

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GMAHK KONFRENS JAWA KAWASAN TIMUR

Ray Hutapea, Harman Malau

Universitas Advent Indonesia, Indonesia

Email: hutapea.ray@gmail.com, harmanmalau@unai.edu

Abstrak

Sistem pengendalian manajemen dibentuk untuk dapat mengendalikan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Diharapkan dengan adanya sistem pengendalian manajemen yang baik maka kinerja karyawan dapat dipantau dengan baik dan menghasilkan *output* yang baik bagi perusahaan. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui apakah sistem pengendalian manajemen (variabel independent) telah dibentuk dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (variable dependent) dengan baik juga. Metode penelitian yang dilakukan adalah dengan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 25 orang responden. Pada hasil penelitian maka didapati bahwa variabel independent mempengaruhi variabel dependent sebesar 60.9%.

Kata Kunci: sistem pengendalian manajemen; kinerja karyawan

Abstract

Management control system is formed to be able to control the performance of employees in a company. It is hoped that with a good management control system, employee performance can be monitored properly and produce good output for the company. This study was made to find out whether the management control system (independent variable) has been well established so that it can increase employee performance (dependent variable) as well. The research method used is quantitative method with data collection through distributing questionnaires to 25 respondents. In the results of the study, it was found that the independent variable affected the dependent variable by 60.9%.

Keywords: management control system; employee performance

Pendahuluan

Pendirian perusahaan salah satunya adalah untuk mendapatkan laba yang sebesar besarnya dan sebisa mungkin untuk mengurangi beban usaha. Meningkatkan laba dan mengurangi beban tentu tidak semudah yang dibayangkan, dan hal ini tidak selalu mengacu kepada peningkatan produksi ataupun penjualan. Ada hal lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu bagaimana manajemen dalam melakukan pengendalian atau membuat suatu sistem pengendalian dengan baik.

Sistem pengendalian manajemen yang merupakan suatu alat yang digunakan untuk membantu manajemen dalam mengendalikan karyawan ini memiliki sistem turunan yang meliputi tentang pemrograman, anggaran, pelaporan dan juga pertanggungjawaban (Arief Suandi 2001:9). Dari sini dapat diketahui bahwa salah satu penerapan sistem pengendalian manajemen adalah untuk dapat mengendalikan karyawan didalam menjalankan setiap tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan rencana atau anggaran kerja yang telah ditetapkan.

Perusahaan memiliki kebijakan masing-masing dalam menentukan sistem pengendalian manajemennya. Tentunya kebijakan ini juga mengacu kepada budaya kerja diperusahaan dan gaya kepemimpinan untuk memotivasi karyawannya. Sistem pengendalian manajemen juga dibentuk untuk memastikan bahwa rencana kerja atau strategi kerja di perusahaan dapat diterima dan dijalani dengan baik oleh setiap karyawan.

Sistem pengendalian yang dilakukan oleh manajemen juga untuk memastikan bahwa antara manajemen dan karyawan memiliki satu pemahaman dan pemikiran yang sama dalam memajukan perusahaan atau organisasi dimana tempat mereka bekerja. Manajemen memberikan arahan-arahan yang harus dilakukan oleh karyawan sesuai dengan aturan dan rencana kerja yang telah ditentukan, dan arahan-arahan tersebut harus dapat dimengerti oleh karyawan, sehingga dengan demikian sistem yang dibentuk dapat berjalan dengan baik.

Perusahaan biasanya memiliki suatu ukuran kinerja yang harus dicapai. Perusahaan profit tentunya memiliki ukuran yang dicapai dalam bentuk finansial atau seberapa besar target dari rencana kerja yang telah disusun. Sementara pada perusahaan atau organisasi nonprofit tidak semata-mata kepada ukuran finansial. Gereja Masehi Advent Hari Ketujuh Konfrens Jawa Kawasan Timur adalah salah satu organisasi *non profit* yang bergerak dibidang pelayanan kerohanian. Tingkat pencapaian dalam pelayanan salah satunya dapat dinilai dari tingkat pertumbuhan rohani anggota jemaat, dan di dalam mendelegasikan setiap strategi atau rencana kerja pelayanan dalam satu periode tertentu, maka diperlukan satu sistem pengendalian yang baik. Setiap tahunnya selalu ada rencana kerja yang baru dan manajemen dituntut untuk dapat memberikan satu sistem pengendalian yang baik agar rencana kerja tersebut dapat diterima oleh karyawan yaitu Pendeta yang tentunya berada dilapangan.

Penerapan sistem pengendalian manajemen, maka para manajer diharapkan dapat memberikan satu pengaruh yang harus dilakukan oleh karyawan untuk dapat mengimplementasikan strategi perusahaan yang telah dibentuk (Anthony & Govindarajan, 2005).

Anna Johanson dalam (Soputra, J. H., & Malau, 2019) dalam artikelnya "3 Hal yang Dapat Mempengaruhi Kepercayaan Diri Karyawan (dan Performance)" mengungkapkan bahwa tingkat kepercayaan diri atau motivasi dan kinerja dari karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga hal yaitu kurangnya dukungan dan motivasi positif dari pimpinan, sikap bullying atau sikap dan tindakan negatif dari pimpinan dan rekan kerja, dan rendahnya kompensasi yang diterima karyawan. Oleh karena itu,

perusahaan atau organisasi harus menjaga setiap karyawan agar tidak menghindari 3 hal ini agar karyawan motivasi tetap terjaga.

Dengan penerapan sistem pengendalian ini maka manajemen dapat dengan mudah untuk menyampaikan setiap rencana kerja atau informasi. Tidak hanya itu saja, dengan sistem pengendalian yang telah dibuat tentunya juga akan dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Adakalanya masalah yang dihadapi di dalam organisasi atau perusahaan terkait kinerja karyawan adalah tidak terjalannya komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan. Informasi tidak tersampaikan dengan baik, sehingga karyawan juga tidak tepat didalam menjalankan rencana kerja dari organisasi.

(Mulyadi, 2001) menjelaskan sistem pengendalian manajemen sebagai suatu sistem yang diterapkan oleh suatu organisasi untuk merencanakan tujuan organisasi dimasa yang akan datang, dan juga untuk menganalisa apakah rencana kerja organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau tidak.

Ada beberapa unsur-unsur dalam sistem pengendalian manajemen menurut (Anthony & Govindarajan, 2005) yaitu bagaimana merencanakan strategi dan pembagian tanggung jawab, pembuatan anggaran, mempersiapkan sumber daya, pengukuran, evaluasi dan penghargaan kinerja.

(Sandy Martha, 2015) menjelaskan kinerja adalah bagaimana seorang karyawan mencapai prestasi dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. Sementara Sutrisno (2016:151) mengartikan kinerja sebagai prestasi karyawan tidak hanya kepada menjalankan tanggung jawab yang diberikan tapi juga sebagai pencapaian tingkah laku kerja.

(Robbins & Coutler, 2016) memberikan beberapa indikator kinerja. Indikator ini digunakan untuk mengukur bagaimana pencapaian atau prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah kualitas kerja, kuantitas, tepat waktu dan efektifitas kerja serta kemandirian.

Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah suatu metode didasarkan pada satu filsafat positivisme, yang kemudian akan digunakan pada penelitian yang menggunakan sampel tertentu, dan pengambilan sampel tersebut menggunakan satu instrumen untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2016).

(Sugiono, 2016) menjelaskan bahwa pada penelitian kuantitatif maka akan menunjukkan hubungan antar variabel, yang kemudian akan diuji teori dan kemudian mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif.

Lebih lanjut (Sugiono, 2016) menjelaskan tentang dua variabel pada penelitian kali ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dimana variabel independen ini adalah variabel bebas yang akan mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya variabel dependen. Sistem pengendalian manajemen akan menjadi variabel independen (variabel X) yang akan mempengaruhi atau menjadi penyebab ternyadinya variabel dependen atau yang disebut juga sebagai variabel output yaitu kinerja karyawan (variabel Y).

Dalam pengumpulan data maka digunakan kuesioner yang akan mencari data dari koresponden. Data dari koresponden ini akan menentukan seberapa besar pengaruh dari sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat GMAHK Jawa Kawasan Timur.

Hasil dan Pembahasan

Penggunaan data pada penelitian ini adalah dengan data premier, dan dimana data tersebut didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan GMAHK Jawa Kawasan Timur yang bekerja pada bagian administrasi dikantor. Total kuesioner yang disebar sebanyak 25 kuesioner dan kembali sebanyak 23 kuesioner.

Tabel 1
Statistik Reliabel
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.940	20

Dari table 1 diatas nilai Cronbach's Alpha adalah .940, yang mana jika nilai alpha >.60 maka seluruh angket keusioner yang dibagikan adalah reliabel dan layak di lanjutkan.

Tabel 2
Item-Total Statistic

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	64.68	63.751	.449	.940
item2	64.73	62.398	.613	.938
item3	64.91	62.753	.468	.940
item4	64.91	61.515	.526	.940
item5	64.82	61.870	.619	.938
item6	64.77	62.089	.618	.938
item7	65.00	61.333	.539	.939
item8	65.27	58.874	.703	.936
item9	65.32	59.465	.667	.937
item10	65.32	58.513	.686	.937
item11	65.00	60.667	.729	.936
item12	65.05	58.426	.766	.935
item13	65.05	60.998	.688	.937
item14	65.18	58.156	.828	.934
item15	65.32	59.465	.667	.937
item16	65.32	58.418	.695	.937
item17	64.95	60.426	.643	.938
item18	64.91	59.991	.700	.937
item19	65.50	60.262	.636	.938
item20	65.50	59.024	.683	.937

Pada table 2 diatas dapat terlihat korelasi antara item pertanyaan yang digunakan pada kuesioner. Nilai pada kolom Corrected Item-Total Correlation adalah nilai Validitas Butir Pertanyaan, dan nilai Cronbach's Alpha Item Deleted adalah nilai Reliabilitas Butir.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah butir-butir soal kuesioner tersebut reliabel atau tidak maka dicari nilai r table. Nilai r table dicari pada nilai r table statistic dengan dasar nilai df (*degree of freedom*), maka digunakan rumus $df = n - 2$ dan jika nilai r hitung $> r$ table maka butir soal kuesioner dinyatakan valid. Pada kasus kali ini maka di dapati $df = 20 - 2 = 18$. Pada table distribusi nilai r table untuk n 18 pada signifikansi 5% adalah 0.468.

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui data yang telah dikumpulkan tersebut telah berdistribusi normal atau tidak. Dilanjutkan lagi.

Tabel 3
Uji Non-Parametris Kolmogorov-Smirnov
(K-S) One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandard ized Residual
N		23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92964433
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.202
	Positive	.153
	Negative	-.202
Test Statistic		.202
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Melalui test sampel dari one-sample kolmogorov-smirnov didapati bahwa nilai signifikan adalah 0.016, artinya bahwa data penelitian bersifat distribusi tidak normal tetapi memenuhi kriteria untuk dilanjutkan karena hasil test validitas dan realibiliti menghasilkan nilai yang positif.

2. Uji Analisis Regresi

Uji analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel dapat memberi suatu pengaruh terhadap variabel yang lain. Dalam hal ini variabel independen atau variabel yang mempengaruhi (X) adalah Sistem Pengendalian Manajemen, dan variabel yang dipengaruhi atau variabel dependent (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 4
Variables Entered/Removed Variables
Entered/Removed^a

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sistem Pengendalian M ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. All requested variables entered.

Pada test variables entered/removed, variable yang digunakan dalam analisis adalah Kinerja Karyawan sebagai variable dependent (Y) dan Sistem Pengendalian Manajemen sebagai variable independent (X). Analisis yang digunakan adalah metode Enter dan tidak ada variable yang ditolak.

3. Uji T

Uji t untuk mengetahui atau menguji sejauh mana hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini benar atau tidak. Rumus yang digunakan dalam mendapatkan t tabel adalah :

$$t = (\alpha:2 ; n-k-1)$$

$$t = (0.05:2 ; 20-2-1)$$

$$t = (0.025 : 17)$$

$$t = 2.109$$

Tabel 5
Coefficients Coefficients^a

Model		Coefficients^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.092	6.020		-.181	.858
	Sistem Pengendalian M	.965	.169	.780	5.716	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 ditemukan bahwa nilai sginifikansi (Sig) variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga boleh disimpulkan bahwa adanya pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada GMAHK Konfrens Jawa Kawasan Timur. Lebih lanjut pada perbandingan nilai t hitung dan t tabel maka diketahui ti hitung $5.716 > t$ tabel 2.109, sehingga kesimpulan bahwa adanya pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Koefisien Determinasi

Tabel 6
Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.590	2.999
a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian M				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Pada tabel 5.6 maka diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0.609 atau sama dengan 60.9%. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60.9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kesimpulan

Kesimpulan yang diberikan penulis pada analisis penelitian kali ini adalah bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi dari sistem pengendalian yang dibentuk oleh pihak manajemen pada kantor GMAHK Konfrens Jawa Kawasa Timur. Nilai yang cukup baik melalui nilai koefisien determinasi atau R Square yaitu 60.9%, tingkat kualitas kerja karyawan dapat dipacu dengan sistem pengendalian yang manajemen bentuk.

BIBLIOGRAFI

- Anthony, Robert N., & Govindarajan, Vijay. (2005). Management control system: Sistem pengendalian manajemen. *Jakarta: Salemba Empat*. [Google Scholar](#)
- Mulyadi, Johny Setiawan. (2001). Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen. *Yogyakarta: Aditya Media*. [Google Scholar](#)
- Robbins, P. Stephen, & Coutler, Mary. (2016). Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1. *Jakarta: Salemba Empat*. [Google Scholar](#)
- Sandy Martha, Muhammad. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Bandung: Universitas Widyautama Bandung*. [Google Scholar](#)
- Soputra, J. H., & Malau, H. (2019). *The Effect of Career Development and Compensation on Employee Work Motivation at Tourism Attraction in West Java. In Abstract Proceedings International Scholars Conference*. [Google Scholar](#)
- Sugiono, Sugiono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d. *Bandung: Alfabeta*. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Ray Hutapea, Harman Malau (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

