

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang serba modern, serta kemajuan teknologi yang cukup pesat, mengharuskan perusahaan menempuh berbagai cara agar dapat tetap bertahan. Perusahaan yang berkualitas harus memiliki kinerja manajerial yang baik. Namun sering terjadi masalah internal maupun eksternal yang menyebabkan menurunnya kinerja manajerial. Penyebaran virus covid-19 di awal tahun 2020 menimbulkan terbatasnya mobilitas dan aktivitas masyarakat akibat kebijakan PSBB yang dikeluarkan oleh pemerintah yang mengharuskan karyawan bekerja dari rumah, pekerjaan yang diawal diusahakan dengan langsung kini dikerjakan lewat dunia sosial dimana tidak seluruh pekerja dilengkapi untuk memperlancar dalam berusaha melalui daring. Hal ini diduga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja manajerial.

Menurut Dewi, Putra, dan Merawati dalam Umami(2020) Kinerja manajemen adalah sejauh mana manajer telah bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen mencakup kemampuan manajer untuk merencanakan, meneliti, mengkoordinasikan, mengevaluasi, mengendalikan, memilih personel, bernegosiasi, dan mewakili.

Lewat keikutsertaan jadi semua manajer tergugah untuk lebih fokus dengan tanggung jawabnya bagi setiap pekerjaanya yang dibebankan sampai seluruh pengelola mesti mengoptimalkan usahanya agar meraih target yang sudah ditentukan bersama pada anggaran yang dibicarakan. Anindya, Pasaribu, dan Hafsa (2018:9),

Komitmen organisasi juga memberikan peningkatan pada kinerja manajerial. Seseorang yang mempunyai ikatan emosional terhadap organisasinya dapat memicu tumbuh komitmen organisasional sehingga berusaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, (Juwita Dan Kusumaningrum, 2019) dalam (Badzaly and Fitriah, 2021). Menurut Muhammad Ridwan & Fitri Hamelinda (2017) dalam Rahman (2021) menyimpulkan kaitan pemimpin dibutuhkan supaya peraturan serta tindakan dari tahapan kerja yang dirancang bisa diterimanya tidak hanya ini agar mendukung motivasi pegawainya untuk mendukung dan mengadvokasi pelaksanaan keputusan yang dibuat.

Manullang dalam Harahap dan Khair (2019) menjelaskan jika motivasi ialah sebuah daya pada dalam ataupun luar diri seorang agar mendukung daya semangat agar mengejar sebuah apa yang diinginkan serta dari tujuannya tersebut. Pendapat (Nisa dan Safari,2017) dalam (Badzaly and Fitriah, 2021), menyatakan motivasi kerja begitu penting untuk para pimpinan, manajer, dan pegawai. Dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi, anda melakukan pekerjaan dengan penuh semangat, sehingga tujuan yang diinginkan tercapai dengan efektif.

Aturan pengendalian manajemen ialah aturan yang memiliki kegunaan selaku tempat untuk merangkai dan mengatur teknik yang didapatkan diwaktu sekarang. Aturan pengelolaan pengaturan cukup utama untuk dipakai pada semua pengatur tahapan atasnya guna mendapatkan keadaan serta tidaknya mendukung bagi usaha serta kegiatan yang tidak

optimal dan lancarnya (Yusuf et al., 2018) dalam (Suprantiningrum and Lukas, 2021). Pada sebuah aturan pengelolaan manajemen yang baik bisa memperlancar pada tahapan pembuatan kebijakan serta dukungan dari seseorang pada sebuah kelompok supaya mengerjakan semua tahapan yang sudah diarahkan (Bali, 2022) dalam Laoli dan Ndrahra (2022).

Menurut Wulandari & Riharjo, 2016 dalam (Maulana, Augustin and Afriyenti, 2017), cara pemimpin ialah aturan perilaku yang dipakai pada individu dari ketika orang itu mencoba mengajak tindakan orang lain atau pengikutnya. Gaya kepemimpinan mempunyai tindakan yang cukup penting sebab bisa memberi kesan baik atau tidak baik pada pekerjaan yang dipimpin. Menurut Anindya, Pasaribu, dan Hafsa (2018:9), seorang ketua mesti bisa memahami serta menemukan media lain atau solusi bagi setiap persoalan, dan memberi penilaian baik terkait kedepan serta mendukung pegawai dengan optimal agar meraih apa yang diinginkan perusahaan.

Adapun Fenomena yang terjadi di perusahaan bursa efek indonesia, Total gabungan laba 296 perusahaan terdaftar mencapai Rp63,4 triliun pada kuartal I 2020, turun 19,71 % dibandingkan periode yang sama tahun lalu. Dari pelaporan keuangan 722 emiten untuk kuartal I-2022 dicatat seluruh keuntungan bersihnya 110% tahun-ketahun dan jadi Rp.167,52 T dari sebelumnya kuartal I-2021 dari seluruh keuntungan bersihnya Rp. 79,77T. Dapat kita lihat bahwa setelah mengalami penurunan karena pandemi covid-19, perusahaan terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Berdasarkan fenomena diatas mendorong peneliti untuk mencari tahu lebih dalam tentang apa saja yang mempengaruhi kinerja manajerial, sehingga melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian tersebut. Maka dengan itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Di Medan.”

I.2 Tinjauan Pustaka

I.2.1 Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Menurut Amani & Halmawati (2022), menjelaskan keikutsertaan anggaran mempunyai pengaruh yang baik signifikan bagi usaha mengelola dengan adanya keikutsertaan ini pada tahapan perangkaian dana, jadi akan mendukung semua manajer bertanggung jawab pada tugasnya yang mereka miliki sampai kesan baik pada pekerjaan manajerial dimana makin tinggi tingkat ikutsertaan dana bisa menaikkan usaha manajerial yang diciptakan. Teknik ini sepemikiran dari kajian Mauliza, Astuti dan Irfan (2022), serta menjelaskan keikutsertaan ini berkaitan dari pekerjaan manajerial. Makin baik partisipasi anggaran yang tersedia makin besar pula kinerja manajerialnya. Ini juga sejalan dari penyelidikan Kerliningtyas, Sapiri dan Suriani (2019) yang menyatakan Partisipasi anggaran berkaitan baik serta signifikan pada pekerjaan manajerial. Pada tahap ini diperlancar pada ketiga indikatornya keikutsertaan manajer pada penyusunan dana, ikut serta manajer pada penjagaan tahapan rangkaian dana dan saat menyampaikan pendapatnya pada penyusunan anggarannya.

I.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Menurut Marthin & Saebani (2022), Komitmen pada organisasi yang bersifat personal mendorong seorang manajer untuk meningkatkan produktivitasnya serta ada akhir meningkatkan pekerjaan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dari penyelidikan Amani dan Halmawati (2022), yang menyatakan makin besar kelompok jadi usaha manajerial mesti besar dan berkembang. Ini juga searah pada penyelidikan Arifah (2022) yang menjelaskan jika seorang yang sudah menentukan keinginan dan target mesti dijangkau dan berkomitmen agar mendapatkan targetnya ini sampai target yang diinginkan berpengaruh pada usahanya sampai target ini menjadi pengaruh baik bagi usaha manajerialnya.

I.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Menurut Wokas, Saerang, dan Mawikere (2022:930), motivasi memiliki dampak positif pada kinerja manajerial. Ini bermakna fisiologi atau keperluan fiskal, termasuk kemudahan dan infrastruktur yang ada untuk menyokong semua aktivititas berjalan dengan baik. Dengan kemudahan dan infrastruktur, pekerja mendapat rasa selamat dan leluasa di tempat kerja. Selaras dengan Rahman (2021:14), yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi prestasi pengurusan. Hal ini juga selaras dengan penelitian Giusti, Kustono, dan Effendi (2018: 127), yang menyatakan bahwa motivasi adalah usaha untuk memenuhi fisiologi, yaitu pencapaian untuk memenuhi kebutuhan dasar, yang berarti semakin termotivasi atau semakin banyak kebutuhan pekerja dipenuhi prestasi pekerja akan bertambah baik.

I.2.4 Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Menurut Hastuti, Herawaty, dan Lutfi (2022:202), makin berkembangnya aturan pengelolaan jadi membaiknya pekerjaan pengaturannya.. Sejalan dengan penelitian Deliani, Agussalim, dan Meyla (2021:21), yang menyatakan aturan pengendalian mengelolanya berdampak baik & signifikan bagi pekerjaan manajerialnya. tersebut juga sependapat dari penyelidikan Suprantiningrum & Lukas(2021:182), yang menyatakan aturan pengendalian manajemen ialah aturan yang memiliki fungsi selaku tempat agar merangkai target yang

hendak diraih perusahaan mendatang. Merangkat kegiatan-kegiatan mempraktekkan serta memantau kegiatan dari tindakan yang telah diaturkan supaya tetap dari jalannya. Jika tujuan serta target kelompok organisasi sudah diraih jadi dengan ini hendak menaikkan usaha manajer tersebut.

I.2.5 Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial yang Dimoderasi Gaya Kepemimpinan

Menurut Larasati (2019), variabelnya gaya kepimpinan memperkuat hubungan keikutsertaan anggaran terhadap bagi pekerjaan tersebut. Sejalan dengan penelitian Anindya, Pasaribu, dan Hafsa (2018), yang menyimpulkan ikutsertaan anggaran yang diperlancar gaya pemimpinan berkaitan pada usaha manajerial. Seorang ketua mesti bisa memahami media solusi yang baik pada sebuah persoalan memberi wawasan dan penilaian baik dengan masa depan dan mendukung karyawan dengan efektif meraih tujuan usaha. Lewat keikutsertaan anggaran yang dimoderasi dari gaya kepemimpinan dari seorang manajer bisa memperlancar manajerial pada melakukan tugasnya. Ini Sejalan juga dengan penelitian Triseptya, Pagalung, dan Indrijawati (2017), yang menyatakan teknik pemimpinan ini bagi pekerjaan manajer, ini memperlihatkan makin baiknya gaya kepemimpinan jadi pekerjaan manajer makin berkembang.

I.2.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial yang Dimoderasi Gaya Kepemimpinan

Menurut Amani & Halmawati (2022), komitmen organisasi berkaitan baik sejalan dari pekerjaan manajerial, ini memperlihatkan jika makin tinggi dan baik komitmen kelompok jadi pekerjaan manajer hendak makin baik dan berkembang. Menurut Pamungkas, Soemantri dan Soenaria (2022), makin baiknya gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pimpinan dapat meningkatkan pekerjaan. Namun pada Penelitian Triseptya, Pagalung, dan Indrijawati (2017), gaya kepemimpinan tidak berkaitan signifikan pada keikutsertaan kaitan dengan komitmen organisasi pada tindakan peningkatan usaha manajerial.

I.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial yang Dimoderasi Gaya Kepemimpinan

Menurut penelitian Mufahamah, Wuryanti, dan Muhammad (2022), adanya kaitan positifnya serta signifikan dengan motivasi kerja bagi pekerjaan manajerial. Berkaitan dari Hastuti, Herawaty & Lutfi (2022), yang menyimpulkan semakin tinggi motivasi yang dimiliki jadi membaik pekerjaan ini dan semakin baik kepemimpinannya maka semakin baik usaha pengelolaanya. Arisandy dan Nesrianti (2022) menyimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung antara variabel dukungan usaha pada manajerial pada merangkaian anggaran pembuatan lewat gaya kepemimpinan.

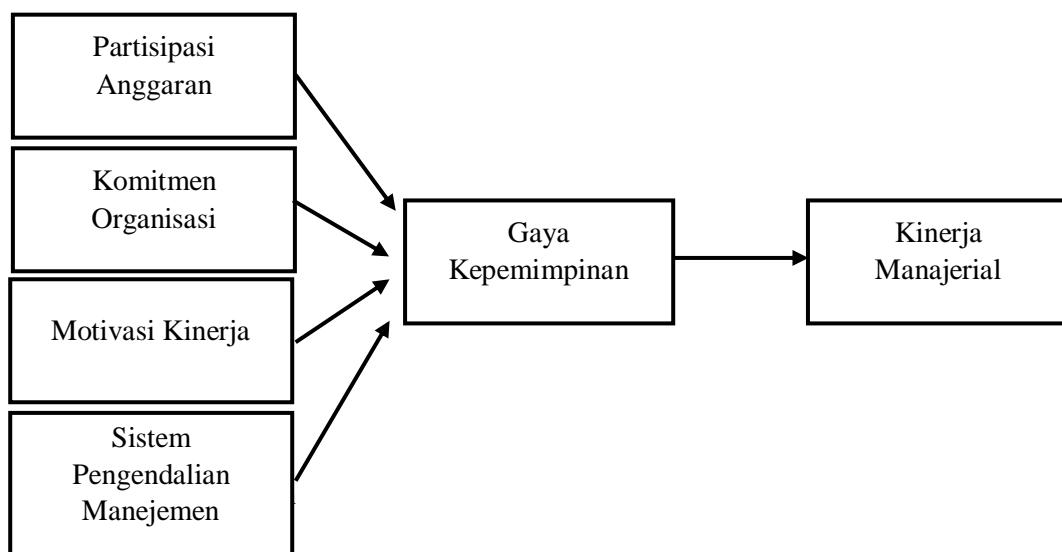
I.2.8 Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial yang Dimoderasi Gaya Kepemimpinan

Menurut Deliani, Agussalim dan Meyla (2021), menyatakan sistem pengendalian manajemen mempunyai kesan positif dan signifikan terhadap prestasi pengurusan selaras dengan Hastuti, Herawaty dan Lutfi (2022), yang menyatakan bahwa lebih baik sistem pengawasan manajemen, lebih baik prestasi manajemen. Menurut Nabila (2019), sistem

pengawasan manajemen yang berkesan boleh menghasilkan prestasi pekerja yang lebih baik. Namun begitu, peranan pemimpin akan mempengaruhi lagi sistem kawalan pengurusan dalam meningkatkan prestasi pekerja. Beberapa gaya kepimpinan dari pada pemimpin mampu membuatkan pekerja bekerja dengan lebih bersemangat.

I.3 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah kerangka konseptual dari hubungan partisipasi anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan sistem pengendalian manajemen variabel Independen terhadap Kinerja manajerialnya selaku variabel dependennya dari Gaya kepemimpinan sebagai variabelnya moderasi.



Berdasarkan Hasil Penelitian sebelumnya dan kerangka konseptual. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerjanya manajerialnya.
- H2: Komitmen organisasi berkaitan positif bagi kinerja tersebut.
- H3: Motivasi kerja berkaitan positif bagi kinerja tersebut.
- H4: Sistem pengendalian manajemen berkaitan positif bagi kinerja tersebut.
- H5: Gaya kepemimpinan mampu memoderasikan partisipasi anggaran bagi kinerja manajerial
- H6: Gaya kepemimpinan mampu memoderasikan komitmen organisasi bagi kinerja manajerial
- H7: Gaya kepemimpinan mampu moderasikan dukungan kerja bagi pekerjaan manajerial
- H8: Gaya kepemimpinan mampu moderasikan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial