

Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai

Eka Septianti Laoli¹, Triaman Perlindungan Ndraha²

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Nias, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail: septianti.laoli@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh data apakah sudah diterapkan sistem pengendalian manajemen dan memperoleh data capaian kinerja pegawai serta seberapa besar pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Gunungsitoli. Sampel dalam penelitian ini di ambil seluruh jumlah populasi sebanyak 39 orang. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif (Inferest), di mana data yang dikumpulkan di verifikasi, validasi, reliabilitas dan diuji hipotesisnya dengan menggunakan uji t. Pengolahan data distribusi t dengan $dk = 37$ dan taraf signifikan 5% diperoleh $t_{tabel} = 1.687$. Dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.384 > 1.687$), dengan koefisien korelasi sebesar 0,724. Hasil yang didapatkan dengan melakukan pengujian koefisien determinasi sebesar 51% pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini sebesar 48%. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H_a di terima dan H_0 di tolak, menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.384 > 1.687$), sehingga dapat dikatakan ada pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli.

Kata kunci: pengaruh, sistem, pengendalian manajemen, kinerja, pegawai

Abstract

This study aims to determine and obtain data whether the management control system has been implemented and obtain data on employee performance achievements and how much influence the management control system has on employee performance at LPP RRI Gunungsitoli. The sample in this study was taken from the entire population of 39 people. The method used in this research is a quantitative research method (Inferest), in which the data collected is verified, validated, relied on and tested the hypothesis using the t test. Processing of data distribution t with $dk = 37$ and a significant level of 5% obtained $t_{table} = 1.687$. Thus, $t_{count} > t_{table}$ ($6,384 > 1,687$), with a correlation coefficient of 0,724. The results obtained by testing the coefficient of determination of 51% influence the management control system on performance, while other factors that are not discussed in this study are 48%. Based on the results of testing the hypothesis H_a is accepted and H_0 is rejected, it shows that $t_{count} > t_{table}$ ($6,384 > 1,687$), so it can be said that there is an influence of the management control system on the performance of LPP RRI Gunungsitoli employees.

Keywords: influence, system, management control, performance, employees

PENDAHULUAN

Sistem pengendalian manajemen berfungsi untuk mengendalikan seluruh proses kegiatan organisasi, termasuk pengendalian terhadap seluruh sumber daya (*resources*) yang digunakan baik manusia,

alat-alat dan teknologi, maupun hasil yang diperoleh organisasi, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan lancar (Rukmana, et al., 2015).

Sistem pengendalian manajemen sebagai perangkat struktur komunikasi yang

saling berhubungan yang memudahkan pemrosesan informasi dengan maksud membantu manajer mengkoordinasikan bagian-bagian yang ada dan pencapaian tujuan organisasi secara terus menerus (Talumewo et al., 2018). Sistem Pengendalian Manajemen adalah suatu alat dari alat-alat lainnya untuk mengimplementasikan strategi, yang berfungsi untuk memotivasi anggota-anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam sebuah sistem pengendalian manajemen yang baik dapat membantu dalam proses pembuatan keputusan dan memotivasi setiap individu dalam sebuah organisasi agar melakukan keseluruhan konsep yang telah ditentukan (Bali, 2022). Sistem pengendalian manajemen adalah suatu proses yang menjamin bahwa sumber-sumber diperoleh dan digunakan dengan efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Dadang, 2016; Sari, et al., 2018). Dengan kata lain pengendalian manajemen dapat diartikan sebagai sebuah proses untuk menjamin bahwa sumber daya manusia, fisik dan teknologi diperuntukkan atau dialokasikan agar mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh disemua lini dengan arah kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengendalian manajemen berhubungan dengan arah kegiatan manajemen sesuai dengan garis besar pedoman yang sudah ditentukan dalam proses perencanaan strategi (Hasibuan, 2018). Sistem pengendalian manajemen meramalkan besarnya jasa dan biaya untuk tiap level aktifitas, anggaran, evaluasi kinerja dan motivasi pegawai. Pada saat ini perkembangan organisasi yang menggunakan teknologi informasi harus diimbangi oleh kinerja pegawai yang baik sehingga dapat tercipta dan tercapainya tujuan-tujuan yang ingin di capai (Christiani & Witjaksono, 2019). Salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (pegawai) dalam

organisasi adalah mengukur kinerja pegawai.

Pengukuran kinerja dikatakan penting mengingat melalui pengukuran kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya (Manullang, 2012). Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil pengukuran kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai (Muttaqin & Dharmayanti, 2017).

Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun proses (Suartina & Wayan, 2019). Artinya, setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam misi dan visi organisasi (Mangkunegara & Anwar, 2013; Hasan, 2013)

Namun, sering terjadi pengukuran dilakukan secara tidak tepat. Ketidaktepatan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang menyebabkan ketidaktepatan pengukuran kinerja diantaranya adalah ketidak jelasan makna kinerja yang diimplementasikan, ketidakpahaman pegawai mengenai kinerja yang diharapkan, ketidakakuratan instrumen pengukuran kinerja, dan ketidakpedulian pimpinan organisasi dalam pengelolaan kinerja.

Berdasarkan permasalahan selama ini di LPP RRI Gunungsitoli di lihat dari segi ketidakjelasan makna kinerja yang diimplementasikan sering terjadi pegawai merasa pekerjaan yang dibebankan sudah selesai padahal tugas dan pekerjaan ini masih berkesinambungan contoh di bagian penyiaran Penyiar merasa pekerjaan untuk menyiarkan Iklan Kerjasama berlangsung satu kali dalam sehari padahal iklan yang disiarkan tiga sampai 5 kali dalam sehari

sehingga terkadang hal tersebut dilewatkan begitu saja karena tidak terkontrol oleh atasan langsung. Kemudian waktu tutup siaran terkadang penyiar lalai yang seharusnya tutup pukul 00.00 wib apabila tidak di monitoring oleh atasan bisa saja penyiar tutup siaran sebelum pada pukul 00.00 Wib.

Dari segi ketidakpahaman pegawai mengenai kinerja yang diharapkan, di sini sering mengalami kendala karena pegawai merasa sudah bisa padahal ini memerlukan keahlian dalam penguasaan teknologi, sehingga terkesan pegawai minim dalam penguasaan teknologi informasi. Dari segi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat minim sehingga pegawai sering terlambat masuk kerja.

Dari uraian di atas maka perlu untuk mengkaji dan meneliti masalah sistem pengendalian manajemen yang dikaitkan dengan kinerja mengenai pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Gunungsitoli.

METODE

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dengan penelitian ini dapat di analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif (inferensi) (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai LPP RRI Gunungsitoli yang berjumlah 39 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yakni: observasi dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan tahapan dalam pengolahan data hasil penelitian yang diawali dengan verifikasi data yang telah diperoleh merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk memastikan dan mengecek semua daftar pernyataan angket yang telah disiapkan. Kemudian, diadakan analisis angket tersebut guna

mengetahui apakah angket yang telah diedarkan telah memenuhi syarat sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Dari hasil verifikasi data, ternyata bahwa angket yang telah diedarkan kepada 39 orang responden telah dikembalikan secara utuh dalam keadaan dan kondisi baik, serta di isi sesuai dengan petunjuk pengisian yang diberikan. Untuk itu, hasil angket yang telah diterima peneliti dari responden selanjutnya diolah sebagai bahan analisa dalam penelitian ini.

Dalam Penelitian ini ada 2 (dua) variabel yaitu sistem pengendalian manajemen (X), dan variabel kinerja (Y) sehingga dalam pendistribusian angket kepada para responden sebanyak 39 orang di dasarkan pada variabel penelitian, seluruhnya terdiri dari 10 butir soal/item variabel (X), dan variabel (Y) sebanyak 10 butir item soal, semua telah dijawab dengan lengkap oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisian.

Hasil dari rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan alternatif jawaban diperoleh bahwa untuk jawaban alternatif SS responden memiliki rata-rata 3,72. Untuk alternatif S rata-rata 4,23. Untuk alternatif KS rata-rata 2,05. Untuk alternatif STS rata-rata 0,00. Hasil pengolahan rekapitulasi jawaban responden pada variabel X (Sistem Pengendalian Manajemen) diberlakukan juga untuk variabel Y (Kinerja) diperoleh bahwa untuk jawaban alternatif SS responden memiliki rata-rata 4,31. Untuk alternatif S rata-rata 2,90. Untuk alternatif KS rata-rata 2,77. Untuk alternatif STS rata-rata 0,03.

Uji Validitas

Hasil perbandingan setiap nilai r_{hitung} butir soal dengan r_{tabel} , dengan tingkat interval kepercayaan 95 % diperoleh hasil dengan $N = 39$ adalah 0,316. diperoleh hasil bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa butir soal dari nomor satu sampaisepuluh adalah valid. Hasil perhitungan seluruh soal angket penelitian variabel X maupun variabel Y, terlihat

bahwa semua butir soal memenuhi syarat validitas dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga layak untuk digunakan.

Uji Reliabilitas

Hasil olahan data angket Variabel X di dapatkan nilai $r_{11}=0,764 > r_{tabel}=0,316$ dan kriteria harga r adalah tinggi maka dapat disimpulkan bahwa tes pada variabel X secara keseluruhan telah reliabel dan dapat digunakan sebagai tes pada penelitian. Demikian juga olahan data angket Variabel Y didapatkan nilai $r_{11}=0,810 > r_{tabel} = 0,316$ dan kriteria harga r adalah tinggi maka dapat disimpulkan bahwa tes pada variabel Y tersebut secara keseluruhan telah reliabel dan dapat digunakan sebagai tes pada penelitian.

Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui korelasi antara variabel X dengan Variabel Y dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment sederhana. Hasil analisisdiperoleh $r_{hitung} = 0,724$ dan pada taraf signifikan 5% dengan jumlah $N = 39$, diperoleh $r_{tabel} = 0,316$. Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,724 > 0,316$), maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (Sistem Pengendalian Manajemen) dengan Y (Kinerja).

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi antara variabel X dengan Y dapat dihitung seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

$$KD = (0,724)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,524 \times 100\%$$

$$KD = 52 \%$$

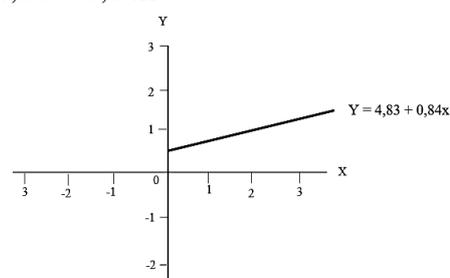
Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil perhitungan korelasi antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja

didistribusikan ke dalam rumus regresi linear sederhana untuk memprediksikan seberapa tinggi nilai variabel X terhadap variabel Y. Maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 4,83 + 0,84x$$



Gambar 1. Persamaan Linear Sederhana

Uji Hipotesis (Uji t)

Selanjutnya dalam tahapan pengujian hipotesis, penulis menggunakan uji t dengan diperoleh $t_{hitung} = 6.384$ dan dengan $dk = 37$ serta taraf signifikan 5% diperoleh $t_{tabel} = 1.687$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.384 > 1.687$), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, maka H_0 di tolak dan H_a di terima.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat pengaruh positif sistem pengendalian manajemen terhadap Kinerja dapat di terima dan teruji kebenarannya.

Pembahasan

Menurut Alhundri (2015), Sari dkk (2018) sistem pengendalian manajemen dalam penelitiannya merupakan suatu alat dari alat-alat lainnya untuk mengimplementasikan strategi, yang berfungsi untuk memotivasi anggota-anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat di atas bahwa alat-alat lain yang digunakan untuk mengimplementasikan strategi sebuah organisasi itu adalah sistem pengendalian manajemen, artinya suatu alat yang digunakan dalam mengendalikan manajemen sebagai perangkat struktur,

untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi sistem pengendalian manajemen memfokuskan pada pelaksanaan strategi. Pengendalian manajemen hanya salah satu cara bagi manajer untuk menerapkan strategi yang diinginkan. Strategi yang dapat diterapkan selain pengendalian manajemen adalah melalui pendekatan struktur organisasi, manajemen sumber daya dan budaya.

Untuk memahami sebuah sistem dibutuhkan suatu pengetahuan tentang lingkungan dimana sistem itu berada. Dua unsur penting dalam sistem pengendalian manajemen adalah lingkungan pengendalian dan proses pengendalian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di LPP RRI Gunungsitoli, selanjutnya penulis menyampaikan kesimpulan sebagai berikut: 1). sistem pengendalian manajemen dengan kaitannya variabel yang mempengaruhinya di LPP RRI Gunungsitoli, memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,724, Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,724 > 0.316$); 2). pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli, dari hasil pengolahan data, dan hasil perhitungan koefisien determinasi maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (a). berdasarkan hasil pengolahan data distribusi t dengan $dk = 37$ dan taraf signifikan 5% diperoleh $t_{tabel} = 1.687$. Dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.384 > 1.687$), (b). berdasarkan hasil angket yang di olah dengan koefisien determinasi sebesar 52% pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini sebesar 48%; 3). berdasarkan hasil pengujian hipotesis ternyata H_a di terima dan H_0 di tolak, sebab $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.384 > 1.687$), sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara sistem pengendalian

manajemen terhadap kinerja pegawai LPP RRI Gunungsitoli.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhudri, S. (2015). Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Ranting Bangkinang. *Jom FISIP*, 2(2), 26-34.
- Bali, A. Y. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 1–14.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.7>
- Christanti, N. S., & Witjaksono, A. D. (2019). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening pada Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, 3(2), 119–130.
<https://doi.org/10.12962/j26151847.v3i2.5886>
- Dadang, S. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Cetakan Kedua. Maret 2016. Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Hasan, M. I. (2013). *Pokok-pokok Materi Statistik I. Statistik Deskriptif*. Edisi kedua. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. & Anwar, P. (2013) *Kinerja Karyawan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manullang, M. (2012), *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.

Muttaqin, G. F., & Dharmayanti, R. (2017). Pengaruh Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Kualitas Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi*, 19(1), 68. <https://doi.org/10.24912/ja.v19i1.114>

Rukmana, T., Fitriah, E., & Rosdiana, Y. (2015). Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Di Pt. Dirgantara Indonesia. *Prosiding Akuntansi*, 1(1), 133-139.

Sari, D. E. K., Surachman, S., & Ratnawati, K. (2018). Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 11–25.

Suartina, I. W., & Wayan. S. A. (2019). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Perilaku Produktif Karyawan Pada PT. Tommorow's Antiques Indonesia. *Jurnal Widya Manajemen* 1(2), 1–20.

Sugiyono. (2018). *Metode Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alvabet CV.

Talumewo, W. E., Nangoi, G., & Tirayoh, V. (2018). Analisis Atas Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Pemberian Kredit Pada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(2), 610-619.