
2. Untuk membuktikan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajer.

3. Untuk membuktikan apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajer.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Manfaat yang didapatkan adalah perusahaan akan mengetahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat diperlukan untuk tercapainya suatu kinerja yang baik, sehingga perusahaan dapat merubah peraturan yang ada dan tujuan yang ingin dituju oleh suatu perusahaan dapat tercapai. Serta dapat menjadi bahan masukan atau alternatif dalam pertimbangan pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja manajer.

2. Bagi Kalangan Akademis

Dapat menjadi suatu acuan untuk penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat berkembang sesuai dengan permasalahan yang ingin diteliti. Tentu ini akan memberi manfaat untuk semuanya.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya suatu pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja manajer, maka dari itu penelitian ini merupakan penelitian yang berjenis deskriptif. Informasi akan data di dapat dari respon koresponden yang nantinya akan diberi skala dan diubah ke dalam bentuk kuantitatif.

2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi di dalam penelitian ini adalah manajer perusahaan yang ada di Palembang. Sampel yang akan diteliti ada 2 macam yaitu *Functional Manager (Manajer bagian Menengah)* dan *General Manager* dengan menggunakan metode *Non Probability Sampling* yaitu *Convenience Sampling* atau mengambil sampel yang sesuai dengan ketentuan atau persyaratan sampel dari populasi tertentu yang paling mudah dijangkau atau didapatkan.

3. Data Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian yang dipakai adalah data primer yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 45 kuesioner. Peneliti menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia. Tiap pernyataan

atau pertanyaan akan diberi skor sesuai skala yang telah ditetapkan dan mentabulasinya.

4. Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti yaitu variabel independen mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja manajer. Variabel ini akan diukur dengan menggunakan *Skala Likert* jenjang 5.

5. Analisis Data

Analisis data akan menggunakan uji validitas. Kemudian uji reabilitas, statistik deskriptif, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan asumsi klasik.

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini, akan dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian hingga kepada sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang berbagai variabel yang terkait dimulai dari pengertian gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja manajer

hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja manajer, penelitian terdahulu, kerangka teoritis dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini, akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel lalu data penelitian dan teknik pengumpulan data, variabel penelitian yang dimulai dari definisi operasional dan pengukuran variabel serta analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang proses pengumpulan data yang berasal dari kuesioner yang telah dikembalikan, sampai akhirnya mendapatkan suatu hasil yang diinginkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, akan dijelaskan mengenai suatu kesimpulan yang berisi tentang rangkuman-rangkuman hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dan juga menyajikan suatu saran untuk membantu mahasiswa/i dalam melakukan penelitian selanjutnya.