

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HADJI KALLA CABANG PAREPARE

Suriani¹, Firman Syah²

Email : shurianhy04@gmail.com¹, firmanisyahfeb@gmail.com²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare,Sulawesi Selatan Kode
Pos 91112

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Cabang Parepare. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Sampel penelitian berjumlah 40 responden yang terdiri dari karyawan PT Hadji Kalla Cabang Parepare. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk melihat hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,711. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem pengendalian manajemen yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,289, yang berarti budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan sistem pengendalian manajemen. Secara simultan, sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 36,923. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara sistem pengendalian manajemen yang efektif dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat pengendalian manajemen melalui perencanaan strategis, pemantauan kinerja, dan evaluasi yang berbasis data, serta membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kerja sama tim. Dengan menerapkan kedua aspek ini secara bersamaan, PT Hadji Kalla Cabang Parepare dapat mencapai peningkatan kinerja karyawan yang lebih signifikan.

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Manajemen, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of management control systems and organizational culture on employee performance at PT Hadji Kalla Parepare Branch. The research employs a quantitative approach with data collection techniques including questionnaires, observations, and documentation. The study sample consists of 40 respondents who are employees of PT Hadji Kalla Parepare Branch. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression to examine the relationship between independent and dependent variables. The results indicate that the management control system has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.711. This suggests that the better the management control system implemented, the higher the employee performance. Additionally, organizational culture also has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.289, implying that a strong organizational culture can enhance employee performance, although its impact is smaller compared to the management control system. Simultaneously, the management control system and organizational culture have a positive and significant influence on employee performance, with a regression coefficient of 36.923. These findings highlight that a combination of an effective management control system and a strong organizational culture can optimize employee performance. Therefore, the company needs to strengthen management control through strategic planning, performance monitoring, and data-driven evaluation, while also fostering an organizational culture that promotes innovation and teamwork. By implementing both aspects simultaneously, PT Hadji Kalla Parepare Branch can achieve a more significant improvement in employee performance.

Keywords: Management Control System, Organizational Culture, Employee Performance



PENDAHULUAN

Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem yang mengawasi segala kegiatan operasional perusahaan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan evaluasi atas kinerja yang telah dicapai. Selain itu, sistem pengendalian manajemen menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan yang efektif dan efisien. 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.

Suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki budaya tersendiri yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut. Selain sistem pengendalian manajemen, budaya organisasi yakni salah satu elemen penting dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Menurut Rivai Mulyadi (2012) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan serta mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Namun karyawan untuk suatu organisasi kan belajar dan beradaptasi dengan budaya yang berlaku jika mereka mampu bekerja secara efisien.

Membahas tentang masalah budaya merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi, dikarenakan selalu berkaitan dengan aktifitas yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi adalah falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat terhadap suatu kelompok tertentu. Jadi berdasarkan definisi diatas budaya organisasi mempunyai peran penting dalam sistem organisasi. Secara mendalam budaya organisasi akan ditentukan pada kondisi kerja team, pemimpindan ciri-ciri organisasi serta proses administrasi yang berlaku. budaya oraganisasi penting, karena merupakan kebiasaan yang terdapat dalam struktur organisasi yang mewakili aturan-aturan prilaku bisa dijalankan oleh anggota organisasi. Budaya yang produktif merupakan kebiasaan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih tangguh dan tujuan organisasi dapat terfasilitasi. 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.

PT Hadji Kalla cabang Parepare yakni sebuah perusahaan yang bergerak dibidang sales, servis, dan spare part mobil. Manajemen PT Hadji Kalla cabang Parepare dalam menentukan karyawan melalui penilaian kinerja pegawai yang meliputi sasaran kerja individu, keterampilan kunci dan kompetensi dengan pembobotan tertentu sehingga akan menghasilkan hasil kinerja yang tinggi. Setiap organisasi perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya tidak terlepas dari berbagai masalah yang dihadapi dan harus diselesaikan. Begitu pula yang terjadi pada PT. Hadji Kalla cabang Parepare, kinerja karyawan kurang baik karena kurangnya pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang efektif, sehingga karyawan cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai persepsinya sendiri. Di lain pihak dari segi karyawan sendiri kurangnya motivasi, sehingga banyak karyawan masih rendah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semua itu terjadi karena sistem pengendalian manajemen dari pemimpin perusahaan masih minim serta kedisiplinan karyawan yang kurang sehingga sumber daya manusia di perusahaan tersebut atau karyawan belum mampu mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dimana dalam melihat pengaruh variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal). Maka dari itu, dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan dependen dengan mencari besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menurut Sugiyono, (2011). Penelitian ini dilakukan di PT Hadji Kalla cabang Parepare. Menurut (Sudjana, 2012) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT Hadji Kalla cabang Parepare yang

berjumlah 76 orang karyawan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel berjumlah 40 responden.

Teknik Pengumpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi
Adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang akan diteliti, agar diperoleh hasil yang relevan.
2. Kuesioner
Adalah metode penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data daftar pertanyaan yang akan disebar pada responden.
3. Dokumentasi
Penelitian ini dilakukan dengan cara memperoleh laporan dan dokumen-dokumen lainnya yang erat hubungannya dengan objek penelitian dan membaca literatur-literatur sebagai dasar teori yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penulisan.

Teknik analisis data yaitu menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji analisis linear sederhana dan uji hipotesis. Data analisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Selain diukur dengan *grafik scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan :

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- A = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi
- β_2 = Koefisien regresi
- x1 = Sistem Pengendalian Manajemen
- x2 = Budaya Organisasi
- e = Faktor yang terlibat

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

- a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha=0.05$)

Kriteria pengujian :

$T_{hitung} > T_{tabel} = H_0$ ditolak, H_1 diterima

$T_{hitung} < T_{tabel} = H_0$ diterima, H_1 ditolak

- b. Uji Simulan (Uji-f)

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh secara simulan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha=0,05$)

Kriteria pengujian :

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, H_1 diterima

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, H_1 ditolak

- c. Analisis Korelasi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Kurniawan, 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas ini jumlah sampel yang digunakan yaitu : 40 responden pada signifikan 5% yang dilihat melalui r tabel ditemukan nilai sebesar 0.3120. setelah diketahui angka r tabel maka selanjutnya dibandingkan dengan r hitung yang ditemukan melalui hasil proses SPSS 28.

Tabel 1 Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	Sistem pengendalian manajemen	X1.1	.741**	0.3120	Valid
		X1.2	.864**	0.3120	Valid
		X1.3	.847**	0.3120	Valid
		X1.4	.818**	0.3120	Valid
2	Perilaku Organisasi	X2.1	.693**	0.3120	Valid
		X2.2	.850**	0.3120	Valid
		X2.3	.788**	0.3120	Valid
		X2.4	.715**	0.3120	Valid
		X2.5	.818**	0.3120	Valid
		X2.6	.865**	0.3120	Valid
		X2.7	.685**	0.3120	Valid
3	Kinerja Karyawan	Y1	.806**	0.3120	Valid
		Y2	.833**	0.3120	Valid
		Y3	.744**	0.3120	Valid
		y4	.845**	0.3120	Valid
		Y5	.881**	0.3120	Valid

Sumber data : IBM SPSS Statistic 28

Dari hasil tabel 1 diatas, maka ditemukan untuk hasil validitas dari variabel sistem pengendalian manajemen pada indikator pertama (X1.1) bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0.741 > 0.3120$) maka data dikatakan valid. Untuk indikator kedua (X1.2) diketahui nilai r hitung > r tabel ($0.864 > 0.312$) maka dapat diartikan bahwa data valid. pada indikator ketiga (X1.3) diketahui nilai r hitung > r tabel ($0.847 > 0.3120$) yang berarti data valid. Indikator keempat diperoleh nilai r hitung > r tabel ($0.818 > 0.312$) yang berarti data valid.

Hasil validitas untuk variabel perilaku organisasi pada indikator pertama (X2.1) diperoleh nilai r hitung > r tabel ($0.693 > 0.3120$) yang berarti data valid. Pada indikator kedua diketahui nilai r hitung > r tabel ($0.650 > 0.3120$). indikator ketiga diperoleh nilai r hitung > r tabel ($0.788 > 0.3120$) berarti data valid. Indikator keempat diperoleh nilai r hitung > r tabel ($0.715 > 0.3120$) yang berarti data valid. Indikator kelima (X1.5) diperoleh nilai t hitung > t tabel ($0,818 > 0.3120$) yang berarti data valid. Indikator keenam (X1.6) diketahui nilai r hitung > r tabel ($0.865 > 0.3120$) yang berarti data valid. Indikator ketujuh (X1.7) diperoleh nilai t hitung > t tabel ($0.685 > 0.3120$) yang berarti data valid.

Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan untuk indikator pertama (Y1) diperoleh nilai r tabel > r hitung ($0.806 > 0.3120$) yang berarti data valid. Untuk indikator kedua (Y2) diperoleh nilai r hitung > r tabel ($0.833 > 0.3120$) yang berarti data valid. Untuk indikator ketiga (Y3) diperoleh nilai r hitung > r tabel ($0.744 > 0.3120$) yang berarti nilai valid. Indikator keempat (Y4) diketahui nilai r hitung > r tabel ($0.845 > 0.3120$) yang berarti data valid. Sedangkam untuk indikator kelima (Y5) diketahui untuk nilai r hitung > r tabel ($0.881 > 0.3120$) yang berarti nilai Valid.

(Menurut sugyono, 2016) uji realibilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama, dan apabila skor total menyentuh lebih dari angka atau diatas dari 0.6 maka dinyatakan realibel.

Tabel 2 Hasil Uji reliabilitas Angket

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	X1	0,835	0,60	Reliabel
2	X2	0,889	0,60	Reliabel
3	Y	0,879	0,60	Reliabel

Sumber data : IBM SPSS Statistic 28

Dari tabel 2 diatas, diketahui bahwa nilai alpha variabel X1 yaitu Sistem pengendalian manajemen sebesar 0,835, variabel X2 budaya organisasi sebesar 0,889 dan Y variabel kinerja karyawan sebesar 0,879 kemudian nilai alpha dibandingkan dengan nilai probabilitas dengan nilai $N=40$ dicari pada distribusi nilai probabilitas signifikan 5% diperoleh sebesar 0.60. maka dapat disimpulkan alpha variabel X1 sebesar 0,835, X2 sebesar 0,889 dan Y sebesar 0,879 lebih besar dari nilai probabilitas yaitu 0,06 yang artinya item-item angket tersebut dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya.

Analisis regresi linear berganda adalah studi mengenal ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan variabel-variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel dependen yang diketahui.

Tabel 3 Uji regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,670	2,616		0,256	0,799
	Sistem Pengendalian Manajemen	0,711	0,148	0,554	4,802	0,000
	Budaya Organisasi	0,289	0,092	0,362	3,138	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : IBM SPSS Statistic 28

Dari analisis regresi tabel 3, diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstan sebesar 0,670 dapat diartikan bahwa apabila nilai sistem pengendalian manajemen $X_1=0$ Budaya Organisasi $X_2=0$ maka kinerja karyawan $Y=0,670$.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,711 artinya bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan apabila setiap kenaikan X_1 (sistem Pengendalian Manajemen) satu-satunya maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,711 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,289 artinya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel X_2 (budaya Organisasi) satu-satunya maka variabel Y (Kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,289 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

Hasil uji T dapat dilihat dari tabel *Coefficient* dari hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4 Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,670	2,616		0,256	0,799
	Sistem Pengendalian Manajemen	0,711	0,148	0,554	4,802	0,000
	Budaya Organisasi	0,289	0,092	0,362	3,138	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : IBM SPSS Statistik 28

Berdasarkan tabel 4 nilai T tabel di tentukan dengan rumus untuk menentukan nilai T tabel ($\frac{\alpha}{2}; n - k - 1$) dimana : N yaitu jumlah sampel, K adalah Variabel independen. Perhitungan t tabel yang digunakan yaitu 5% atau 0,05 dengan rumus ($\frac{0,5}{2}; 40 - 3 - 1$) menjadi di tentukan hasil sebesar 2,026

- 1) Uji signifikansi variabel sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu $4,802 > 2,026$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel sistem pengendalian manajemen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima.
- 2) Uji signifikansi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu $3,238 > 2,026$ dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima.

Uji simultan (Uji f) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dependen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan digunakan adalah 0,05. Apabila nilai f hitung > nilai f tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun rumus mencari f tabel yaitu $(k; n - k) = (3; 40 - 3) = 2,86$

Tabel 5 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115,903	2	57,952	36,923	.001
	Residual	58,072	37	1,570		
	Total	173,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Sistem pengendalian manajemen

sumber data : IBM SPSS Statistic 28

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji f) berdasarkan tabel 5. diperoleh nilai f hitung $36,923 > 2,86$ sedangkan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Uji koefisien determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	0,666	0,648	1,253

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Sistem pengendalian Manajemen,

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

sumber : IBM SPSS Statistic 28

Dari tabel 6 diatas, hasil pengolahan data koefisien determinasi R2 diperoleh sebesar 0,666 (66,6%). Dengan demikian hubungan kedua variabel bebas mempunyai kontribusi bersama-sama sebesar 66,6% dan sisanya yaitu 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan

Varabel sistem pengendalian manajemen diukur berdasarkan 4 (empat) variabel yaitu: 1) pemrograman, 2) penganggaran, 3) pelaksanaan, 4) pelaporan. Berdasarkan indikator pemrograman pada PT Hadji Kalla cabang Parepare pada proses pengerjaannya dilakukan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan tercatat baik oleh karyawan, hal tersebut di dasarkan pada hasil penelitian tabulasi jawaban responden dari karyawan PT. Hadji Kalla dimana responden yang memilih setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 55%. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan kondisi karyawan yang terjadi pada PT. Hadji Kalla. Dimana pekerjaan

yang dilakukan harus sesuai dengan target output yang harus dilakukan apalagi bagi para salesman yang harus mengejar target penjualan.

Berdasarkan indikator penganggaran karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Parepare melaksanakan rencana yang tercantum dalam anggaran target penjualan hal tersebut diketahui dari jawaban responden yang memilih setuju sebanyak 21 orang atau 55%. Berdasarkan indikator pelaksanaan dan pengukuran, tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap unit kerja organisasi digolongkan secara jelas sehingga pelaksanaan terawasi, hal tersebut bernilai baik dan dilihat dari jawaban responden yang memilih setuju sebanyak 23 orang atau 57,5%. Berdasarkan indikator pelaporan dan analisis, kinerja karyawan dalam melakukan analisis dan evaluasi pertanggungjawaban dilakukan secara rutin dan berkala, hal tersebut diketahui dari jawaban responden yang memilih setuju sebanyak 23 orang atau 57,5% **Hasil penelitian ini** diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Rizky Ananda Pamela (2018) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan 7 (tujuh) indikator yaitu: 1) inovasi, 2) perhatian terhadap detail, 3) berorientasi pada hasil 4) berorientasi pada manusia, 5) berorientasi tim, 6) agresif, 7) stabil. Berdasarkan indikator inovasi dan pengambilan resiko, dalam meningkatkan kinerja karyawan pemimpin mendorong karyawan untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman, hal ini dapat diketahui dari jawaban responden yang memilih sangat setuju sebanyak 27 orang atau 67%. Yang berarti pimpinan di PT. Hadji Kalla berpengaruh besar dalam memberikan inovasi serta pengambilan resiko bagi karyawan guna meningkatkan kinerja bagi karyawannya.

Berdasarkan indikator perhatian terhadap detail, pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus dilakukan karyawan, hal ini diketahui dari jawaban responden yang memilih sangat setuju sebanyak 21 orang atau 52,5%. Yang berarti pimpinan berpengaruh besar dalam memberikan arahan bagi karyawan PT. Hadji Kalla agar memperhatikan segala detail guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan indikator berorientasi pada hasil, karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Parepare terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dilihat dari hasil jawaban responden yang memilih sangat setuju sebanyak 24 orang atau 60%. Berdasarkan indikator berorientasi pada manusia, karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Hal ini diketahui dari jawaban responden yang memilih sangat setuju sebanyak 28 orang atau 79%, dan indikator ini merupakan nilai tertinggi variabel budaya organisasi dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan indikator berorientasi pada tim, loyalitas karyawan terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan hal ini diketahui dari jawaban responden yang memilih setuju sebanyak 26 orang atau 65%. Yang berarti karyawan PT. Hadji Kalla selain mengejar target penjualan pribadi kerjasama tim dalam mengejar target juga lebih diutamakan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan indikator agresif, karyawan dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan, hal ini diketahui dari jawaban responden yang memilih sangat setuju sebanyak 21 orang atau 52,5%. Berdasarkan indikator stabil, karyawan akan merekomendasikan perusahaan PT. Hadji Kalla sebagai tempat yang baik untuk membangun karir. Hal ini diketahui dari jawaban responden yang memilih sangat setuju sebanyak 27 orang atau 65,5%. Yang berarti karyawan merasa nyaman bekerja di PT. Hadji Kalla. **Hasil dari penelitian ini** diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Misrii Aprilla Widyaningrum (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan didalam penelitian ini diukur berdasarkan 5 (lima) indikator yaitu 1) kualitas pekerjaan, 2) kuantitas pekerjaan 3) ketepatan waktu, 4) kehadiran 5) kemampuan kerja sama. Berdasarkan indikator kualitas pekerjaan, karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan output yang dihasilkan, pernyataan ini dapat diketahui dari jawaban responden yang

memilih setuju berjumlah 22 orang atau 55%. Pada indikator kuantitas pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan karyawan PT Hadji Kalla cabang Parepare dinilai baik oleh manajemen pernyataan tersebut didasarkan pada jawaban responden yang memilih sangat setuju berjumlah 21 orang atau 52,5%. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan telah diakui baik oleh manajemen pada PT. Hadji Kalla Cabang Parepare.

Indikator ketetapan waktu, karyawan PT Hadji Kalla cabang Parepare didalam menyelesaikan pekerjaannya telah sesuai dengan prosedur kerja yang ada, pernyataan tersebut diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan dimana responden yang memilih setuju berjumlah 21 orang atau 52,5%. Pada indikator kehadiran, karyawan hadir dikantor sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, pernyataan tersebut sesuai dengan jawaban responden dimana yang memilih setuju berjumlah 20 orang atau 50%. Setiap perusahaan tentunya dalam poin kehadiran merupakan suatu nilai plus tersendiri dari setiap karyawan jika selalu tepat waktu tiba dikantor, halnya dengan PT Hadji Kalla Cabang Parepare dimana karyawan tepat waktu tiba di tempat kerja atau dikantor. Berdasarkan indikator kemampuan kerja sama, karyawan membantu atasan dengan memberikan saran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dari pernyataan tersebut diperoleh dari jawaban responden yang memilih sangat setuju berjumlah 22 orang atau 55%, hal ini berarti kinerja karyawan sangat baik dalam bekerja sama tim.

Penelitian ini sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Parepare. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $36,923 > 2,86$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika sistem pengendalian manajemen mengalami penurunan maka budaya organisasi juga akan mengalami penurunan, sebaliknya jika budaya organisasi mengalami penurunan maka sistem pengendalian manajemen juga ikut mengalami penurunan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dedi Wahyu Setiawan dengan judul skripsi "pengaruh budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan PT. PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen mempunyai pengaruh yang signifikan dan bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. Tirta Moedal Kota Semarang. Adapun kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat sangat tinggi yang artinya sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi erat kaitannya dengan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Parepare. Dari analisis yang telah dilakukan berdasarkan koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,666 atau 66,6% dari perolehan tersebut dapat dijelaskan bahwa kontribusi dari sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 66,6% terhadap kinerja karyawan di PT Hadji Kalla, sementara sisanya yaitu 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan:

1. Sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Parepare. Hal ini didasarkan pada hasil uji t ditemukan t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla cabang Parepare. Hal ini dilihat dari hasil uji t yaitu t hitung lebih besar t tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi.
3. Sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Hadji Kalla Cabang Parepare. Hal ini berdasarkan hasil uji F (uji Simultan) ditemukan f Hitung lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi.
4. Nilai hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,666 atau 66,6% yang berarti bahwa didalam penelitian ini kontribusi dari variabel bebas yakni sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Parepare sebesar 66,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

Saran:

1. PT. Hadji Kalla Cabang Parepare sebaiknya tetap mempertahankan sistem pengendalian manajemen serta budaya organisasi dan diharapkan terjadinya peningkatan kinerja pada masa yang akan datang dari berbagai sisi bidang yang ada di PT Hadji Kalla Cabang Parepare.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan pengaruh sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Parepare agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan mempersiapkan diri dalam proses pengambilan data dan pengumpulan data dan segala sesuatunya sehingga peneliti dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi Hinranata Jaya. 2022. *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis/Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar
- Anthony, R.N. dan V. Gonvindarajan. 2010. *Management Control System*. Eighth Edition. Chocago. Illinois: Richard Irwin, Inc
- Ardana, K. 2013 *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Balimed Denpasar*. E jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(40), 423-435
- Arief Suadi, 2013, *Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi Satu*, Yogyakarta: BPEE Arif. Ramdhani
2011. *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa
- Bangun, Wislon. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga
- Nadia Sansari R. 2022. *Sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada bank syariah indonesia kcp rancaekek)*.
- Dedi Wahyu Setyawan. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan: Pt. PDAM Moedal Kota Semarang*.
- Feriz Andrian Saputro. 2018. *Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan dengan inovasi sebagai varabel moderating (studi kasus pada usaha jasa fotocopy dan percetakan area ketintang surabaya)*.
- Gordon. 1991. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Pt. Pustaka Binaman Ressindo.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPPE. M. Manullang, 2012, *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*, Jakarta, Gajah Mada Press.
- H.B Siswanto. 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi aksara
- Idrus Irwan. (2022) *Good Governance*. 11st edn. Editsd by Nur Aish Wulandari. Purwokerto: AMERTA. Available at: <https://amertamedia.co.id/product/good-governance-kajian-empiris-budaya-organisasi-kompetensi-motivasi-kepuasan-kerja-dan-kinerja-pegawai/%0A>
- Ismail Nahwawi. 2017 *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja, Proses Terbentuk Tumbuh Kembang. Dinamika dan Kinerja Organisasi*. Edisi Pertama, Badan Penerbit Kencana. Depok.

- Kast dan James.E Rosenzweig. 2002. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kirana. A. 1997. *Etika Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013 *Kinerja Karyawan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Moeljono. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta:PT. Elex Media Komputindo.
- Nelson dan Quick. 1997. *Organizational Behavior: Foundations, Realities and Challeges, t. Paul: West Publishing Company*.
- Olivia Novella. 2018. *Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Pusat Pendapatan dan Pusat Biaya Terhadap Kinerja Manajerial*.
- Rizky Ananda Pamela. 2018. *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fast Food Indonesia, Tbk. (Kfc) Medan*.
- Ratnasari Risa. 2018. *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah*
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins. 2002 *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi ke-5. Diterjemahkakan oleh: halinda, S,E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga. Jakarta
- Robbins. 2008 *Perilaku Organisasi*. Edisi bahasa, Pt. Intan Sejati. Klaten
- Sugyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Pt. Alfabeth.
- Susanto, Azhar. 2013. *Bahan Ajar Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish.