

PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN DAN SISTEM PROFIT CENTER
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. GRAHA AGUNG KENCANA
GROUP SURABAYA

SKRIPSI



Diajukan oleh :

MUTMAINNAH
0913010206/EA

Kepada

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”

JAWA TIMUR

2013

PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN DAN SISTEM PROFIT CENTER
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. GRAHA AGUNG KENCANA
GROUP SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Akuntansi



Diajukan oleh :

MUTMAINNAH

0913010206/EA

Kepada

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

JAWA TIMUR

2013

USULAN PENELITIAN

PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN DAN SISTEM PROFIT CENTER
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. GRAHA AGUNG KENCANA
GROUP SURABAYA

yang diajukan

Mutmainnah
0913010206/EA

telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi

Pembimbing Utama

Drs. Ec. Sjafii, MM, Ak
NIP : 19510807 198303 1001

Tanggal :

Mengetahui
Kaprodi Akuntansi,

Dr. Hero Priono, Msi, Ak
NIP : 19611011 199203 1001

SKRIPSI

PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN DAN SISTEM PROFIT CENTER
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. GRAHA AGUNG KENCANA
GROUP SURABAYA

yang diajukan

Mutmainnah
0913010206/EA

disetujui untuk Ujian Lisan oleh

Pembimbing Utama

Drs. Ec. Sjafii, MM, Ak
NIP : 19510807 198303 1001

Tanggal :

Mengetahui

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi

Drs. Ec. Rahman Amrullah Suwaidi, MS
NIP. 19600330 198603 1003

PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN DAN SISTEM PROFIT CENTER
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. GRAHA AGUNG KENCANA
GROUP SURABAYA
(Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UPN “Veteran” Jawa Timur)

Disusun Oleh :
Mutmainnah
0913010206/FE/EA

telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
pada tanggal 31 Juli 2013

Pembimbing Utama

Tim Penguji
Ketua

Drs. Ec. Eko Riadi, MAks

Drs. Ec. Eko Riadi, MAks

Sekretaris

Rina Mustika, SE, MM

Anggota

Dra. Erry Andhaniwati, MAks, Ak

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Dr. H.R.Dhani Ichsanuddin Nur, SE.MM
NIP. 19630924 198903 1001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :
“PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN DAN SISTEM PROFIT CENTER TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. GRAHA AGUNG KENCANA “

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Progdi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala ketulusan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. H. Dhani Ichsanudin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dan selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Hero Priono. SE. MSI selaku Ketua Progdi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Drs. EC. Sjafii, AK, MM , selaku Pembimbing Utama, atas bimbingan dan arahnya.

5. Segenap staff Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan banyak pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Kepada bapak (P. Sahri) dan Ibu (B.sumiati) selaku orang tua saya , yang telah memberikan dukungan, doa, semangat dan segalanya.
7. Kepada suami saya (Achmad saifuddin, SH) yang telah sabar serta memberikan dukungan, doa dan semangat.
8. Sahabat – sahabat saya, Fony coryda rahayu dan selvianah yang selalu memberi dukungan untuk selalu semangat dalam menyelesaikan skripsi.
9. Semua pihak yang ikut membantu, yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa apa yang telah disajikan masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya dengan segala keterbatasan yang penulis miliki, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Surabaya, April 2013

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	v
ABSTRAKSI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.1 Rumusan masalah.....	5
1.2 Tujuan penelitian.....	5
1.3 Manfaat penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Peneliti terdahulu.....	7
2.2 Landasan teori.....	10
2.2.1 Akuntansi manajemen.....	10

2.2.1.1 Pengertian akuntansi manajemen.....	10
2.2.1.2 Tujuan akuntansi manajemen.....	11
2.2.1.3 Peranan akuntansi manajemen sebagai sistem informasi dalam perusahaan	11
2.2.2 Pengertian akuntansi perilaku.....	13
2.2.3 Sistem pengukuran penghargaan.....	14
2.2.3.1 Pengertian sistem pengukuran penghargaan.....	14
2.2.3.2 Manfaat penghargaan.....	15
2.2.3.3 jenis-jenis penghargaan.....	15
2.2.4 Profit center.....	16
2.2.4.1 Pengertian profit center.....	16
2.2.5 Kinerja manajerial.....	19
2.2.5.1 Pengertian kinerja manajerial.....	19
2.2.5.2 Manfaat dan tujuan penilaian kinerja.....	20
2.2.5.3 Tujuan penilaian kinerja.....	21
2.2.5.4 Jenis-jenis penilaian kinerja.....	22
2.2.5.5 Faktor-faktor kinerja.....	22

2.2.5.6 Peranan-peranan manajer.....	23
2.2.5.7 Tugas-tugas penting yang dilaksanakan manajerial.....	24
2.3 Kerangka pikir.....	25
2.4 Hipotesis penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Defenisi operasional dan pengukuran variabel.....	27
3.1.1 Defenisi operasional.....	27
3.1.2 Pengukuran variabel.....	29
3.2 Teknik penentuan sample.....	30
3.2.1 Obyek dan populasi.....	30
3.2.2 Sample.....	31
3.3 Teknik pengumpulan data.....	32
3.3.1 Jenis data.....	32
3.3.2 Sumber data.....	32
3.3.3 Pengumpulan data.....	32
3.4 Uji validitas dan reabilitas.....	33
3.4.1 Uji validitas.....	33

3.4.2 Uji reabilitas.....	33
3.4.3 Uji normalitas.....	34
3.4.4 Uji asumsi klasik.....	34
3.5 Teknik analisis dan uji hipotesis.....	37
3.5.1 Teknik analisis.....	37
3.5.2 Uji hipotesis.....	37
3.5.2.1 Uji kecocokan model (uji F).....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	40
4.1.1 Sejarah singkat Perusahaan.....	40
4.1.2 Bidang usaha.....	41
4.1.3 Visi dan Misi.....	42
4.1.4 Tata kerja	42
4.1.5 Struktur organisasi.....	42
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	49
4.2.1 Karakteristik Responden.....	50
4.2.2 Variabel sistem penghargaan (x1).....	52

4.2.3	Varibel sistem Profit center(x2)	53
4.2.4	Variabel kinerja manajerial (y)	54
4.3	Uji Kualitas Data	55
4.3.1	Uji validitas	55
4.3.2	Uji reabilitas	57
4.3.3	Uji normalitas	58
4.4	Uji Asumsi Klasik	59
4.4.1	Multikolinieritas	60
4.4.2	Heteroskedstisistas	61
4.2.3	Analisis regresi linier berganda	62
4.3	Uji Kualitas Data	55
4.3.1	Uji Validitas	55
4.3.2	Uji Reabilitas	57
4.3.3	Uji Normalitas	58
4.4	Uji asumsi Klasik	59
4.4.1	Multikolineritas	60
4.4.2	Heteroskedastisitas	61

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
4.5.1 Persamaan Regresi.....	62
4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	63
4.5.3 Uji Hipotesi.....	64
4.5.3.1 Uji Kecocokan Model (Uji f).....	64
4.5.3.2 Uji t.....	65
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian dan Implikasi Penelitian.....	67
4.6.1 Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
4.6.2 Implikasi Penelitian.....	71
4.7 Perbedaan Hasil Penelitian Sekarang dengan Peneliti Terdahulu.....	71
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Kesimpulan dan Saran.....	74
5.1.1 Kesimpulan.....	74
5.1.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Pelaksanaan bisnis suatu institusi akan sangat bergantung bagaimana cara perusahaan dapat bersaing pada tingkat persaingan yang semakin ketat. Perusahaan dituntut harus dapat meningkatkan mutu, keunggulan daya saing, serta dapat memanfaatkan seluruh kemampuan dalam melakukan inovasi-inovasi agar dapat menghasilkan produk dengan kualitas tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis dan menguji apakah sistem penghargaan dan sistem profit center mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja manajerial.

Penelitian menggunakan data primer, dengan cara penyebaran kuesioner dengan sample 17 manajer yang bekerja PT.Graha Agung kencana Surabaya. Peneliti juga menggunakan data sekunder, dengan cara wawancara langsung dengan salah satu karyawan PT. Graha agung kencana Surabaya. Teknik penentuan sample menggunakan purposive sampling.

Data dianalisis menggunakan uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Variabel sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja manajerial sedangkan variabel sistem profit center tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hipotesis yang menyatakan “bahwa terdapat pengaruh antara sistem penghargaan dan sistem profit center terhadap kinerja manajerial” sebagian teruji kebenarannya. Variabel sistem profit center tidak terbukti lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja manajerial dibandingkan dengan variabel sistem penghargaan.

Kata Kunci: Sistem Penghargaan , Sistem Profit Center, dan Kinerja Manajerial

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di masa globalisasi seperti sekarang ini, batas ekonomi antara negara satu dengan yang lain menjadi hilang. Keadaan ini menyebabkan dunia bisnis, termasuk Indonesia, semakin menghadapi banyak tantangan dengan tingkat persaingan yang semakin ketat pula. Oleh karena itu keunggulan daya saing dari setiap perusahaan adalah syarat mutlak apabila perusahaan masih ingin bertahan dalam dunia bisnis.

Pelaksanaan bisnis suatu institusi akan sangat bergantung bagaimana cara perusahaan dapat bersaing pada tingkat persaingan yang semakin ketat. Perusahaan dituntut harus dapat meningkatkan mutu, keunggulan daya saing, serta dapat memanfaatkan seluruh kemampuan dalam melakukan inovasi-inovasi agar dapat menghasilkan produk dengan kualitas tinggi, dan akhirnya dapat memenangkan persaingan bisnis yang ada di pasar.

Oleh karena itu untuk memenangkan persaingan di dalam suatu kompetisi yang sehat, perusahaan di tuntut untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Untuk dapat bertahan dan berhasil dalam lingkungan kompetisi global, perusahaan harus menghasilkan produk yang berkualitas, karena hanya dengan memproduksi produk yang berkualitas tersebut maka perusahaan akan menghasilkan laba dalam jangka panjang. Untuk memperoleh produk yang berkualitas.

Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasional. Menurut Mahoney dalam Riyadi (2000: 135) yang dimaksud Kinerja Manajerial adalah persepsi Kinerja individual para anggota organisasi dalam kegiatan – kegiatan manajerial yaitu antara lain :

1. Perencanaan

Menentukan tujuan atau serangkaian tujuan, merumuskan keadaan perusahaan saat ini, mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan baik dari Lingkungan Intern maupun ekstren perusahaan dan mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan.

2. Investigasi

Mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil dan analisa pekerja.

3. Koordinasi

Proses pengemigrasian tujuan – tujuan dan kegiatan – kegiatan pada satuan – satuan yang terpisah untuk meningkatkan dan menyesuaikan program sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

4. Supervisi

Mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih, dan memberikan tugas kepada bawahan.

5. Pengaturan Staff

Mempertahankan angkatan kerja, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan dan memproklamasikan dan mutasi pegawai.

6. Perwakilan

Mewakili atasan bila tidak bisa hadir dan dapat memberikan keputusan asalkan sudah disetujui atasan.

Begitu pula dengan sistem penghargaan atau kompensasi, dimana karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan tertentu tentu saja akan sangat bermanfaat bagi perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial dan non finansial. Kompensasi finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial, tunjangan libur atau cuti, kompensasi non finansial berbentuk tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang, serta lingkungan pekeja yang menarik (Sculer dan Huber dalam Kurnianingsih dan Indriantoro,2001)

peranan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi karyawan misalnya penilaian kinerja, kompensasi, dan sistem promosi merupakan motivasi untuk mencapai sasaran perusahaan. Banyak manajer yakin bahwa uang merupakan motivator terpenting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, ternyata hasil dari penelitian dan survey yang diperoleh bahwa pengakuan prestasi kerja merupakan motivator paling kuat (Tjipto dan Diana, 2001)

(Kaliel dalam Mardiyah dan Listia Ningsih: 2005) menyatakan bahwa suatu profit center merupakan suatu aktivitas produksi yang memfokuskan penciptaan

1. komoditas untuk penjualan dan
2. produk untuk profit center.

Supriyono (2000: 396) Dikutip oleh Mardiyah dan Liatianigsih (2005) menyatakan pengukuran kinerja profit center menggunakan dua macam cara yaitu:

1. pengukuran kinerja manajemen, seberapabaiknya manajer dalam memimpin unit atau pusat pertanggungjawaban, sehingga prestasi manajer diukur sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya
2. pengukuran kinerja ekonomi, seberapa baiknya profit center sebagai unit kegiatan ekonomi dapat mencapai atau memenuhi anggaran labanya.

Tabel. 1.1: program Laba-Rugi

Tahun	Anggaran Pendapatan	Realisasi	selisih
2010	11.129.100.000	9.504.129.000	1.624.971.000
2011	9.000.000.000	8.740.000.000	260.000.000
2012	12.154.000.000	18.035.828.295	5.881.828.295

Sumber data : PT. Graha Agung Kencana

Dengan selisih antara target dan relisasi pendapatan yang dialami perusahaan khususnya selama tiga tahun terakhir terlihat bahwa terdapat masalah dalam

usaha pencapaian pendapatan dengan realisasi yang ada dalam perusahaan, Penurunan anggaran pendapatan atau target tersebut merupakan bukti nyata bahwa lemahnya kinerja PT. Graha Agung Kencana, di sebabkan karena kurang efektifnya sistem pengukuran penghargaan dan profit center yang merupakan perwujudan budaya kinerja perusahaan untuk meningkatkan mutu secara berkesinambungan dalam upaya meningkatkan kepuasan konsumen.

Dari uraian di atas maka peneliti terdorong untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Sistem Pengukuran Penghargaan dan Sistem Pengukuran Profit Center Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Graha Agung Kencana Surabaya .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah di sebutkan di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah sistem pengukuran penghargaan dan profit center mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial?
2. Manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan antara sistem pengukuran penghargaan dan profit center terhadap kinerja manajerial?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji apakah sistem pengukuran penghargaan dan sistem profit center mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja manajerial.

2. Untuk menguji variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan antara Sistem Pengukuran Penghargaan dan sistem profit center Terhadap Kinerja manajerial.

1.4 Manfaat Penelitian.

Manfaat yang di harapkan dari hasil penelitian adalah:

1. Bagi perusahaan

sebagai bahan masuka untuk lebih mengetahui pengaruh sistem pengukuran penghargaan dan sistem pengukuran profit center terhadap kinerja manajerial dalam dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2. Bagi peneliti

Sebagai sarana dalam menerapkan dan mengaplikasikan teori-teori yang telah di peroleh selama masa study serta dapat memperluas wawasan ilmiah di bidang akuntansi manajemen dalam hal ini akan sangat berguna bila kelak terjun ke masyarakat.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat di sumbangkan dan dihunakan bagi peneliti sebagai acuan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah ini di masa yang akan datang.