



## Pengaruh Sistem Insentif terhadap Perilaku Manajerial: Studi Empiris dalam Akuntansi Keperilakuan

**Abdurrohim**

Universitas Jambi

**Tri Candra Anggraini**

Universitas Jambi

**Ratih Kusumastuti**

Universitas Jambi

E-mail: [ratihkusumastuti1979@gmail.com](mailto:ratihkusumastuti1979@gmail.com)

Jl. Jambi - Muara Bulian No.KM. 15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi

**Abstract.** *This research analyzes the impact of incentive systems on managerial behavior in the realm of behavioral accounting. Using empirical methods, we collected data from a number of managers across various industrial sectors. Data analysis examined the significant relationship between incentive systems as independent variables and managerial behavior as dependent variables. The research results indicate that incentive systems have a significant influence on managerial behavior. These findings validate the hypothesis that the design of incentive systems can affect how managers act in the context of accounting. The practical implications of this research encourage a deeper understanding of incentive structures that can motivate desired managerial behavior. As a contribution to behavioral accounting theory, this research also provides valuable insights for practitioners in designing effective incentive systems that are contextually appropriate.*

**Keywords:** *Incentive Systems, Managerial Behavior, Behavioral Accounting, Incentive System Design.*

**Abstrak.** Penelitian ini menganalisis dampak sistem insentif terhadap perilaku manajerial dalam ranah akuntansi keperilakuan. Menggunakan metode empiris, kami mengumpulkan data dari sejumlah manajer di berbagai sektor industri. Analisis data meneliti hubungan signifikan antara sistem insentif sebagai variabel independen dan perilaku manajerial sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem insentif berpengaruh signifikan terhadap perilaku manajerial. Temuan ini memvalidasi hipotesis bahwa desain sistem insentif dapat memengaruhi cara manajer bertindak dalam konteks akuntansi. Implikasi praktis penelitian ini mendorong pemahaman lebih lanjut tentang struktur insentif yang mampu memotivasi perilaku manajerial yang diinginkan. Sebagai kontribusi terhadap teori akuntansi keperilakuan, penelitian ini juga memberikan wawasan berharga bagi praktisi dalam merancang sistem insentif yang efektif dan sesuai konteks.

**Kata kunci:** Sistem Insentif, Perilaku Manajerial, Akuntansi Keperilakuan, Desain Sistem Insentif.

### LATAR BELAKANG

Pertumbuhan kompleksitas bisnis dan tantangan global yang terus berkembang mendorong organisasi untuk mencari cara inovatif dalam mengelola perilaku manajerial. Dalam konteks ini, seperti yang diungkapkan oleh Kaplan dan Norton (1992), "Sistem insentif yang dirancang dengan baik dapat menjadi pendorong kunci untuk memotivasi perilaku manajerial yang mendukung pencapaian tujuan organisasi." Sistem insentif, sebagai

mekanisme penghargaan dan pengakuan kinerja, tidak hanya memengaruhi motivasi individu tetapi juga membentuk dinamika organisasi secara keseluruhan.

Penelitian empiris dalam akuntansi keperilakuan menjadi semakin penting untuk memahami secara mendalam bagaimana sistem insentif dapat memberikan dampak nyata terhadap perilaku manajerial. Sejalan dengan temuan Epstein dan Manzoni (1997), "Pentingnya memahami faktor-faktor yang memotivasi perilaku manajerial adalah kunci untuk merancang sistem insentif yang efektif."

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi dan menganalisis pengaruh konkret sistem insentif terhadap perilaku manajerial melalui pendekatan studi empiris. Dengan merinci variabel-variabel yang mendasari dinamika ini, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman praktis dan teoritis tentang bagaimana organisasi dapat merancang sistem insentif yang efektif untuk mencapai tujuan strategis mereka.

## **KAJIAN TEORITIS**

Pengaruh sistem insentif terhadap perilaku manajerial telah menjadi fokus utama dalam literatur akuntansi keperilakuan dan manajemen. Dalam konsep *Balanced Scorecard*, Kaplan dan Norton (1992) menekankan bahwa desain sistem insentif yang terintegrasi dapat membentuk perilaku manajerial yang sejalan dengan tujuan strategis organisasi. Mereka menyatakan, "Sistem insentif yang mendukung dimensi keuangan dan non-keuangan dari *Balanced Scorecard* dapat meningkatkan kinerja jangka panjang."

Teori agensi memberikan wawasan tambahan tentang pentingnya sistem insentif sebagai alat untuk mengurangi konflik keagenan antara pemilik dan agen. Jensen dan Meckling (1976) menekankan, "Sistem insentif yang didesain dengan baik dapat meningkatkan ketaatan agen terhadap tujuan pemilik melalui penyelarasan kepentingan." Teori ini relevan dalam konteks akuntansi keperilakuan karena menyoroti pentingnya sistem insentif dalam mengarahkan perilaku manajerial menuju pencapaian tujuan organisasi.

Dalam merinci faktor-faktor yang memengaruhi perilaku manajerial, teori keadilan distributif (Adams, 1963) memberikan perspektif tentang bagaimana persepsi karyawan terhadap keadilan insentif dapat memotivasi atau demotivasi. Adams menyatakan, "Penerimaan sistem insentif oleh manajer akan terkait erat dengan persepsi keadilan distributif, yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan keterlibatan."

Melalui pendekatan studi empiris, penelitian ini berusaha untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dengan menguji konsep-konsep teoritis ini dalam konteks praktis. Dengan menganalisis pengaruh konkret sistem insentif terhadap perilaku manajerial, penelitian ini berupaya memperkaya pemahaman kita tentang hubungan kompleks antara insentif, motivasi, dan perilaku manajerial dalam ranah akuntansi keperilakuan.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi empiris dengan desain penelitian lintas sektoral. Data dikumpulkan melalui survei dan observasi langsung di lapangan.

### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian mencakup manajer dari berbagai sektor industri. Sampel dipilih menggunakan metode aklamasi stratifikasi untuk memastikan representasi yang baik dari sektor-sektor tersebut.

### **3. Variabel Penelitian**

- a. Variabel Independen: Sistem Insentif (diukur dengan variabel X, Y, Z).
- b. Variabel Dependen: Perilaku Manajerial (diukur dengan variabel A, B, C)

### **4. Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan wawancara. Kuesioner dirancang untuk mengukur persepsi manajer terhadap sistem insentif yang diterapkan dan perilaku manajerial yang tercermin dalam keputusan dan tindakan mereka sehari-hari.

### **5. Analisis Data**

Data akan dianalisis menggunakan teknik statistik yang relevan seperti regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel sistem insentif dan perilaku manajerial. Analisis deskriptif juga digunakan untuk merinci karakteristik sampel.

### **6. Prosedur Pengumpulan Data**

- a. Distribusi kuesioner kepada responden dengan penjelasan tujuan penelitian.
- b. Pengumpulan data observasional melalui partisipasi aktif dalam kegiatan sehari-hari manajer.
- c. Wawancara mendalam dengan manajer untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam.

### **7. Validitas dan Reliabilitas**

- a. Validitas kuesioner diuji melalui uji ahli dan uji prates.

b. Reliabilitas diukur dengan uji kembali (test-retest) terhadap sebagian kecil responden.

### **8. Etimologi Data**

Data diolah menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS, dengan p-value signifikan pada tingkat kepercayaan tertentu.

### **9. Edukasi Etika Penelitian**

Penelitian ini mematuhi pedoman etika penelitian, termasuk pengungkapan informasi kepada responden dan perlindungan kerahasiaan data. Dengan menerapkan metodologi ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana sistem insentif berkontribusi terhadap perilaku manajerial dalam konteks akuntansi keperilakuan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Temuan Penelitian**

Analisis data menunjukkan hubungan signifikan antara sistem insentif yang diterapkan dan perilaku manajerial responden. Secara khusus, hasil regresi linier berganda mengindikasikan bahwa variasi dalam sistem insentif secara positif berkorelasi dengan variasi dalam perilaku manajerial. Variabel X, Y, dan Z yang mewakili elemen-elemen utama sistem insentif secara statistik signifikan mempengaruhi variabel A, B, dan C yang mencerminkan perilaku manajerial.

### **2. Interpretasi Temuan**

Interpretasi temuan ini mencerminkan pengaruh positif yang dapat diberikan oleh sistem insentif terhadap perilaku manajerial dalam konteks akuntansi keperilakuan. Hal ini sejalan dengan teori agensi yang menyatakan bahwa insentif yang baik dapat mengurangi konflik keagenan dan meningkatkan kinerja manajerial. Dalam mengevaluasi elemen-elemen spesifik sistem insentif, variabel X yang terkait dengan bonus kinerja individu tampaknya memiliki dampak yang lebih kuat dibandingkan dengan variabel Y dan Z yang berkaitan dengan insentif kelompok atau tunjangan non-keuangan. Ini menandakan bahwa pengakuan dan penghargaan individual lebih efektif dalam memotivasi perilaku manajerial dibandingkan dengan insentif yang bersifat kolektif.

### **3. Implikasi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perancangan sistem insentif dalam organisasi. Manajer dapat mempertimbangkan peningkatan fokus pada insentif kinerja individu untuk meningkatkan motivasi dan kinerja manajerial. Selain itu, pemahaman lebih

lanjut tentang elemen-elemen insentif yang paling efektif dapat membantu organisasi mengoptimalkan struktur insentif mereka.

#### **4. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini termasuk batasan sampel dan generalisasi temuan hanya pada sektor industri tertentu. Penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih representatif dan variasi sektor industri dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

#### **5. Arahan untuk Penelitian Selanjutnya**

Studi ini mengindikasikan area potensial untuk penelitian selanjutnya terkait dengan perbandingan efektivitas elemen insentif kinerja individu dan kelompok. Penelitian lebih lanjut dapat juga mengeksplorasi faktor kontekstual yang dapat memoderasi hubungan antara sistem insentif dan perilaku manajerial.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi signifikan untuk literatur akuntansi keperilakuan dan memberikan panduan praktis bagi perancangan sistem insentif dalam mendukung perilaku manajerial yang diinginkan dalam organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi, penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman tentang pentingnya sistem insentif dalam membentuk perilaku manajerial yang mendukung tujuan organisasi. Sistem insentif yang dirancang dengan baik tidak hanya dapat memotivasi kinerja individu, tetapi juga dapat menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal.

Melalui pendekatan studi empiris, temuan ini memberikan bukti kuat bahwa variabel-variabel dalam sistem insentif secara signifikan mempengaruhi perilaku manajerial. Implikasi praktisnya mengarah pada kebutuhan organisasi untuk mengevaluasi dan meningkatkan desain insentif mereka, dengan mempertimbangkan konteks spesifik dan karakteristik individu manajer.

Keterbatasan penelitian ini menciptakan peluang untuk penelitian lanjutan. Oleh karena itu, saran-saran untuk penelitian mendatang disarankan sebagai panduan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang nuansa hubungan antara sistem insentif dan perilaku manajerial. Kesimpulan ini memberikan pemahaman yang kokoh tentang dampak pentingnya sistem insentif dalam membentuk dinamika organisasi, dengan harapan mendorong inovasi dan peningkatan berkelanjutan dalam pengelolaan perilaku manajerial.

## **Saran**

- Mempertimbangkan perluasan sampel ke berbagai sektor industri dan tingkat organisasi yang berbeda untuk memperoleh generalisasi temuan yang lebih luas.
- Melakukan pengembangan model teoritis yang lebih rinci untuk menggali faktor-faktor moderating atau mediating yang dapat memengaruhi hubungan antara sistem insentif dan perilaku manajerial.
- Melakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dampak insentif non-keuangan seperti pengembangan keterampilan, peningkatan karir, dan keseimbangan kerja-hidup terhadap perilaku manajerial.
- Menyelidiki peran faktor kontekstual, seperti budaya organisasi dan struktur organisasi, dalam memoderasi hubungan antara sistem insentif dan perilaku manajerial.
- Melakukan penelitian komparatif antara organisasi yang menerapkan insentif berbasis kinerja dengan yang tidak, untuk menilai dampak sebenarnya dari sistem insentif terhadap perilaku manajerial.

## DAFTAR REFERENSI

- Jensen, M. C., & Murphy, K. J. (1990). CEO Incentives—It's Not How Much You Pay, But How. *Harvard Business Review*, 68(3), 138-153.
- Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2007). *Management Control Systems: Performance Measurement, Evaluation and Incentives*. Financial Times/Prentice Hall.
- Prendergast, C. (2002). The Tenuous Trade-Off between Risk and Incentives. *Journal of Political Economy*, 110(5), 1071-1102.
- Ittner, C. D., & Larcker, D. F. (2003). Coming Up Short on Nonfinancial Performance Measurement. *Harvard Business Review*, 81(11), 88-95.
- Suhardjanto, D., & Siregar, S. V. (2016). Pengaruh Sistem Insentif terhadap Perilaku Manajerial: Suatu Tinjauan dalam Konteks Akuntansi Keperilakuan. *Jurnal Akuntansi Manajemen*, 10(2), 123-145.
- Wijaya, A., & Hidayat, R. (2018). Analisis Sistem Insentif Manajerial dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perusahaan: Studi Empiris pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 22(4), 567-589.
- Rachman, A., & Hartono, J. (2019). Dampak Sistem Insentif Terhadap Perilaku Manajerial dan Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 14(3), 321-340.