



PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Audi Elshinta Gading¹, Adek Wahyuni Safitri², Mutiara Ramadani³, Sebrina Handayani⁴, Fitri Yani Panggabean⁵

Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi
audielshintagading@gmail.com¹, adekwahyuni.ojaa28@gmail.com²
mutiararama0312@gmail.com³, sebrinahandayani20@gmail.com⁴,
fitriyani@dosen.pancabudi.ac.id⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan adalah aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Metode yang dipilih menggunakan kuantitatif, kuantitatif adalah proses untuk memperoleh pengetahuan dengan menggunakan data numerik sebagai alat analisis, Teknik Analisa data melalui program IBM SPSS statistic 23. hasil penelitian uji t, Sistem Pengendalian Manajemen (X) sebesar 3,396, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,98397, dengan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini ditemukan Nilai F hitung sebesar 11,535 > nilai F tabel yaitu 2,70 dan nilai sig. yaitu 0.001 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sistem pengendalian manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memberikan struktur, umpan balik, dan motivasi, sistem ini dapat membantu karyawan mencapai potensi mereka dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Manajemen, Kinerja Karyawan, Motivasi

Abstract

This study aims to determine the effect of management control system on employee performance. Employee performance is an important aspect in achieving organizational goals. The method chosen uses quantitative, quantitative is a process for obtaining knowledge using numerical data as an analytical tool, data analysis techniques through the IBM SPSS statistical 23 program. t test research results, Management Control System (X) of 3.396, which is greater than the t table value of 1.98397, with a Significance value (Sig.) of 0.001 which is less than 0.05. Therefore, H₀ is rejected and H_a is accepted, indicating that the Management Control System has a significant effect on Employee Performance. In this study, it was found that the calculated F value of 11.535 > the F table value of 2.70 and the sig. value is 0.001 < 0.05, so H₀ is rejected and H_a is accepted, meaning that the Management Control System has a significant effect on Employee Performance. The management control system has a significant effect on employee performance. By providing structure, feedback, and motivation, this system can help employees reach their potential and contribute to the overall success of the organization.

Keywords: Management Control System, Employee Performance, Motivation

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kompetensi dan motivasi karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem pengendalian manajemen yang diterapkan dalam organisasi. Sistem pengendalian manajemen bertujuan untuk memastikan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan oleh karyawan sejalan dengan tujuan perusahaan. Melalui pengendalian yang efektif, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pencapaian target secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa temuan menggarisbawahi pentingnya peran pengendalian manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Selain itu, pengendalian manajemen juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Beberapa penelitian mengidentifikasi bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap indeks kepuasan masyarakat dalam pelayanan kesehatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan pengendalian manajemen yang efektif dapat meningkatkan kualitas pelayanan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Temuan lainnya memperkuat bukti bahwa pengendalian manajemen berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengendalian manajemen yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengelola risiko, mengarahkan perilaku pegawai, serta meningkatkan kejelasan peran dan tanggung jawab karyawan. Dengan pengendalian yang efektif, pegawai dapat lebih fokus pada pencapaian tujuan organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Selain itu, pengendalian manajemen yang baik, bersamaan dengan pembelajaran organisasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, pengendalian manajemen tidak hanya memastikan bahwa karyawan mematuhi standar operasional prosedur (SOP), tetapi juga mendorong pembelajaran yang berkesinambungan di dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan dan meningkatkan produktivitas mereka.

Berdasarkan temuan-temuan dari berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian manajemen memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor. Pengendalian yang efektif membantu perusahaan dan lembaga publik memastikan bahwa karyawan bekerja

sesuai dengan tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Namun, meskipun terdapat banyak bukti yang mendukung pengaruh pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan, masih terdapat celah penelitian yang perlu diisi. Salah satu celah tersebut adalah kurangnya kajian komprehensif yang mengintegrasikan faktor-faktor lain yang memoderasi atau memediasi hubungan tersebut, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan tingkat digitalisasi proses pengendalian.

Oleh karena itu, kajian literatur ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan, dengan mengacu pada bukti empiris dari berbagai penelitian sebelumnya. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dengan mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memperkuat pengaruh pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kajian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi para manajer, pemimpin organisasi, dan pembuat kebijakan dalam merancang dan menerapkan pengendalian manajemen yang lebih efektif dan kontekstual

2. Kajian Pustaka

2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen

Sistem pengendalian manajemen (SPM) merupakan suatu mekanisme yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa tujuan dan strategi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien (Rotinsulu et al, 2021). Pengaruh dari sistem ini sangat besar terhadap kinerja organisasi, karena melalui pengendalian yang tepat, organisasi dapat memantau dan mengevaluasi kinerja serta memperbaiki proses-proses yang tidak berjalan sesuai harapan. Dengan adanya SPM, manajemen dapat mengidentifikasi permasalahan sejak dini dan melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis.

Pengaruh SPM juga terlihat dalam upaya pengelolaan sumber daya yang lebih optimal. Dengan mengimplementasikan sistem pengendalian yang baik, perusahaan dapat mengelola sumber daya seperti manusia, uang, dan bahan baku dengan lebih efisien. Sistem ini memungkinkan manajer untuk membuat keputusan berbasis data yang lebih tepat, serta memastikan bahwa sumber daya yang ada digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa pengendalian yang tepat, perusahaan dapat mengalami pemborosan dan ketidakefektifan yang merugikan.

Selain itu, menurut Sukmawati et al (2023) pengaruh sistem pengendalian manajemen juga berdampak pada peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam organisasi. Dengan adanya prosedur dan mekanisme pengendalian yang jelas, setiap bagian dalam organisasi menjadi lebih terukur dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini meminimalisir penyalahgunaan wewenang dan meningkatkan rasa tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen dapat melakukan monitoring secara real-time terhadap aktivitas yang dilakukan oleh setiap divisi, sehingga dapat mengambil tindakan korektif apabila diperlukan.

Namun, penerapan sistem pengendalian manajemen yang buruk atau tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat menyebabkan dampak negatif, seperti terhambatnya inovasi atau bahkan menciptakan ketegangan antara manajer dan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyesuaikan dan memperbaharui sistem pengendaliannya secara berkala agar tetap relevan dengan dinamika internal dan eksternal perusahaan. Pengendalian manajemen harus dilakukan dengan pendekatan yang seimbang, yang mendorong pencapaian tujuan tanpa mengekang kreativitas dan fleksibilitas yang dibutuhkan untuk beradaptasi dengan perubahan (Riniwati. H., 2016)

2.2 Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Indra Bastian (2006 : 274) yang menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Pengukuran kinerja merupakan satu prinsip manajemen .Menurut Silalahi, 2011 : 409) “jika kamu tidak dapat menentukan kinerja, kamu tidak dapat mengukurnya”. Oleh karena itu pemahaman dalam pengukuran kinerja, perlu memahami kinerja.

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan saran yang telah ditentukan, termasuk efisiensi terhadap penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa serta ketepatan barang dan jasa yang di hasilkan dan efektivitas tindakan untuk menghasilkannya serta kualitas yang di hasilkan.

Menurut Hasibuan,(2007 : 87) penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan. Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi karyawan dan sumbangan serta kepentingan bagi karyawan. Secara subjektif kinerja organisasi atau perusahaan, adalah bentuk perbandingan antara output aktual dengan hasil yang diharapkan. Kebanyakan pengukuran kinerja secara subjektif mengukur tentang bagaimana persepsi karyawan akan kinerja organisasi terkait dengan harapan atau tujuan.

3. Metode Penelitian

Metode kuantitatif dipilih untuk penelitian ini, Waruwu (2023) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah proses untuk memperoleh pengetahuan dengan menggunakan data numerik sebagai alat analisis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki fenomena sosial dan isu-isu terkait manusia. Selain itu, penelitian ini juga dilihat sebagai strategi untuk mengeksplorasi makna, pemahaman, konsep, karakteristik, gejala, simbol, serta deskripsi terkait suatu fenomena. Pendekatan ini menekankan pemanfaatan berbagai metode yang dilakukan secara alami dan holistik, serta memberikan perhatian pada aspek kualitas. Hasil dari penelitian ini disajikan dalam bentuk naratif dalam konteks akademis (Sidiq, Choiri, & Mujahidin, 2019). Pada penelitian ini menggunakan SPSS 23 dengan menguji 100 karyawan menggunakan koesoner secara online. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur sejauh mana pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif.

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berfungsi untuk menentukan hubungan matematis antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Tes regresi linier berganda diterapkan untuk mengevaluasi validitas hipotesis penelitian.

Tabel 1 Uji Analisis regresi berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	20.841	3.219		6.475	.000		
1 Sistem pengendalian manajemen	.289	.088	.325	3.396	.001	1.000	1.000

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil Penelitian tersebut menghasilkan bentuk persamaan, yakni:

$$Y = 20,841 + 0,298 X + e$$

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien konstanta 28,841 menunjukkan bahwa tanpa mempertimbangkan variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) dan Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 2884,1%.

- b. Koefisien beta variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) sebesar 0,298 atau 29,8% menunjukkan bahwa jika nilai variabel lain tetap konstan dan variabel X meningkat 1%, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 29,8%.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji Parsial, yang dikenal juga sebagai uji t, adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi dari masing-masing koefisien regresi dalam model regresi. Dengan uji ini, Dapat menilai apakah variabel independen tertentu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, setelah mengendalikan variabel independen lainnya.

Tabel 2 Uji t parsial

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	20.841	3.219		6.475	.000		
1 Sistem pengendalian manajemen	.289	.088	.325	3.396	.001	1.000	1.000

Sumber: Data Diolah (2024)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut: nilai t hitung untuk variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) sebesar 3,396, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,98397, dengan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini mengevaluasi apakah variabel independen berinteraksi satu sama lain dan dianggap berhasil jika tingkat signifikansinya 0,05 atau lebih rendah. Keputusan

untuk menerima atau menolak uji F ditentukan dengan membandingkan nilai F yang dihitung dengan nilai pada tabel F serta memeriksa nilai signifikansi.

Tabel 3 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	245.422	1	245.422	11.536	.001 ^b
1	Residual	2085.018	98	21.276		
	Total	2330.440	99			

Sumber: Data Diolah (2024)

Nilai F hitung sebesar 11,535 > nilai F tabel yaitu 2,70 dan nilai sig. yaitu 0.001 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Determinansi R²

Koefisien determinasi mencerminkan seberapa efektif model dalam menggambarkan variasi dari hasil yang ingin diprediksi. Nilai koefisien ini berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai R² rendah, itu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki sedikit pengaruh dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, jika R² mendekati satu, ini menunjukkan bahwa variabel yang kita ukur sangat efektif dalam menjelaskan keseluruhan hasil.

Tabel 4. Determinansi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 ^a	.105	.096	4.613

Sumber: Data Diolah (2024)

Nilai R² (koefisien determinasi) sebesar 32,5% menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen (X) mampu menjelaskan 32,5% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y). Artinya, sekitar 32,5% perubahan atau variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keberadaan atau efektivitas sistem pengendalian manajemen yang diterapkan di organisasi. Sementara itu, 67,5% sisanya 67,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian hasil uji t, Sistem Pengendalian Manajemen (X) sebesar 3,396, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,98397, dengan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini ditemukan Nilai F hitung sebesar 11,535 > nilai F tabel yaitu 2,70 dan nilai sig. yaitu 0.001 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian ini mendapatkan Nilai R² (koefisien determinasi) sebesar 32,5% menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen (X) mampu menjelaskan 32,5% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y). Artinya, sekitar 32,5% perubahan atau variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keberadaan atau efektivitas sistem pengendalian manajemen yang diterapkan di organisasi. Sementara itu, 67,5% sisanya 67,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sistem Pengendalian Manajemen diterapkan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya dimanfaatkan dengan cara yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan (Wilopo, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Farida dan Dedy (2019) juga mengungkapkan bahwa kinerja yang baik dapat dicapai melalui penerapan Sistem Pengendalian Manajemen yang efektif. Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja karyawan agar dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan memenuhi harapan pelanggan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui penerapan sistem pengendalian manajemen yang efektif. Sistem ini mencakup berbagai proses, kebijakan, dan alat yang dirancang untuk mengarahkan dan mengendalikan kinerja organisasi serta individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sistem pengendalian manajemen tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk monitoring, tetapi juga sebagai sarana untuk memotivasi dan mendukung karyawan dalam mencapai target. Karyawan yang merasa memiliki tujuan yang jelas, mendapatkan umpan balik yang konstruktif, dan memiliki akses terhadap sumber daya yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana sistem pengendalian manajemen dapat berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

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. Variable sistem pengendalian manajemen diukur berdasarkan dua indikator yaitu struktur pengendalian manajemen dan proses pengendalian manajemen. Sedangkan variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan 6 indikator yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, kepercayaan, ketersediaan, kebebasan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan. Banyak hal yang diduga sebagai penyebab peningkatan system pengendalian manajemen pada Perusahaan. Salah satunya dengan adanya kinerja karyawan. Sistem pengendalian manajemen merujuk pada struktur dan proses yang digunakan dalam suatu Perusahaan untuk mempengaruhi sebuah organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks pengembangan daerah, kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) mencerminkan pentingnya sistem perencanaan yang terstruktur dan terencana. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan pembangunan sangat bergantung pada pelaksanaan sistem pengendalian yang efektif. Kinerja yang baik tidak hanya diukur dari pencapaian anggaran, tetapi juga dari bagaimana perencanaan dan pelaksanaan program dapat berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, sistem pengendalian manajemen yang tepat dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Panggabean et al., 2023).

Sistem pengendalian manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memberikan struktur, umpan balik, dan motivasi, sistem ini dapat membantu karyawan mencapai potensi mereka dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Namun, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan tantangan yang mungkin muncul dan memastikan bahwa implementasi sistem dilakukan dengan bijaksana dan adil. Dengan memahami pengaruh ini, perusahaan dapat merancang sistem pengendalian yang tidak hanya berorientasi pada hasil tetapi juga mendukung pengembangan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan.

Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Melalui penerapan SPM yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan oleh karyawan selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa SPM tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada efisiensi penggunaan sumber daya.

Dengan memberikan panduan yang jelas dan prosedur operasi standar, SPM membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik, sehingga mengurangi pemborosan dan meningkatkan hasil kerja. Selain itu, SPM juga mendorong transparansi dan akuntabilitas, di mana setiap individu dalam organisasi merasa lebih bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan bersama.

Dengan sistem pengendalian yang baik, perusahaan dapat melakukan analisis risiko secara proaktif, yang memungkinkan mereka untuk mengantisipasi dan mengatasi tantangan sebelum menjadi masalah yang lebih besar. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat kepercayaan stakeholder, termasuk investor, pelanggan, dan pemerintah, terhadap organisasi. Namun, meskipun banyak bukti empiris yang mendukung keterkaitan positif antara SPM dan kinerja karyawan, masih banyak celah dalam penelitian yang perlu dijelajahi. Salah satu celah tersebut adalah pengaruh faktor-faktor lain, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan digitalisasi proses pengendalian, yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan ini. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami secara komprehensif bagaimana SPM dapat diintegrasikan dengan faktor-faktor lain guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Hal ini dikarenakan sistem pengendalian manajemen merupakan elemen kunci dalam manajemen organisasi yang tidak hanya membantu dalam mencapai tujuan strategis, tetapi juga dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kinerja karyawan. Dengan penerapan SPM yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya bertahan dalam persaingan, tetapi juga berkembang melalui inovasi dan peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian uji t, Sistem Pengendalian Manajemen (X) sebesar 3,396, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,98397, dengan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini ditemukan Nilai F hitung sebesar 11,535 > nilai F tabel yaitu 2,70 dan nilai sig. yaitu 0.001 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini mendapatkan Nilai R² (koefisien determinasi) sebesar 32,5% menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen (X) mampu menjelaskan 32,5% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y). Artinya, sekitar 32,5% perubahan atau variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan

oleh keberadaan atau efektivitas sistem pengendalian manajemen yang diterapkan di organisasi. Sementara itu, 67,5% sisanya 67,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sistem pengendalian manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memberikan struktur, umpan balik, dan motivasi, sistem ini dapat membantu karyawan mencapai potensi mereka dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Namun, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan tantangan yang mungkin muncul dan memastikan bahwa implementasi sistem dilakukan dengan bijaksana dan adil.

6. Daftar Pustaka

- Bastian, I. (2006). *Public sector accounting: An introduction*. Jakarta: Erlangga.
- Farida Fitriani Ismail & Dedy Sudarmadi. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASa: Jurnal Akuntansi Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3(1), 1–13.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.Revisi, Cet. ke-9, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hinaya, H. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 1(1), 23-33.
- Lekatompessy, J. E. (2011). *Peran Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Analisis Kontinjensi Dan Resource-Based View (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Undip)*. Sumarsan. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen : Konsep, aplikasi dan pengukuran kerja*.
- Panggabean, F. Y., Dalimunthe, M. B., Ramli, R., Magdalena, L., & Lingga, R. D. (2023). Analisis Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 7(1), 66-76.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rotinsulu, S. U., Runtu, T., & Mintalangi, S. S. (2021). Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada PT Jaya Bitung Mandiri. *GOING CONCERN: JURNAL RISET AKUNTANSI*, 16(2), 147-156.
- Silalahi, Ulber, 2011, *Asas -Asas Manajemen*, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung.
- Sukmawati, N. D., & Susilo, D. E. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Keuangan Pada Rumah Sakit Jombang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 589-602.