
**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE
CABANG PALOPO**

Penulis

Hinaya

Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas Andi Djemma
Email: inayahputri111@gmail.com

Info Artikel

p-ISSN : 2615-1871
e-ISSN : 2615-5850
Volume 1 Nomor 1, Maret 2018

ABSTRACT

The purpose of this research is to improve employee's kemamouan to know the influence of management control system (SPM) on employee performance that is mediated by company capability, and to test the influence of organizational culture that influence the relationship of management control system with company capability. Specifically, this study aims to test: the influence of management control systems that include the diagnostic control system, and interactive control system to the capability of the company; the influence of corporate capabilities that include the orientation of the company, innovation, organizational learning, and entrepreneurship to company performance; direct influence Management control systems on employee performance and the influence of management control systems and corporate capabilities moderated by the culture of the Organization. The research used survey data collection method and sample selection method with consideration to the employee A total of 16 respondents participated in this research coming from company in PT.Federal. The results showed that the management control system in the form of interactive control system positively influence with the capability of company employees that is orientation on company, innovation, organizational learning, and entrepreneurship. Empirical evidence shows that the influence of employee capability in the form of orientation in the company has a positive and significant influence with employee performance. Meanwhile, management control system in the form of, interactive control system is very influential on employee performance. Furthermore, empirical results indicate organizational culture strengthens the relationship of management control systems with company capability.

Key Word: Management Control and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen (SPM) terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kapabilitas perusahaan, dan untuk menguji pengaruh kultur organisasi yang mempengaruhi hubungan sistem pengendalian manajemen dengan kapabilitas perusahaan. Secara spesifik penelitian ini bertujuan menguji: pengaruh sistem

pengendalian manajemen yang mencakup sistem pengendalian diagnostik, dan sistem pengendalian interaktif terhadap kapabilitas perusahaan; pengaruh kapabilitas perusahaan yang mencakup orientasi pada perusahaan, inovasi, pembelajaran organisasi, dan kewirausahaan terhadap kinerja perusahaan; pengaruh langsung Sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan dan pengaruh sistem pengendalian manajemen dan kapabilitas perusahaan yang dimoderasi oleh kultur organisasi. Penelitian menggunakan metode pengumpulan data *survey* dan metode pemilihan sampel dengan pertimbangan kepada karyawan Sebanyak 16 responden berpartisipasi dalam penelitian ini yang berasal dari perusahaan di lingkungan PT. Federal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen berupa sistem pengendalian interaktif berpengaruh secara positif dengan kapabilitas karyawan perusahaan yaitu orientasi pada perusahaan, inovasi, pembelajaran organisasi, dan kewirausahaan. Bukti empiris menunjukkan bahwa pengaruh kapabilitas karyawan berupa orientasi dalam perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan Sementara itu, sistem pengendalian manajemen berupa, sistem pengendalian interaktif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil empiris menunjukkan kultur organisasi memperkuat hubungan sistem pengendalian manajemen dengan kapabilitas perusahaan.

Kata Kunci: Pengendalian Manajemen dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUN

Sistem pengendalian manajemen (SPM) merupakan suatu sub topik penting dalam penelitian di bidang manajemen. Sub topik ini banyak mendapat perhatian dari para akademisi maupun praktisi. Data menunjukkan bahwa sejak tahun 1990-1996 sebanyak 152 artikel dipublikasikan di Amerika Utara, dari jumlah tersebut 85 buah artikel (55, 60%) membahas tentang sistem pengendalian manajemen. Data ini mengindikasikan bahwa topik SPM merupakan topik yang sangat menarik oleh para peneliti dalam mengkaji berbagai hal yang terkait dengan sistem pengendalian manajemen. Terdapat beberapa alasan mengapa sistem pengendalian manajemen menjadi sangat penting bagi suatu karyawan karena untuk perumusan dan pengimplementasian strategi terhadap kinerja karyawan sistem pengendalian manajemen dikenal bukan hanya sebagai sistem namun lebih dari itu yang merupakan alat untuk melakukan pemantauan juga dikenal sebagai sistem dan prosedur formal yang digunakan untuk menjaga informasi dari semua aktivitas yang telah dirumuskan dalam kinerja karyawan dan pengimplementasian dengan kata lain setiap karyawan harus melakukan sistem perencanaan, sistem pelaporan, dan prosedur yang didasarkan pada informasi.

Sistem pengendalian manajemen sangat penting untuk keunggulan bersaing dan keunggulan kinerja bagi karyawan, dengan sendirinya dijadikan sebagai alat untuk memudahkan karyawan dalam menggunakan semua sumberdaya baik yang bersifat *tangible* maupun *intangible* untuk bersaing. Oleh karena itu semua karyawan berusaha agar orientasi kinerja dan strategi bisnis dapat direfleksikan dalam sistem pengendalian manajemen yang merupakan fungsi kritis dalam organisasi. Alasan ini memberikan makna bahwa kegagalan seorang karyawan adalah karena kegagalan dalam menjalankan sistem pengendalian manajemen sehingga sangat fatal bagi karyawan tersebut, sebagaimana yang digunakan untuk mengelola tekanan antara penciptaan inovasi dan pencapaian tujuan yang dapat diprediksikan dan menyeimbangkan dilema dasar organisasi antara pengendalian dan fleksibilitas Penggunaannya dalam perusahaan, pada dasarnya berkaitan dengan tekanan yang bersifat positif maupun negatif. Henri (2006) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengendalian memberikan pengaruh negatif

dan sebaliknya pengendalian interaktif memberikan pengaruh positif. Untuk menjaga fleksibilitas dan mendukung perubahan pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Palopo, pembelajaran bagi karyawan yang membuktikan bahwa pengendalian manajemen secara positif berkorelasi positif terutama bagi karyawan-karyawan perusahaan dalam kinerja untuk pengendalian formal dan sistem umpan balik yang dimaksud agar dapat memonitor hasil kerja karyawan dan mengkoreksi penyimpangan standar dari kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, banyak riset telah membuktikan bahwa sistem pengendalian manajemen dijadikan sebagai isu sentral dalam riset manajemen. Dengan demikian, perlu dijalankan dengan baik dalam setiap karyawan perusahaan. Apabila karyawan gagal dalam menjalankan fungsinya maka akan berakibat pada kerugian finansial yang sangat besar terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT.Federal Internasional Finance Cabang Palopo. Adapun waktu Penelitian dilakukan selama dua bulan yaitu bulan November sampai Desember 2016. Adapun tehnik pengumpulan data yang dilakukan agar memperoleh data secara terperinci dan baik maka penulis menggunakan teknik yaitu observasi, wawancara (*interview*) dan angket (kusioner). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 16 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 responden maka metode pemilihan sampel yang digunakan adalah metode sensus/ sampling jenuh. Metode Analisa Data meliputi (1) Analisa Deskriptif, (2) Uji Validitas dan Realiabilitas, (3) Menentukan model Regresi, (4) Pengujian statistik (uji- t) dan penentuan koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui sumbangan pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Pengendalian Manajemen

Sistem merupakan prosedur dalam melaksanakan serangkaian aktivitas yang biasanya dilakukan secara berulang. Karakteristik suatu sistem adalah sistematis, runtut, terpola, terkoordinasi dan terdiri dari beberapa langkah yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem disusun untuk menyelesaikan permasalahan yang mempunyai karakteristik yang sistematis. Manajemen, disisi lain diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan yang tidak sistematis. Peran manajemen dibutuhkan pada kondisi dimana lingkungan tidak memiliki aturan jelas atau pada situasi yang sangat tidak umum, misalnya: pabrik yang proses produksinya terotomatisasi tiba-tiba mengalami kegagalan sistem. Maka manajemen harus masuk dengan mengambil kebijakan terbaik. Jadi, Sistem pengendalian manajemen adalah sistem kegiatan perencanaan dan pengendalian dalam organisasi, yang berada di antara dua kegiatan yaitu perumusan atau formulasi strategi yang dilakukan manajemen atas dan pengendalian tugas yang dilakukan manajemen level bawah/operasional.

Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Kinerja Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cabang Palopo dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Dimana faktor yang satu tidak dapat dikatakan lebih dominan dari faktor lain. Hal ini karena masing-masing faktor mempunyai karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden memberikan gambaran tentang keadaan dan karakteristik responden. Pada penelitian ini responden adalah karyawan pada PT. Federal Internasional Finance cabang palopo yang berjumlah 16 orang adapun gambaran karakteristik responden pada penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

a. Deskripsi Variabel pengendalian manajemen (Variabel X)

Pengendalian manajemen adalah rencana, metode, prosedur dan kebijakan yang didesain oleh karyawan untuk memberi jaminan yang memadai atas tercapainya efisiensi dan efektivitas manajemen, kehandalan pelaporan keuangan, pengamanan terhadap asset, ketaatan/ kepatuhan undang-undang, kebijakan dan peraturan lain untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table yaitu frekuensi dan persentase tanggapan responden mengenai pengendalian manajemen berikut :

1. Analisis Persepsi Karyawan Mengenai Pengendalian Manajemen

Tabel 1. Sebaran Jawaban Responden Tentang Pengendalian Manajemen

NO	INDIKATOR	JUMLAH JAWABAN					RATAAN SKOR	KET
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya melakukan pekerjaan karena adanya pengendalian	-	-	2	5	9	4,43	Sangat setuju
2	Terjadinya hubungan huyang baik karyawan	-	-	2	6	8	4,37	Sangat setuju
3	Terlihatnya hubungan sesama karyawan	-	-	5	7	4	3,93	setuju
4	Dufasilitas perusahaan yg baik dlm melakukan aktivitas	-		4	8	4	4	Setuju
5	Aktivitas perusahaan sangat tinggi	-	1	3	11	1	3.75	setuju
6	Aktivitas	-	-	3	6	7	4,23	Setuju

	pengendalian secara efektif							
7	Saya melaksanakan pekerjaan dgn baik	-	2	1	9	4	3,93	setuju
8	Tim pemantau tdk menemukan kesalahan	-	5	2	9	-	3,25	setuju
9	Proses pemantauan karyawan sadar kerja	-	-	3	7	6	4.18	Setuju
Total							36,09	
RataRata							4,01	Setuju

Sumber: data diolah (2017)

2. Analisis Persepsi Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan

Tabel 2. Sebaran Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	JUMLAH JAWABAN					RATAAN SKOR	KET
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kualitas kerja yang ditetapkan	-	1	4	10	1	3,68	Setuju
2	Kemampuan yg dimiliki oleh karyawan	-	3	5	5	3	3,5	Setuju
3	Kwalitas karyawan cukup baik	-	-	1	12	3	4,12	Sangat setuju
4	Kurang karyawan memiliki semangat kerja	-	-	1	11	4	4,18	Sangat setuju
5	Banyaknya pekerjaan tdk sebanding dgn kualitas kerja	-	4	7	40	15	4	Cukup setuju
6	Bukan pekerjaan saya tapi saya lakukan untuk kepentingan kantor	-	-	2	8	6	4,25	Sangat setuju
7	Saya menyelesaikan pekerjaan dgn tepat waktu	-	1	4	7	4	3,87	Sangat setuju
8	Saya puas pekerjaan saya selesai tepat waktu	-	-	3	4	9	4,37	Sangat setuju
9	Pelayanan yg saya lakukan selesai dgn	-	-	2	8	6	4,25	Sangat setuju

	tepat waktu							
10	Disiplin kerja merupakan tujuan dari perusahaan	-	2	-	11	3	3,93	Cukup setuju
11	Konsumen puas atas ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	-	1	2	9	4	4	Sangat setuju
12	Saya melakukan pekerjaan dgn benar	-	-	4	11	1	3,81	Sangat setuju
13	Saya melakukan pekerjaan tanpa bantuan karyawan lain	-	4	6	5	1	3,18	Sangat setuju
14	Saya merasa nyaman melaksanakan pekerjaan sendiri	-	7	2	4	3	3,18	Sangat setuju
15	Saya bekerja dengan memegang prinsip kemandirian.	-	5	1	8	2	3,43	Cukup setuju
16	Saya tidak komitmen ketika meninggalkan pekerjaan	-	1	3	12	-	3,68	Sangat setuju
17	Saya tetap berada diperusahan sesuai dengan komitmen	-	3	2	11	-	3,5	Sangat setuju
18	Komitmen diperusahan tidak menekan para karyawan	-	-	2	9	5	4,18	Sangat setuju
Total							69,11	
Rata-rata							3,83	Setuju

Persepsi karyawan mengenai dukungan manajemen dapat dilihat dengan rata-rata skor melalui jumlah lima pernyataan sebaran jawaban terhadap dukungan manajemen dapat di lihat pada tabel ke dua. Berdasarkan tabel kelima diatas persepsi karyawan mengenai dukungan manajemen pada PT. Federal international Finance dapat disimpulkan bahwa responden atau karyawan melihat bahwa dukungan manajemen PT. Federal International Finance telah sesuai dengan yang mereka harapkan sehingga mendapat tanggapan yang baik dari karyawan, itu dapat ditunjukkan pada pernyataan nomor 2 (dua) dengan skor tertinggi yaitu 4,68 , dimana responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 45 responden dengan presentase 68%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 21 responden dengan presentase 31%, responden yang menjawab cukup setuju (CS) tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju (TS) tidak ada, dan

responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) tidak ada, dan rata-rata tanggapan responden mengenai dukungan manajemen pada PT. Federal International Finance berada pada urutan kedua dengan rata-rata skor 4,68 berada pada interval (4,21-5,00) dengan persepsi sangat setuju dari karyawan.

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas ini digunakan terhadap responden untuk mengetahui apakah instrument penelitian tersebut valid untuk digunakan dalam penelitian. Uji validitas ini dibantu dengan program SPSS versi 20 yaitu dengan cara mengkorelasi skor setiap item dengan skor totalnya. Sedangkan skor total diperoleh dengan menjumlahkan skor semua pertanasil pengujian .Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai table, jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dinyatakan valid. Adapun hasil pengujian dinyatakan sebagai berikut maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil pengujian dinyatakan sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil pengujian validitas

Coralations			
Item pertanyaan	Person Corelations (r hitung)	r table	Keterangan
A1	0,506	0,3	Valid
A2	0,569	0,3	Valid
A3	0,502	0,3	Valid
A4	0,659	0,3	Valid
A5	0,493	0,3	Valid
A6	0,535	0,3	Valid
A7	0,459	0,3	Valid
A8	0,379	0,3	Valid
A9	0,504	0,3	Valid
B1	0,397	0,3	Valid
B2	0,793	0,3	Valid
B3	0,316	0,3	Valid
B4	0,366	0,3	Valid
B5	0,811	0,3	Valid
B6	0,451	0,3	Valid
B7	0,551	0,3	Valid
B8	0,525	0,3	Valid
B9	0,451	0,3	Valid
B10	0,603	0,3	Valid
B11	0,811	0,3	Valid
B12	0,399	0,3	Valid
B13	0,508	0,3	Valid
B14	0,649	0,3	Valid
B15	0,611	0,3	Valid
B16	0,366	0,3	Valid
B17	0,411	0,3	Valid
B18	0,498	0,3	Valid

Sumber: data diolah dengan menggunakan SPSS

Dari hasil SPSS Tabel 3, pengujian validitas variable pengendalian manajemen (X) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa dari 9 item pertanyaan atau tidak valid karena *person correlations* r hitung $(0,279) < (0,3)$. Selanjutnya untuk variable kinerja karyawan (Y) terdapat 18 (delapan belas) item pertanyaan atau pernyataan dimana dapat disimpulkan bahwa dari ke 18 item tersebut dinyatakan valid karena *person correlations* r hitung $> r$ tabel atau dengan kata lain nilai *pearson correlations* sudah diatas 0,3.

b. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indicator dari variable. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20, yang akan memberikan fasilitas akan mengukur realibilitas dengan uji *Statistic Cronbach Alpha* (α). Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* (α). Suatu variable dikatakan reliable jika memberi nilai *Cronbach Alpha* (α) 0,6 yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variable yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Adapun hasil olahan mengenai reliabilitas pada dilihat pada Tabel 4 yaitu hasil pengujian reliabilitas variable pengendalian manajemen dan kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil pengujian reliabilitas variable pengendalian manajemen (X) dan kinerja karyawan (Y)

Cronbach,s Alpha	N of Items
,855	16

Sumber : data diolah dengan menggunakan SPSS

Dari hasil SPSS Tabel 4 hasil pengujian Realibilitas variable pengendalian manajemen (X) dan kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa dari 16 item pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,855 yang lebih besar dan 0,6, berdasarkan ketentuan diatas maka dalam penelitian ini dikatakan Reliabel.

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier yaitu suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variable independen atau pengendalian manajemen (X) terhadap variable dependen atau kinerja karyawan (Y). Perhitungan statistic dalam analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program soft komputer SPSS hasil pengolahan data dengan menggunakan program ini selengkapnya.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	39,164	19,227		2,037	,061
1.Pengendalian Manajemen	,913	,582	,387	1,569	,009

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data output SPSS

Berdasarkan hasil diatas untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan rumus yang dikutip dari buku Priyatno (2008) yaitu:

$$Y = 39,164 + 0,913X$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut (a) Konstanta sebesar 39,194. Artinya jika pengendalian Manajemen (X) nilainya 0, maka kinerja Karyawan (Y) nilainya 39,164. (b) Koefisien regresi variable pengendalian manajemen (X) sebesar 0,913 artinya jika pengendalian manajemen mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,913 koefisien bernilai positif antara pengendalian manajemen perusahaan dengan kinerja karyawan artinya semakin tinggi pengendalian manajemen suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pembahasan

Secara umum hasil pengujian terhadap pengendalian manajemen menunjukkan mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal Internasional Finance Palopo. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramandei (2009) Pengaruh karakteristik Anggaran dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial Aparatur pemerintah Daerah (Studi Empiris pada satuan kerja perangkat Daerah Kota Jayapura) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik sasaran anggaran dan sistem Pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu: karakteristik sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan system pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial aparaturn-aparaturn pemerintah daerah Kota Jayapura.

Lebih lanjut hasil analisis menunjukkan variable pengendalian manajemen terhadap variable kinerja karyawan berpengaruh secara positif dimana dapat dilihat hasil uji parsial (uji-t) dengan hasil pengujian melalui program SPSS menunjukkan bahwa pengendalian manajemen (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t-hitung sebesar 1,569 dengan tingkat signifikan 0,009. Hal ini menjelaskan bahwa variable X (Pengendalian manajemen) berpengaruh secara positif terhadap variable (Y) kinerja karyawan. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian

manajemen. Aktivitas pengendalian dan pemantauan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Palopo. Selanjutnya hasil analisis dari table uji koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,715 dan dapat disimpulkan bahwa variabel X (pengendalian manajemen) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variable Y (kinerja karyawan) sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh indikator-indikator lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Palopo dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya hingga dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis uji persial (uji-t) menunjukkan bahwa variable X (pengendalian manajemen) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) diperoleh t hitung = 1,569 dengan tingkat signifikan 0,009 dimana tingkat signifikannya lebih rendah dari 0,05. Hal ini berarti variable pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap variable kinerja karyawan. Adapun hasil analisis uji koefisien determinasi (r) menunjukkan (r^2) sebesar 0,715 dan dapat disimpulkan bahwa variable pengendalian manajemen (X) mempunyai pengaruh atau kontribusi terhadap variable kinerja karyawan (Y) sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh indikator-indikator lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang diajukan oleh peneliti guna melengkapi hasil penelitian ini. Bagi perusahaan, harus mampu memepertahankan dan meningkatkan pengendalian manajemen agar kelangsungan hidup perusahaan tetap stabil sebab ketatnya persaingan di bidang usaha pembiayaan dan perdagangan bagaimana perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arend, R. J. 2008. Differences in RBV Strategic Factors and the Need to Consider Opposing Factors in Turnaround Outcomes. *Managerial Decisioin Economics*, Vol. 29, pp.337–355.
- Chandra, P. E. 2001. *Menjadi Entrepreneur Sukses*. Jakarta: Grasindo.
- Chenhall, R. H. 2003. Management Control System Design within Its Orgaizational Context: Finding from Contingency-based Research and Directions for The Future. *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 28, No. 1, pp. 127-168.
- Deshpande, R., and Farley, J. U. 2004. Organizational Culture, Market Orientation, Innovativeness, and Firm Performance: An International Research Odyssey. *International Journal of Research Marketing*, Vol. 21, No. 1, pp. 3-22.
- Didiharyono, D., Marsal, M., & Nasruddin, N. (2017). Multivariate Regression Analysis with KICC Method In Measuring of Society Welfare In South Sulawesi. *Journal of Math Sciences*, 2(2), 5-13.
- Fauzi, H., and Hussain, M. M. 2008. Relationship between Contextual Variables and Management Control Systems: Experience with Indonesian Hospitality Industry,

- Working Paper*, pp. 1-34.
- Ghozali, I. 2011. *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 16*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Irwan, I., & Haryono, D. (2015). *Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Teoritis dan Aplikatif)*. Bandung: Alfabeta
- Mardiyah, A. A., dan Listianingsih. 2005. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, Dan Profit Center Terhadap Hubungan Antara Total Quality Management Dengan Kinerja Manajerial. *Proceeding SNA VIII Solo*, 15-16 September, pp. 565-585.
- Marginson, D. W. 2002. Management Control Systems and Their Effects on Strategy Formation at Muddle-management levels: Evidence from a UK Organization. *Strategic Management Journal*, Vol. 23, No. 7, pp. 1019-1031.
- Mc Donough III, E. F., & Lin, H-Er. 2008. *The Impact of Strategic Leadership and Organizational Culture on Innovation Performance. Working Paper*. Boston, MA.
- Ramandei, P. (2009). *Pengaruh karakteristik Anggaran dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial Aparatur pemerintah Daerah (Studi Empiris pada satuan kerja perangkat Daerah Kota Jayapura)*. Tesis Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang