

PENGARUH PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOLDEN LEAVES JAYA ABADI

¹Made Iska Aprilita Wardani

²Tasnim Nikmatullah Realita

³Yudhi Anggoro

Program Studi Manajemen, STIE Indocakti Malang

Email: made.iska5485@gmail.com

Abstract. *Management control is a company activity that is the last bastion to ensure that all components of the company work according to predetermined standards. This assurance needs to be obtained as part of the efforts of the Management and the company to provide the best results to consumers. Success in the control process, in several studies will have an impact on various aspects of company activities such as achieving efficiency and effectiveness in the production process. By using a quantitative approach, involving employees of the production department as respondents, this study attempts to find a correlation between management control and employee performance.*

Keywords: *management control, employee performance, human resources management*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam perusahaan yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan agar mempunyai keunggulan bersaing. Tanpa dukungan unsur manusia yang bermutu tinggi dan dikelola dengan baik maka keberadaan sumberdaya lain tidak akan memberikan hasil dan berperan secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan..

Seorang karyawan yang kompeten diantaranya ditunjukkan dengan pencapaian kinerja yang tinggi. Jika perusahaan memiliki kinerja yang tinggi, maka hal ini diharapkan mampu mendorong perusahaan untuk melakukan efisiensi sehingga menjadi perusahaan yang kompetitif. Perusahaan yang efisien pada akhirnya akan memiliki daya

saing di bidangnya, sehingga perusahaan mampu untuk bertahan bahkan untuk berkembang. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengendalian kerja sumber daya manusianya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Oleh karena itu, perusahaan seharusnya memperhatikan kinerja karyawan yang terlibat dalam operasional perusahaan, termasuk karyawan bagian produksi. Dengan demikian perlu upaya untuk menggali fenomena-fenomena yang mampu meningkatkan kinerja karyawan khususnya bagian produksi. Sehingga dapat memudahkan dalam mengeksplorasi tingkat kinerja karyawan dan diharapkan mampu

mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Fungsi pengendalian dalam manajemen termasuk semua aktivitas yang dilakukan untuk memastikan bahwa operasi yang terjadi sesuai dengan operasi yang direncanakan. Semua manajer dalam sebuah organisasi mempunyai tanggung jawab pengendalian, seperti melakukan evaluasi prestasi dan mengambil tindakan yang perlu untuk meminimalkan inefisiensi. Fungsi pengendalian manajemen penting untuk evaluasi strategi secara efektif. Pengendalian terdiri dari empat langkah dasar:

1. Menetapkan standar operasi
2. Mengukur prestasi individu dan organisasi
3. Membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar prestasi yang direncanakan
4. Melakukan tindakan korektif.

Pengendalian sangat dibutuhkan dalam suatu kegiatan produksi untuk meminimalkan adanya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Salah satunya adalah pengarahan dan pengendalian terhadap pemakaian dan pemborosan sumber daya yang tidak sesuai dan tidak dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana mestinya (William, 2015).

Kesuksesan sebuah organisasi adalah melakukan perubahan secara berkelanjutan pada organisasi dan karyawan. Dalam hal ini terdapat tanggung jawab yang berat pada manajemen tingkat atas untuk mengembangkan hubungan yang kuat antara karyawan dan organisasi.

Harapan organisasi para karyawan untuk mengikuti aturan dan undang-undang dan bekerja berdasarkan standar organisasi tersebut. Sedangkan para karyawan berharap kondisi kerja yang baik, upah yang adil, perlakuan yang adil, keamanan kerja, dan berhubungan dengan pengambilan keputusan. Harapan dari organisasi dan karyawan beragam dari satu organisasi ke organisasi yang lain.

Penelitian ini dimaksudkan sebagai upaya pengembangan konsep kinerja karyawan dan memahami secara lebih mendalam serta bagaimana kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Kekuatan penelitian ini yang terpenting dapat dilihat dari variabel yang diangkat. Penelitian ini mempunyai konsep pengendalian, menuju pada kinerja (*performance*). Variabel pengendalian manajemen masih jarang digunakan dalam penelitian, padahal variabel tersebut merupakan komponen penting bagi kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh pengendalian terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

LANDASAN TEORI

Pengendalian Manajemen

Anthony (1965) mendefinisikan sistem pengendalian manajemen sebagai proses dimana seorang manajer menjamin bahwa sumber daya diperoleh dan digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai

tujuan organisasi. Simons (1995) berpendapat bahwa fakta yang paling penting bukanlah identifikasi jenis pengendalian perusahaan, melainkan bagaimana pengendalian perusahaan tersebut digunakan, yang akan menghasilkan perbedaan dalam kerangka kerja 'levers of control' antara penggunaan pengendalian. Pengendalian merupakan proses mengukur hasil kerja dan memberikan umpan balik bagi proses-proses yang ada. Konsep pengendalian pada umumnya di terapkan dalam rangka memastikan organisasi dan segala komponen didalamnya dapat bekerja searah dengan arah dan tujuan organisasi.

Pengendalian sendiri terbagi menjadi dua jenis yang pertama, berupa perintah yang biasanya mewujud dalam prosedur operasional standar. Yang ke dua, pengendalian cybernetic merupakan jenis pengendalian berorientasi pada pengukuran kinerja yang kemudian menghasilkan informasi varian antara standar kinerja dengan pencapaian (Gigliani & Bedeian, 1974). Tipologi sistem pengendalian manajemen meliputi *planning*, *cybernetic*, *reward* dan kompensasi, *administrative* dan *control cultural* dimana penetapan tipologi ini mengacu pada perbedaan dalam pengambilan keputusan dalam konteks mengarahkan perilaku karyawan (Malmi & Brown, 2008). Tindakan observasi atau pengawasan adalah tindakan untuk mencari hal-hal yang terjadi di luar dugaan, pengendalian manajemen interaktif akan memberikan panduan terhadap anggota organisasi dimana mencari

hal yang di luar dugaan atau ekspektasi tersebut dan jenis informasi intelegen siapa yang akan dikumpulkan (Simons dalam Yuestin, 2012).

Yang termasuk dalam pengendalian manajemen adalah menetapkan standar, membandingkan hasil pemantauan dengan standar, membuat perbaikan ketika penyimpangan atau penyimpangan terjadi, memodifikasi dan menyelaraskan metode manajemen dalam kaitannya dengan hasil pengendalian dan keadaan yang berubah. serta mengkomunikasikan revisi dan penyesuaian selama proses berlangsung (Sitorus & Timbul, 2009). Proses pengendalian manajemen ini sendiri dipercaya memberikan manfaat bagi organisasi dalam berbagai level dan tipe, meski beberapa tipe usaha tidak menjalankan proses pengendalian manajemen. Perusahaan keluarga lebih cenderung tidak melaksanakan pengendalian manajemen dibandingkan dengan bukan perusahaan keluarga, dimana proses kontrol ini sejatinya memberikan dampak positif terhadap kinerja (Durendez & et al, 2016). Keberhasilan perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh implementasi fungsi pengendalian manajemen karena fungsi tersebut dapat membantu manajer untuk mengambil keputusan yang tepat sesuai perencanaan, penganggaran, analisis dan pengukuran serta penilaian informasi (Cosenz & Noto, 2015). Sistem pengendalian manajemen sejatinya memang didesain untuk pencapaian tujuan

perusahaan (Escofet-Cuguero & Rosanas, 2013)

Desain manajemen pengendalian yang baik dan tepat, melibatkan manajer yang memiliki karakteristik kepemimpinan yang baik pula dapat meningkatkan kinerja dan inovasi (Nani & Safitri, 2021). Perencanaan dan pengendalian memiliki urgensi untuk di rumuskan oleh perusahaan disebabkan beberapa alasan : (1) perusahaan memiliki tujuan yang mungkin saja berbeda dengan tujuan individu, (2) manajer berpotensi menunjukkan perilaku tertentu berkaitan dengan perbedaan tujuan pada poin sebelumnya, (3) situasi bisnis dan perilaku pekerja seringkali berada dalam kondisi tidak pasti dan berubah-ubah, (4) adanya keterbatasan sumberdaya sehingga pemanfaatannya mestilah dilakukan secara terencana (Lowe E.A, 1998).

Kinerja Karyawan

Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya strategis bagi perusahaan sebagai faktor penentu pencapaian keunggulan kompetitif. Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik dan akomodatif dipandang penting demi memastikan karyawan bersedia bersama-sama perusahaan mencapai tujuan bersama, penilaian kinerja menjadi salah satu sumber informasi kepastian tersebut.

Berbagai kajian telah merumuskan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja, dukungan manajemen, kemampuan adaptasi dan motivasi intrinsik (Diamantidis & Chatzoglou, 2019), Leadership style, employee motivation and discipline

(Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017). (Atatsi, Stoffers, & Kil, 2019) dalam kajiannya mengemukakan hubungan positif antara perilaku dengan kinerja.

Dalam hal penilaian kinerja, prosedur penilaian secara umum merupakan isu yang cukup sensitif. Sensitifitas ini muncul akibat adanya prosedur yang kurang transparan, indikator penilaian yang bias, adanya unsur subyektifitas selama proses penilaian kinerja dan faktor-faktor lain yang berakibat pada hasil penilaian yang tidak adil dan justru menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja. Penilaian kinerja ditemukan berkaitan positif dengan efektifitas tim (Upadhyay, Ansari, & Bijalwan, 2019), (Islami, Mulloli, & Mustafa, 2018) merekomendasikan Management by Objectives (MBO) sebagai alat penilaian kinerja. MBO sebagai alat penilaian kinerja dapat meningkatkan efektifitas karyawan. Definisi dan evaluasi hasil yang jelas dari MBO menjadi indikator metode ini dapat meningkatkan efektifitas karyawan.

Pengaruh Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan

Kontrol manajemen merupakan mekanisme yang dirancang untuk meningkatkan potensi pencapaian standar pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan dan harapan tentang perilaku karyawan (Anggraini, 2019) dan bahwa implementasi pengendalian manajemen berpengaruh terhadap perbaikan kinerja dan produktifitas (Mahulette, Karamoy, & Wangkar, 2020). Kinerja diyakini dipengaruhi

oleh sistem pengendalian manajemen (Wardi, 2018). Maka sinergitas diantara sistem pengendalian manajemen dengan sistem pengukuran kinerja perlu di bangun, kombinasi keduanya diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja dan membantu perusahaan meraih keunggulan kompetitif (Widarjo, 2018).

Terkait dengan pengendalaian manajemen, studi yang dilakukan (van der Kolk, van Veen-Dirks, & ter Bogt, 2018), menemukan bahwa tipe pengendalian manajemen (personel, budaya dan hasil) memiliki hubungan positif dengan kinerja melalui variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Teknologi informasi dan sistem pengendalian manajemen ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Rachman & Nuraeni, 2020). Desain sistem pengendalian manajemen disebut berpengaruh terhadap motivasi intrinsik, dimana pada akhirnya motivasi intrinsik berdampak positif terhadap kreatifitas, kinerja tugas (Chen, Lill & Vance, 2020)

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang banyak menggunakan angka, dimulai dari pengumpulan data, penafsiran data dan menampilkan hasilnya (Arikunto, 2010: 27). Selanjutnya, penelitian ini dikategorikan sebagai Explanatory Research yaitu penelitian yang menjelaskan dan mempertegas hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Lokasi penelitian adalah perusahaan yang

bergerak di bidang makanan ringan dan telah memenuhi kualifikasi sesuai tujuan penelitian. Perusahaan yang dimaksud adalah PT. Golden Leaves Jaya Abadi, Malang, Jawa Timur.

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Golden Leaves Jaya Abadi yakni sebanyak 230 orang. Adapun jenis teknik pengambilan sampel dengan pendekatan *non probability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik ini dilakukan karena adanya beberapa pertimbangan khusus, yaitu hanya untuk karyawan bagian produksi tingkat rendah dengan alasan:

1. Jumlah karyawan produksi relatif lebih banyak dibandingkan karyawan di bagian yang lain.
2. Faktor pengendalian kerja bagian produksi masih sangat kurang diperhatikan oleh perusahaan
3. Memudahkan identifikasi karyawan, karena pengendalian kerja dan kinerjanya lebih homogen.

Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka penentuan besarnya menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008:65) sebagai berikut:

$$N = N/(1+Ne^2)$$

Keterangan rumus Slovin:

n = besaran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase toleransi error (10%)

Perhitungan jumlah sampel penelitian:

$$n = 230 / (1 + 200 \cdot [(10\%)^2])$$

$$n = 230 / (1 + 200 \cdot [(0.1)^2])$$

$$n = 230 / (1 + 200 \cdot (0.01))$$

$$n = 230 / (1 + 2)$$

n=230/3

n=76,67

n=76 orang

Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah obseravsi, kuesioner dan wawancara. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen atau variabel bebas yaitu :
Pengendalian kerja (X)
2. Variabel dependen atau variabel terikat yaitu :
Kinerja karyawan (Y)

Analisis regresi adalah salah satu jenis analisis parametrik yang dapat memberikan dasar untuk memprediksi serta menganalisis varian. Adapun tujuan regresi secara umum adalah menentukan persamaan garis regresi berdasarkan nilai konstanta koefisien regresi yang dihasilkan, mencari korelasi bersama-sama antara variabel dengan variabel terikat (nilai R), menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

TABEL 1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)	
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	29	38,15%
		Perempuan	47	61,75%
	Total		76	100%
2.	Usia	<30	31	40,78%
		30-40	27	35,52%
		>40	18	23,68%
	Total		76	100%
3.	Status Keluarga	Menikah	35	46,05%
		Duda/Janda	13	17,10%
		Belum Menikah	28	36,84%
	Total		76	100%
4	Tingkat Pendidikan	SD	24	31,57%
		SLTP	30	39,47%
		SLTA	18	23,68%
		Diploma	2	2,63%
		S1	2	2,63%
		S2		
	Total		76	100%
5	Sumber penghasilan lain	Ada	27	35,52%
		Tidak ada	0	64,48%
	Total		76	100%
6.	Masa Kerja	<5 tahun	24	31,57%
		5-10 tahun	52	68,42%

	>10 tahun		
Total		76	100%

Hasil Analisis Regresi

Hasil uji validitas variabel Pengendalian Kerja menunjukkan bahwa item variabel Pengendalian Kerja 70% dinyatakan valid. Hal ini didasarkan pada nilai r hitung masing-masing r tabel (0,2227). Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa seluruh item variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Hal ini didasarkan pada nilai r hitung masing-masing r tabel (0.2227). Hasil uji reliabilitas

untuk seluruh variabel penelitian menunjukkan bahwa 70% dinyatakan reliabel sedangkan 30% cukup reliabel. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.5. Dimana nilai α Cronbach's pada sebagian besar variabel lebih besar dari 0,60, dan sisanya >0,40 s.d 0,60 yakni cukup reliable.

Setelah dilakukan serangkaian pengujian asumsi klasik dan tidak terdapat penyimpangan, maka hasil analisis regresi berganda dapat dilihat sebagai berikut:

(1) Koefisien Korelasi

TABEL 2. RINGKASAN MODEL REGRESI

R	R Square	Adjusted R Square	Tingkat Error
0,694	0,482	0,475	2,779

Sumber : data primer diolah 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa koefisien regresi berganda (R) sebesar 0,694. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yakni Pengendalian Kerja (X), berkorelasi terhadap Kinerja Karyawan. Korelasi ini termasuk kuat karena lebih dari 0,5.

(2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk model regresi yang melibatkan lebih dari dua variabel independen dilihat berdasarkan *R square*. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2, diketahui bahwa *R square* sebesar 0,482. Hal ini berarti 48,2 % variasi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variasi variabel independen (Pengendalian

Kerja). Sedangkan sisanya (100% - 48,2 % = 51,8 %) dijelaskan oleh penyebab lain di luar model.

(3) Koefisien Regresi

Tabel 3 menunjukkan bahwa persamaan matematis yang bisa dibentuk dari pengaruh antara variabel Pengendalian Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Golden Leaves Jaya Abadi adalah sebagai berikut :

$$Y = bX = 0,694X$$

Dari rumus diatas dapat dijelaskan bahwa: 0,694 X, yang berarti bahwa jika variabel X mengalami peningkatan, maka variabel Y akan meningkat pula.

TABEL 3. HASIL ANALISIS REGRESI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,142	3,823		-,299	,766
	Pengendalian	1,029	,124	,694	8,298	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah 2022

Hasil Pengujian Hipotesis

(1) Hasil Pengujian Hipotesis Pertama Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis (H_1) dari penelitian ini menduga bahwa pengendalian kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan Uji F.

Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} yang dihitung dengan F_{tabel} . Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka persamaan regresi dan koefisien korelasinya signifikan sehingga H_1 diterima.

TABEL 4. HASIL PENGUJIAN ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531,647	1	531,647	68,864	,000 ^a
	Residual	571,301	74	7,720		
	Total	1102,947	75			

a. Predictors: (Constant), Pengendalian

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer diolah 2022

Hasil Pengujian ANOVA yang ditunjukkan dalam Tabel 4 memperlihatkan bahwa F_{hitung} sebesar 68,864 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sedangkan F_{tabel} dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 74$ dengan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 3,970.

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dari hasil analisis data diketahui bahwa nilai F_{hitung} (68,864) $> F_{tabel}$ (3,970) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, membuktikan adanya pengaruh variabel bebas (Pengendalian Manajemen) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Dengan kata lain kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah menolak H_0 dan menerima

H_1 . Secara ringkas hasil pengujian hipotesis dapat dilihat dalam Tabel 5.

TABEL 5. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS PERTAMA (UJI F)

F hitung	F tabel	Sig ($\alpha=0,05$)	Keterangan	Kesimpulan
68,864	3,970	0,000	Signifikan	Menerima H_1

Sumber : data primer diolah 2022

PEMBAHASAN

Sistem pengendalian manajemen adalah ilmu terapan yang mempelajari bagaimana mengelola termasuk mengendalikan perusahaan di tengah keterbatasan sumberdaya yang tersedia. Sistem pengendalian manajemen merupakan bagian dari aktifitas perusahaan yang dirancang sebagai upaya pendukung pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Sistem pengendalian manajemen berisi komponen *work*, *employee*, *relationship* dan *environment*, empat komponen tersebut akan saling mengisi, saling mempengaruhi dan dibutuhkan agar pengendalian manajemen sebagai sebuah sistem dapat dijalankan dengan paripurna dan memberikan hasil maksimal berupa pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Dari hasil pengujian statistik pada bagian sebelumnya dapat dibuktikan bahwa variabel pengendalian manajemen mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh ini dapat terjadi karena ketika manajer atau pimpinan melaksanakan aktifitas pengendalian secara baik didukung dengan pola kepemimpinan partisipatif, karyawan cenderung akan termotivasi dengan sendirinya. Motivasi intrinsik inilah yang pada gilirannya mendorong

karyawan untuk bersedia melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara maksimal dan berusaha mencapai kinerja terbaiknya. Hasil ini sejalan dengan temuan pada penelitian sebelumnya. Kinerja diyakini dipengaruhi oleh Sistem pengendalian manajemen (Wardi, 2018), (van der Kolk, van Veen-Dirks, & ter Bogt, 2018) menemukan bahwa tipe pengendalian manajemen (personel, budaya dan hasil) memiliki hubungan positif dengan kinerja melalui variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Teknologi informasi dan sistem pengendalian manajemen ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Rachman & Nuraeni, 2020).

Keberhasilan perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh implementasi fungsi pengendalian manajemen karena fungsi tersebut dapat membantu manajer untuk mengambil keputusan yang tepat sesuai perencanaan, penganggaran, analisis dan pengukuran serta penilaian informasi (Cosenz & Noto, 2015). Sistem pengendalian manajemen sejatinya memang didesain untuk pencapaian tujuan perusahaan (Escofet-Cuguero & Rosanas, 2013). Pengendalian manajemen bermanfaat bagi perusahaan dalam kaitannya dengan

evaluasi kesesuaian pencapaian hasil dengan rencana kerja, deteksi dini kemungkinan terjadi salah kelola beserta faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab, mengetahui ketercukupan sumberdaya dan bagaimana memanfaatkan sumberdaya tersebut secara efektif dan efisien. Pengetahuan dan penguasaan atas beberapa manfaat tersebut yang kiranya di masa yang akan datang dapat membantu perusahaan untuk beroperasi secara lebih baik, terukur dan terarah dan bermuara pada keberhasilan pencapaian tujuan.

KESIMPULAN

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penting bagi perusahaan untuk merancang program pengendalian manajemen secara cermat agar target kinerja karyawan dapat tercapai dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat di raih.

Untuk peneliti berikutnya disarankan untuk mengembangkan lebih banyak variabel yang relevan sehingga urgensi pembahasan pengendalian manajemen dapat dipotret secara lebih holistik.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, L. (2019, Januari). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntanika*, 5(1).

Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors Affecting Employee Performance: a Systematic Literature Review. *Journal of Advances in*

Management Research. doi:https://doi.org/10.1108/JA-MR-06-2018-0052

- Chen, C., Lill, J., & Vance, T. (2020). Management Control System Design and Employees Autonomous Motivation. *Journal of Management Accounting Research*, 32(3), 71-91. doi:https://doi.org/10.2308/jmar-17-068
- Cosenz, F., & Noto, L. (2015). Combining System Dynamic Modelling and Management Control Systems to Support Strategic Learning Processes in SMEs: A dynamic Performance Management approach. *Journal of Management Control*, 26(2), 225-248.
- Diamantidis, A., & Chatzoglou, P. (2019). Factors Affecting Employee Performance: an Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193. doi:DOI 10.1108/IJPPM-01-2018-0012
- Durendez, A., & et al. (2016). Management Control Systems and Performance in Small and Medium Family Firms. *European Journal of Family Business*, 6, 10-20. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.ejfb.2016.05.001
- Escofet-Cuguero, N., & Rosanas, J. (2013). The Just design and Use of Management Control Systems as Requirements for Goal Congruence.

- Management Accounting Research*, 24(1), 23-40. doi:<https://doi.org/10.1016/j.mar.2012.11.001>
- Gigliani, G., & Bedeian, A. (1974). A Conspectus of Management Control Theory: 1900-1972. *Academy of Management Journal*. doi:<https://doi.org/10.5465/254981>
- Islami, X., Mulloli, E., & Mustafa, N. (2018). Using Management by Objectives as a Performance Appraisal Tool for employee Satisfaction. *Future Business Journal*, 4, 94-108. doi:<https://doi.org/10.1016/j.fbj.2018.01.001>
- Lowe E.A. (1998). On the Idea of a management Control System: Integrating Accounting and Management Control. In A. Berry, & et al (Eds.), *Management Control Theory* (1st Edition ed., p. 522). London: Routledge. doi:<https://doi.org/10.4324/9780429422553>
- Mahulette, B., Karamoy, H., & Wangkar, A. (2020, oktober). Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen dalam Usaha meningkatkan Kinerja Manajer Produksi pada PT Citra Raja Ampat Canning. *JURNAL EMBA*, 8(4), 1010-1017. doi:<https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.31228>
- Malmi, T., & Brown, D. (2008). Management Control Systems as a Package-Opportunities, Challenges and Research Directions. *Management Accounting Research*, 19(4), 287-300. doi:<https://doi.org/10.1016/j.mar.2008.09.003>
- Nani, D., & Safitri, V. (2021). exploring the Relationship between Formal Management Control Systems, Organizational Performance and Innovation: The Role of Leadership Characteristic. *Asian Journal of Business and Accounting*, 14(1). doi:<https://doi.org/10.22452/ajba.vol14no1.8>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 000. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Rachman, G., & Nuraeni, S. (2020). The Influence of Information Technology and Management Control Systems on Employee Performance. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi*, 4(3). Retrieved from <http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/jasa>
- Sitorus, V., & Timbul, E. (2009). Sistem Pengendalian Manajemen. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP.
- Upadhyay, R., Ansari, K., & Bijalwan, P. (2019). Performance Appraisal and Team Effectiveness: A Moderated

- Mediation Model of employee retention and Employee Satisfaction. *Vision*, 1-11. doi:DOI: 10.1177/0972262919875542
- van der Kolk, B., van Veen-Dirks, P., & ter Bogt, H. (2018). The Impact of Management Control on Employee Motivation and Performance in the Public Sector. *European Accounting Review*. doi:<https://doi.org/10.1080/09638180.2018.1553728>
- Wardi, J. (2018, maret). Peran Kepemimpinan dalam Kinerja Organisasi Melalui Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengendalian Manajemen. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 42-49. doi:<https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.832>
- Widarjo, W. (2018, maret). Hubungan Antara Strategi, Sistem Pengendalian Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja: sebuah Studi Literatur. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 9(1). doi:<https://doi.org/10.36600/rma.v9i1.62>