

## PERAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN PADA PRESTASI KARYAWAN BERDASARKAN KINERJA KARYAWAN DI PT EXPLORINDO

Reinaldi Pangaribua<sup>1)</sup>, M.Ardi Nupi Hasyim<sup>2)</sup>, Ega Nurmala Chaerudin<sup>3)</sup>, Karmila Putri Amin<sup>4)</sup>

<sup>1)</sup> Institut Manajemen Koperasi Indonesia, Kawasan Pendidikan Tinggi Jatinangor

<sup>2)</sup> Institut Manajemen Koperasi Indonesia, Kawasan Pendidikan Tinggi Jatinangor

<sup>3)</sup> Institut Manajemen Koperasi Indonesia, Kawasan Pendidikan Tinggi Jatinangor

<sup>4)</sup> Institut Manajemen Koperasi Indonesia, Kawasan Pendidikan Tinggi Jatinangor

Email

---

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of management control systems, employee performance, on the performance of PT Explorindo employees engaged in services namely IT and telecommunications located in South Jakarta. Testing this research on HRD. Based on the results of this study the authors found that the management control system, employee performance, and employee performance know the application of management control structures on employee performance in the company. This research uses descriptive analysis because the data used are questionnaires. The results of this study indicate that the effect of management control systems has a positive effect on employee performance in the company to improve employee performance.*

**Keywords:** *management control system, employee performance, employee performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem pengendalian manajemen, prestasi karyawan, terhadap kinerja karyawan PT Explorindo yang bergerak dibidang jasa yaitu pada it dan telekomunikasi yang berlokasi di jakarta selatan. Pengujian penelitian ini pada HRD. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa sistem pengendalian manajemen, prestasi karyawan, dan kinerja karyawan mengetahui penerapan struktur kontrol manajemen terhadap kinerja karyawan diperusahaan. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif karena data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan untuk meningkatkan prestasi karyawan.

**Kata Kunci:** sistem pengendalian manajemen, prestasi karyawan, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan jaman persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, perusahaan dituntut harus lebih profesional dalam menjalankan usahanya. Kemampuan perusahaan untuk bisa bersaing dan bertahan di dunia bisnis harus ada peningkatan. Untuk meningkatkan suatu kinerja perusahaan diperlukan suatu kendali, hal ini dilakukan untuk menjamin aktifitas yang sedang dilakukan sesuai dengan apa yang telah ditentukan organisasi. Untuk bisa mempertahankan lanjutan bisnis, perusahaan dituntut melakukan kegiatan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien sebagai dasar dari

sukses. Salah satu penunjang agar pelaksanaan suatu aktifitas menjadi efektif dan efisien adalah keberadaan suatu sistem pengendalian manajemen.

Peran sistem pengendalian manajemen kini menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja perusahaan ataupun instansi pemerintah. Sistem pengendalian manajemen yang baik dimulai dari peranan sumber daya manusia yang baik, hanya sumber daya yang handal dan berprestasi yang akan menjadi keunggulan kompetitif. Sistem pengendalian manajemen diperlukan untuk memberikan jaminan melalui manajer organisasi tersebut untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan diterapkan sistem pengendalian manajemen pada perusahaan akan memungkinkan perusahaan bergerak maju dalam menunjang produktifitas.

Dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan diperusahaan dibutuhkan pengetahuan dan pengalaman yang cukup serta kemampuan. Kegagalan dapat disebabkan oleh pelaksanaan atau penggunaan metode kerja yang tidak benar, kegagalan terhadap pelaksanaan kerja yang tidak benar menggambarkan kinerja yang buruk pada suatu perusahaan jasa komputer. Sedangkan kinerja yang prima dibutuhkan untuk menjaga reputasi dan kehandalan suatu perusahaan bersaing dengan kompetitor sejenis.

Kinerja merupakan suatu hasil yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian target suatu instansi dihubungkan dengan visi pada suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Mink (1993 : 76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, pengendalian diri, dan kompetensi.

Salah satu alat organisasi yang penting untuk menunjang kinerja yang optimal dari sebuah perusahaan adalah dibutuhkannya suatu sistem pengendalian manajemen (porporato, 2006) untuk menentukan keberhasilan dan pengembangan yang berkelanjutan, maka perusahaan saat ini harus memiliki sitem yang baik dan tenaga kerja yang berkualitas. Sistem yang baik salah satunya adalah sistem pengendalian manajemen yang optimal. Penelitian ini akan dibatasi pada bahasan peran sistem pengendalian manajemen pada prestasi karyawan berdasarkan kinerja karyawan. Objek penelitian ini di PT Explorindo Total Solusi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Sistem pengendalian manajemen adalah suatu mekanisme secara formal di desain untuk menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan peluang dan pencapaian harapan serta memperoleh hasil (output) yang diinginkan, dengan memfokuskan pada tujuan yang akan dicapai oleh organisasi dan perilaku yang diinginkan partisipan (porporato, 2006).

a. Sistem. Suatu sistem pada dasarnya adalah sekelompok unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lain, yang berfungsi bersama sama untuk mencapai tujuan tertentu. ( sutabri, 2005: 8).

b. Pengendalian. Usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui perilaku yang diharapkan. (mulyadi, 2007: 89).

c. Informasi adalah data yang berguna yang diolah sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan yang tepat (sutabri,2004: 6).

d. Kinerja. Agar suatu organisasi dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi tersebut harus mempunyai kinerja pegawai atau karyawan yang baik, yaitu dengan memiliki karyawan atau pegawai yang dapat melakukan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab dan dengan cara yang handal.

- e. Prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67).
- f. Penilaian Prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Samsudin, 2006:159).

## Fungsi Manajemen

### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses perumusan program beserta anggarannya yang harus dilakukan oleh sebuah perusahaan sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan strategi yang hendak dilaksanakan.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah tugas dan wewenang dalam Pt. explorindo diantara para pelaku yang harus bertanggung jawab atas pelaksanaan rencana-rencana perusahaan itu.

### 3. Fungsi pengarahan (directing)

Pengaruh terhadap karyawan, mereka diarahkan pada tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, pengurus perusahaan yaitu manajer yang akan menangani dan mengawasi jika ada penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh para karyawan.

### 4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktifitas kelompok yang ditunjukkan pada pencapaian tersebut.

### 5. Pengendalian

Pengendalian adalah suatu upaya sistematis standard prestasi dengan sarana-sarana perencanaan, merancang sistem umpan balik informasi membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standard yang terlebih dahulu ditetapkan serta mengambil tindakan perbaikan-perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan yang digunakan.

## Prestasi Kerja

Menurut mangkunegara (2001:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut hasibuan (2004:94) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

### Penilaian Prestasi Kerja

Menurut samsudin (2006:159) penilaian prestasi kerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk membangkitkan motivasi karyawan agar terus bekerja sesuai target yang diinginkan, selain itu penilaian prestasi kerja juga menguntungkan perusahaan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai.

### Manfaat Dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja mempunyai berbagai manfaat dan tujuan. Menurut Hasibuan (2002:89) manfaat dan tujuan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- a) Sebagai dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi atau demosi, pemberhentian dan penetapan balas jasa.

- b) Untuk menukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bias sukses dalam pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kekgiatan didalam perusahaan
- d) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi
- e) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehinggian dicapai tujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik
- f) Sebagai alat untuk bias melihat kekurangan atau kelebihan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
- g) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

#### Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut panggabean (2004 : 124) metode - metode yang digunakan dalam penilaian dalam prestasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### a) Sekala rating

Metode ini merupakan metode yang tertua dan paling banyak digunakan dalam menilai prestasi kerja karyawan. Meskipun demikian metode ini memiliki banyak kelemahan antara lain terletak pada subjektivitas penilaian dan kesulitan dalam menemukan criteria yang relavan dengan pelaksanaan pekerjaan.

##### b) Insiden – Insiden Kritis

Metode ini penilaian melakukan pada saat kritis saja, yaitu waktu dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang di bebankan kepadanya dengan sangat berhasil atau justru sebaliknya.

##### c) Standar Kerja

Metode ini membandingkan kinerja karyawan dengan standard yang telah ditetapkan oleh perusahaan terlebih dahulu.

##### d) Behaviourally anched scales

Metode ini memberikan penilaian berdasarkan catatan penilaian yang menggambarkan prilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

##### e) Management By Objective

Metode ini setiap karyawan dan penyelia secara bersama sama menerapkan tujuan atau sasaran - sasaran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan diwaktu yang akan datang.

#### Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Menurut samsudin (2006:169) sistem penilaian prestasi kerja mempunyai dua elemen pokok antara lain :

1. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan tentang prestasi kerja yang baik (good performance) yang dapat dicapai.
2. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya prilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku.

#### Unsur Unsur Penilaian Kerja

Dalam menilai prestasi kerja karyawan perusahaan dapat menerapkan beberapa unsur yang dinilai. Menurut gomes (2007:142) unsur unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Quantity of work (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu priode waktu yang ditentukan.

- b) Quality of work (kualitas kerja) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c) Job knowledge (pengetahuan pekerjaan) merupakan luasnya pengetahuan pekerjaan dan keterampilan.
- d) Creativeness (kreatifitas) merupakan keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e) Cooperation (kerjasama) kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
- f) Dependability (dapat diandalkan) kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g) Inivitative (inisiatif) semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.
- h) Personal qualities (kualitas personal) menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

## **METODELOGI PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada perusahaan pada Pt. Explorindo Total Solusi yang beralamat di Jl.Raya pasar minggu kav.16 pancoran, 11th floor lavenue office tower RT.6/RW.9 Pancoran, kec.Pancoran, kota Jakarta selatan, daerah khusus ibukota Jakarta 12780. Data yang digunakan yaitu kuesioner kepada HRD di Pt exploreindo.Maka diperlukan suatu pengukuran kinerja yang tepat untuk diterapkan pada prestasi karyawan.

### **3.2 Waktu Penelitian**

Di dalam penulisan laporan ini, selain menentukan objek yang diteliti penulis juga menggunakan waktu yang dapat mengukur lamanya penulisan proposal ini sebagai bentuk realisasi atas penelitian yang dilakukan oleh penulis, baik yang digunakan dalam perolehan data maupun dalam penyusunan sehingga karya ilmiah ini dapat selesai karena adanya efisiensi waktu yang digunakan. Waktu yang penulis gunakan adalah selama kurang lebih 5 bulan.

### **3.3 Data Variabel**

Dalam penulisan ilmiah ini penulis menggunakan jenis dan sumber data sebagai berikut:

- **Jenis data**

Jenis data yang digunakan dalam penulisan laporan ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi yang berhubungan dengan angka-angka atau bilangan. Selain itu, penulis juga menggunakan data kuantitatif yaitu data yang diperoleh yang dapat dikategorikan berdasarkan kuantitas objek yang diteliti.

- **Sumber Data**

Sumber data yang diperlukan yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer didapat dengan melakukan penelitian terhadap objek yang diteliti dengan melakukan penelitian kasus dan pengamatan langsung atau observasi.
2. Sedangkan untuk data sekunder berupa pengumpulan data yang didapat secara tidak langsung dari perusahaan yang bersangkutan, seperti internet.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari : variabel terikat dalam penelitian ini adalah

- Peran sistem pengendalian manajemen(X)
- Prestasi karyawan (Y1)
- Kinerja karyawan(Y2)

Penelitian ini arahkan untuk mengidentifikasikan keterkaitan variabel bebas (X) yaitu sistem pengendalian manajemen (SPM) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan, hrd, dan kepala urusan berdasarkan yang ada di struktur organisasi. Adapun jumlah populasi yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 49 populasi.

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis regresi sederhana yang dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuestioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dengan menggunakan analisis korelasi product moment dengan formulasi sebagai berikut (rianse dan abdi, 2012:167).

$$r \text{ hitung} = \frac{n \left( \sum xy \right) - \left( \sum x \right) \cdot \left( \sum y \right)}{\sqrt{\left( n \sum x^2 - \left( \sum x \right)^2 \right) \left( n \sum y^2 - \left( \sum y \right)^2 \right)}}$$

Keterangan:

r hitung : koefisien korelasi

$\sum x$  : jumlah skor item

$\sum y$  : jumlah skor total (seluruh item)

n : jumlah responden

Regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu satu variabel terikat (Y) dan satu variabel bebas (X). Pada penelitian ini variabel Y adalah variabel kinerja perusahaan sedangkan variabel X adalah variabel sistem pengendalian manajemen. Adapun persamaan regresi linear sederhana yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y: Variabel terkait (Kinerja PDAM)

a: bilangan konstanta

X: Variabel bebas (Sistem Pengendalian Manajemen)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05

$$t = \frac{b - B_0}{SB}$$

Keterangan:

b: Koefisien regresi

$B_0$ : Pendugaan koefisien regresi

SB: standard error

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut: Merumuskan hipotesis

$H_0$ : Variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

$H_1$ : Variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Menentukan level signifikan  $\alpha = 0,05$  Jika tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Menentukan kriteria pengujian: Jika nilai t hitung  $> t$  tabel maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Menghitung nilai t, Kesimpulan  $H_0$  ditolak atau diterima

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Pengendalian Manajemen yang diterapkan dalam perusahaan dibagi oleh beberapa bagian antara lain :

1. Pengendalian pencegahan suatu kesalahan. Pengendalian inidirancang untuk mencegah hasil yang tidak diinginkan. Contoh pengendalian yaitu kejujuran, karyawan yang berkopentent terutama pada job description yang dia jalankan.
2. Pengendalian koreksi. Pengendalian koreksi melakukan koreksi masalah-masalah yang teridentifikasi. Tujuannya adalah supaya kesalahan yang terjadi tidak terulang kembali.
3. Pengendalian pengarahan. Pengendalian pengarahan yang dilakukan pada saat kegiatan sedang berlangsung dengan tujuan agar kegiatan sesuai dengan kebijakan atau ketentuan yang berlaku.
4. Pengendalian kompesatif. Dimaksudkan untuk memperkuat pengendalian karena terbaikannya suatu aktivitas pengendalian.

Secara singkat fungsi pengendalian bertujuan untuk mengidentifikasi terjadinya deviasi atau penyimpangan atas pelaksanaan kegiatan dibandingkan dengan perencanaan sebagai umpan balik untuk melakukan tindakan koreksi atau perbaikan bagi pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi terutama yang sudah diterapkan oleh pt explorindo. Secara luas fungsi pengendalian juga mencakup usaha pencegahan kemungkinan terjadinya suatu deviasi atau penyimpangan.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam peran sistem pengendalian manajemen seorang karyawan harus memiliki standar yang sudah diterapkan oleh sebuah organisasi khususnya pada sebuah perusahaan.

Dari data kuesioner yang telah diisi oleh HRD pt.explorindo kinerja oleh karyawan sudah dapat dinilai dengan baik

1. Karyawan dinilai baik dalam mengerjakan tugas dan jarang membuat kesalahan yang dinilai dengan cermat.
2. Karyawan dinilai baik oleh manajer karena telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standard yang ditentukan
3. Karyawan dinilai sangat baik oleh manajer dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sampai selesai,manajer menginginkan para karyawan untuk bekerja serius dalam dalam melayani para konsumen.
4. Manajer menilai baik pada karyawan selama menjalankan pekerjaannya tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan lainnya. Penilaian pada aspek hubungan kerja merupakan penilaian berdasarkan pada sikap dan kerjasama karyawan terhadap pimpinan maupun atasan dan pada rekan kerja lainnya pada kesediaan menerima perubahan kerja.
5. Manajer menilai sangat baik pada karyawan selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin hal ini berkaitan juga dengan poin 4.
6. Manajer menilai baik pada karyawan karena selama menjalankan pekerjaannya memberikan pelayanan daripada sekedar yang diminta pelanggan. Ini berkaitan dengan penyesuaian pekerjaan yang merupakan penilaian prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan melaksanakan tugasnya pada pihak eksternal yaitu pelanggan para karyawan dinilai baik juga dalam kecepatan bafikir maupun bertindak dalam bekerja.
7. Manajer menilai kurang baik dalam hal ini karena karyawan masih belum bias melaksanakan pekerjaan tanpa perintah atasan namun ini bukan kelemahan dari sitem pengendalian manajemen karena pasti ada SOP dan manajer menilai para karyawan sudah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah manajer.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner sistem pengendalian manajemen dan kinerja perusahaan. Pengujian aliditas dilakuka dengan rumus Korelasi Product Moment dengan mengkorelasikan skor tiap item denan skor total. Hasil pegujian validitas utuk kuesioner sistem pengendalian manajemen dan kinerja dapat dilihatpada Tabel 1 berikut ini

Item	r hitung	r tabel (0,05;n=49)	Keterangan
Item 1	0,586	0,282	Valid
Item 2	0,680	0,282	Valid
Item 3	0,825	0,282	Valid
Item 4	0,568	0,282	Valid
Item 5	0,412	0,282	Valid
Item 6	0,511	0,282	Valid
Item 7	0,590	0,282	Valid
Item 8	0,710	0,282	Valid
Item 9	0,479	0,282	Valid
Item 10	0,540	0,282	Valid

## Analisis Deskriptif

### Penyebaran dan Pengembalian kuesiner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	49
Total kuesioner yang dikembalikan	0
Total kuesioner yang dapat diolah	49
Response rate	100%

Dari jumlah 49 kuesioner yang disebar tersebut, semua telah diisi, Selama kurang lebih 3 minggu dn tidak ada pengembalian kuesioner.

### **Karakteristik responden**

#### **A. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	27	55,10%
2	Perempuan	22	44,90%
JUMLAH		49	100%

Pada table di atas, tampak bahwa dari 49 orang responden, 27 laki-laki sebesar 55,10%. Sedangkan 22 orang lainnya atau sebesar 44,90% adalah perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi responden penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki.

### **Pengaruh SPM**

No	Kuesioner	SS	S	TS	STS	Jumlah	Presentase
1	Sistem pengendalian manajemen	18	17	0	0	35	35,71%
2	Prestasi karyawan	18	17	0	0	35	35,71%
3	Kinerja karyawan	13	15	0	0	28	28,58%
Jumlah		49	49	0	0	98	100%

Pada tabel diatas terlihat bahwa Sistem pengendalian manajemen sangat berpengaruh terhadap kinerjakaryawan diperusahaan. Dimana 18 orang sangat setuju terhadap sistem pengendalian manajemen,17 Orang setuju (35,71%) dan tidak ada yang bilang tidak setuju atau sangat tidak setuju. Pada prestasi karyawan terdapat 18 orang yang sangat setuju dan 17 orang (35,71%) yang setuju dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju. Dan untuk kinerja karyawan 13 orang sangat setuju dan 15 orang setuju (28,58%), dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian tentang Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap prestasi karyawan pada kinerja karyawan (Studi Empiris di Perusahaan Pt.exploreindo) adalah sebagai berikut:

1.Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan positif pada prestasi karyawan.

2. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Ruslam, 2014. *Metodologi penelitian kualitatif*. Jakarta: Ar=Ruzz Media
- Anthony, Robert, 2012. *Management Control System Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dadang, Juwana, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi JABAR. Jurnal (online), Vol 6, Nomor 1, (<http://journal.stiepes.ac.id>), diakses 28 Oktober 2015
- Gomes, Faustino Cardoso, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu Sp, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Bandung: Pustaka Setia
- Saydam, Gouzalu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan
- Sumarsono, Sonny, 2003. *Manajemen Koperasi*. Jakarta: Graha Ilmu
- S, Pantja Jati, 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*, Jurnal (online), Vol 5, Nomor, (<http://journalmanajemen.petra.ac.id>). diakses 28 Oktober 2015
- Anthony, R. and Govindarajan, V.2005. "Management Control System (Sistem Pengendalian Manajemen)." McGraw-Hill, Buku Satu, Edisi Kesebelas, Salemba Empat, Jakarta
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. 2007. *Sistem Pengendalian Manajemen*
- Garvin, D., 1987. Competing on the Eight Dimensions of Quality. *Harvard Business Review*, November-Decemberpp. 101-9
- Govindarajan, V ., Fisher, J., 1990. "Strategy Control Systems, and Resource Sharing: Effects on Business-Unit Performance." *Academy of Management Journal*. Vol. 33.pp.259-265
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kaplan, R.S and Norton, D.P.1996. "Translating Strategies into Action: The Balanced Scorecard." Harvard Business School Press, Boston
- Kurniawan, David. 2009. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja pada PT Garon (Persero) di Surabaya. Skripsi Akuntansi STIE Perbanas Surabaya

