

Effect of Management Control System on Employee Performance at PT. Sigma Poly Internusa During Covid-19

Mosa Aprilriyan Tjipta¹, Maria Natalia²

¹Universitas Kristen Maranatha

mosaaprilryan@gmail.com, marianatalia@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Aug 12, 2022

Revised Sep 20, 2022

Accepted Oct 26, 2022

Keywords:

Covid-19 pandemic, management control system, employee performance

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has a negative impact on a country's economy. Therefore, every company is required to carry out its business activities in a more professional. In carrying out its business activities, a management control system is needed to be able to regulate and evaluate every company policy in achieving their goals. This study aims to analyze "The Influence of Management Control Systems on Employee Performance at PT. Sigma Poly Internusa Bandung City. This research is a quantitative research methods with an explanatory approach with a sample of 75 respondents employees of PT. Sigma Poly Internusa Bandung City The data collection technique in this study used a questionnaires, while the techniques used to analyze are: validity test, uni reliability, simple regression test, hypothesis testing. The results in this study indicate that the Management Control System has a positive and significant effect on employee performance.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Mosa Aprilriyan Tjipta,
Faculty of Business,
Universitas Kristen Maranatha,
Jl. Surya Sumantri No. 65, Bandung
Email : mosaaprilryan@gmail.com

1. INTRODUCTION

Pandemi Covid-19 yang menyebar secara global, menimbulkan ancaman bagi seluruh negara yang ada di dunia termasuk Indonesia. Dampak yang dihasilkan membawa efek negatif, salah satunya bagi perekonomian suatu negara. Banyak kegiatan usaha yang terhenti produksinya selama pandemi ini berlangsung. Hal ini dikarenakan menurunnya tingkat konsumsi yang ada di masyarakat, dan menyebabkan terganggunya siklus penjualan yang ada. Sehingga, dampak dari pandemi ini dapat mempengaruhi keberlangsungan dari suatu perusahaan.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat melakukan kegiatan usahanya dengan lebih profesional dikarenakan adanya persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat dari waktu ke waktu. Berdasarkan fenomena tersebut, maka kemampuan suatu perusahaan untuk menghasilkan produk unggulannya dan bersaing dalam dunia bisnis dapat dilihat melalui suatu peningkatan. Peningkatan perusahaan dalam menghasilkan produk berkaitan secara langsung dengan kualitas kinerja karyawan yang dimiliki dari suatu perusahaan itu sendiri.

Sistem pengendalian manajemen diartikan sebagai sebuah sistem yang memiliki fungsi dalam pengendalian setiap aktivitas yang terjadi di dalam sebuah perusahaan dalam upaya menentukan strategi yang sesuai untuk diterapkan dan mencapai tujuan perusahaan tersebut. (Anthony & Reece, 1989). Oleh karena itu, maksud dan tujuan dari pengendalian ini adalah untuk dapat menjamin kualitas kinerja dari kegiatan suatu perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan serta standar kerja awal yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Untuk dapat menjaga kelangsungan usaha, suatu perusahaan juga harus mampu secara efektif dan efisien menciptakan adanya suatu kegiatan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan awal perusahaan.

Menurut Suadi (1999), sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang saling terkait, yaitu: pemrograman, penganggaran, akuntansi, pelaporan, dan akuntabilitas untuk menolong manajer mempengaruhi individu lain dalam bisnis untuk menggapai target bisnis dengan cara tertentu dengan efisien serta efektif. Pengendalian aktivitas mampu dikelompokkan menjadi, pengendalian manajemen dan operasional. Pengendalian manajemen mengacu pada pengendalian tugas-tugas umum operasi untuk menjamin bahwa pengendalian perusahaan telah dilakukan dengan efektif serta efisien. Sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang lengkap yang mencakup semua bagian tugas bisnis.

Kinerja adalah bagian terpenting serta menarik, karena keberadaannya ternyata sangat penting untuk diterapkan. Suatu organisasi menginginkan pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, tanpa kinerja yang baik seluruh pegawai akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk melaksanakan peningkatan kinerja melalui sistem pengendalian manajemen, diperlukan pengetahuan dan pengalaman memadai serta kemampuan untuk menerapkan sistem tersebut. Sehingga, penilaian kinerja sebagai alat ukur untuk mempengaruhi kinerja karyawan, dan peran manajer menjadi standar untuk menerapkan manajemen kinerja berdasarkan kinerja karyawan. Sistem pengendalian manajemen harus dirancang secara sistematis dan dilaksanakan secara berkala untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif.

Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (1994) mengistilahkan kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, serta berupaya memperoleh target perusahaan yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan, Mangkunegara (2016) berpendapat kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah diperoleh dengan berdasarkan kualitas serta kuantitas dari karyawan dari mengerjakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diterima.

Berikut adalah beberapa faktor penting yang mampu menjadi pengaruh terkait dengan kinerja karyawan yang tujuannya agar dapat meningkatkan kemampuannya demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan:

- a. Sikap Disiplin
- b. Motivasi Kerja
- c. Kompensasi atau Insentif
- d. Lingkungan Kerja
- e. Pelatihan Terhadap Karyawan
- f. Perlakuan Perusahaan Terhadap Karyawan

Menurut Mangkunegara (2004), prestasi kerja pegawai adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Kinerja karyawan begitu vital keberadaannya dalam rangka mencapai tujuan dari perusahaan, oleh karena itu perusahaan akan menerapkan berbagai upaya agar terjadi peningkatan tujuan dari suatu perusahaan tersebut. Hasil kinerja karyawan yang diperoleh pastinya akan berbeda satu dengan yang lain, hal ini dikarenakan setiap pegawai memiliki *skill* serta motivasi kerja yang berbeda-beda dalam melakukan masing-masing pekerjaannya. Dengan kata lain, salah satu alat yang dapat digunakan organisasi untuk mendukung kinerja yang optimal adalah perlu diterapkannya suatu alat ukur dalam bentuk sistem pengendalian manajemen.

Dasar yang dipegang dari prestasi kerja ialah suatu sikap dan filosofi hidup yang mana individu percaya bahwa sekarang akan lebih baik dibandingkan dengan masa lalu, serta masa mendatang seharusnya akan lebih baik daripada masa sekarang dengan adanya suatu peningkatan. Berdasarkan filosofi tersebut akan mendorong seseorang dengan sikap yang tidak cepat merasa puas dengan hasil diperoleh saat ini. Sehingga, akan menanamkan sikap tak mau berhenti serta mau berjuang terus dalam upaya untuk meningkatkan kemauan serta kemampuannya dalam bekerja. Bagian berikut menguraikan konsep prestasi kerja berdasarkan pendapat Bedjo Siswanto (1987) dalam bukunya *Managing human Threats in the use and development of human factors*, mengungkapkan pandangannya bahwa prestasi kerja adalah: pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja ketika melaksanakan tugas yang diberikan.

Pada saat pandemi berlangsung, banyak perusahaan yang menerapkan sistem *WFH (Work From Home)* atau bekerja dari rumah, dan hal serupa diterapkan oleh PT Sigma Poly Internusa kota Bandung yang menerapkan sistem tersebut bagi karyawan dan pihak manajemen dalam melakukan kegiatan produksinya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Prestasi Karyawan Berdasarkan Kinerja Karyawan di PT Sigma Poly Internusa Bandung. Perusahaan ini bergerak pada industri insulasi aluminium dengan jumlah total populasi adalah 100 karyawan dan sampel dalam riset ini berjumlah 75 orang karyawan.

Riset ini mengacu pada riset dari Reinaldi Pangaribua, dkk (2020) melakukan riset mengenai Peran Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) Pada Prestasi Karyawan Berdasarkan Kinerja Karyawan di PT. Explorindo. Hasil riset menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh positif langsung terhadap kinerja karyawan pada perusahaan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Perbedaan riset ini dengan riset sebelumnya adalah pada objek riset, serta indikator penilaian kinerja yang digunakan.

Riset ini diharapkan akan dapat memberikan kontribusi untuk dapat memperkaya kajian pustaka pada riset sejenis tentang sistem pengendalian manajemen, dan dapat menjadi referensi pada riset selanjutnya dengan topik kinerja karyawan. Riset ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis kepada perusahaan, penulis, masyarakat dan pihak lain yang dapat saling mempengaruhi dan saling berkontribusi dengan baik satu sama lain.

1. Rumusan Masalah

1. Apakah Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Seberapa besar tingkat kinerja pada karyawan?
3. Seberapa besar tingkat prestasi pada karyawan?

2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui besaran tingkat kinerja pada karyawan.
3. Untuk mengetahui besaran tingkat prestasi pada karyawan.

3. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis
Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat membantu penulis untuk meningkatkan kemampuan serta pengetahuan akan ilmu akuntansi yang diaplikasikan ke dalam sistem pengendalian manajemen.
- b. Bagi Pembaca
Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat membantu pembaca dalam menggambarkan kinerja karyawan secara jelas dari suatu perusahaan dan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik serupa dan dalam bidang yang sama.
- c. Bagi Pihak lain
Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat membantu semua pihak yang terkait seperti pemerintah, perusahaan, serta masyarakat agar dapat menghasilkan suatu keterkaitan yang saling mendukung satu sama lain.

4. Hipotesis

- H0 : Implementasi Sistem Pengendalian Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
H1 : Implementasi Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. METHOD

1. Objek Penelitian

Objek Penelitian dalam studi ini dilakukan di PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung. Perusahaan ini bergerak pada industri insulasi aluminium. Perusahaan mengkhususkan produk tersebut sebagai peredam suhu dan suara dengan visi serta misi perusahaan yaitu penggunaannya secara ramah lingkungan untuk mengurangi pemanasan global. Alasan peneliti ingin meneliti pada perusahaan ini karena perusahaan ini menerapkan suatu sistem kerja *Work From Home (WFH)* atau bekerja dari rumah yang dilakukan oleh setiap karyawan di PT. Sigma Poly Internusa.

2. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT. Sigma Poly Internusa, yang beralamat di Jalan Cibolerang 5, Blok E No.3, Kota Bandung, Jawa Barat. Dengan jangka waktu penelitian yang direncanakan dilaksanakan pada bulan Juni 2022.

3. Metode pengambilan data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner dalam bentuk google form yang disebar secara langsung oleh peneliti setelah mendapatkan izin dari pihak perusahaan terkait. Selanjutnya, peneliti menyebarkan kuesioner tersebut kepada karyawan ataupun staff di PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung.

4. Teknik pengumpulan data

- a. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis, yang relevan dengan masalah yang diteliti.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap beberapa variabel yang mempengaruhi terhadap prestasi karyawan berdasarkan kinerja karyawan.

5. Populasi & Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan yang merupakan sumber informasi yang ada kaitannya dengan penelitian ini, dan dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai serta pihak manajemen PT. Sigma Poly Internusa di kota Bandung, Jawa Barat. Sedangkan, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 orang yang Terdiri dari Pegawai atau karyawan PT. Sigma Poly Internusa di kota Bandung.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Tabel 1. Tabel Penilaian SPM

No	Uraian	Rata-rata Frekuensi	Kategori
1	Kesetiaan	4,04	Tinggi
2	Tanggung Jawab	4,23	Sangat Tinggi
3	Ketaatan	4,36	Sangat Tinggi
4	Kejujuran	4,11	Tinggi
5	Kerjasama	4,31	Sangat Tinggi
6	Prakarsa	4,25	Sangat Tinggi
7	Kepemimpinan	4,17	Tinggi
8	Kualitas Kerja	4,29	Sangat Tinggi
	SKOR TOTAL	4,22	Sangat Tinggi

Kesetiaan

Berikut adalah hasil yang didapatkan dan ditampilkan dalam perhitungan dari tabel diatas sebesar 4,04 yang mana hasil tersebut dikatakan tinggi artinya adalah pegawai PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung mampu menjaga serta membela organisasi atau perusahaannya dan berpegang teguh pada komitmennya pada perusahaan. Walaupun variabel kesetiaan memiliki nilai kategori tinggi, akan tetapi kesetiaan merupakan variabel yang paling rendah nilainya dalam tabel penilaian Sistem Pengendalian Manajemen. Sehingga, hal ini perlu diperhatikan kembali oleh pihak manajemen agar dapat meningkatkan variabel tersebut.

Tanggung Jawab

Berikut adalah hasil yang didapatkan dan ditampilkan dalam perhitungan tabel diatas adalah sebesar 4,23 yang mana hasil yang ada tersebut bisa dikatakan sangatlah tinggi maksudnya adalah memberikan informasi bahwa pegawai PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung memiliki kepatuhan tanggungjawabnya masing-masing dalam menjaga sarana serta prasana yang dimiliki oleh perusahaan.

Ketaatan

Berikut adalah hasil yang didapatkan dan ditampilkan dalam perhitungan tabel diatas tersebut adalah sebesar 4,36 yang mana hasil yang didapatkan tersebut dapat dikatakan sangat tinggi maksudnya adalah karyawan PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung sudah merapkan ketaatan dalam menaati semua aturan kerja dan mematuhi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan amat baik. Ketaatan merupakan variabel yang paling tinggi dalam tabel penilaian Sistem Pengendalian Manajemen. Sehingga, pihak manajemen berhasil dalam menciptakan suatu peraturan yang dapat ditaati oleh semua karyawan dalam perusahaan.

Kejujuran

Berikut adalah hasil yang didapatkan dan ditampilkan dalam perhitungan tabel yang telah dikemukakan diatas adalah sebesar 4,11 yang tinggi maksudnya adalah memberikan informasi bahwa pegawai PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung bekerja sesuai dengan keadaan sebenarnya dan sudah berjalan dengan efektif, baik diawasi maupun tidak diawasi.

Kerjasama

Berikut adalah hasil yang didapatkan dan ditampilkan dalam perhitungan tabel diatas yang telah dikemukakan diatas sebesar 4,31 yang mana hal tersebut bisa dikatakan sangat tinggi maksudnya adalah pegawai PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung dapat saling membantu rekan kerja dan bukan rekan kerja dengan amat baik.

Prakarsa

Berikut adalah hasil yang didapatkan dan ditampilkan dalam perhitungan tabel diatas dengan hasil sebesar 4,25 yang mana hasil tersebut sangat tinggi maksudnya adalah pegawai PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung mampu menyusun rencana kerja serta pengambilan keputusan yang amat sangat baik.

Kepemimpinan

Berikut adalah hasil yang didapatkan dan ditampilkan dalam perhitungan tabel diatas adalah sebesar 4,17 yang mana hasil tersebut adalah tinggi maksudnya adalah pegawai PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung dalam kepemimpinannya melaksanakan pekerjaan serta melakukan evaluasi sudah baik.

Kualitas Kerja

Berikut adalah hasil yang didapatkan dan ditampilkan dalam perhitungan tabwl diatas sebesar 4,29 yang mana hasil tersebut sudah sangat tinggi maksudnya adalah memberikan informasi bahwa pegawai PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sudah sangat baik.

Tabel 2. Tabel Penilaian Kinerja Karyawan

No	Uraian	Rata-rata Frekuensi	Kategori
1	Kemampuan	4,21	Sangat Tinggi
2	Meningkatkan hasil kerja	4,2	Tinggi
3	Semangat kerja	4,17	Tinggi
4	Pengembangan Diri	4,23	Sangat Tinggi
5	Mutu	4,24	Sangat Tinggi
6	Efisiensi	4,24	Sangat Tinggi
	SKOR TOTAL	4,22	Sangat Tinggi

Kemampuan

Berikut adalah hasil yang didapatkan dan ditampilkan dalam perhitungan berdasarkan tabel diatas diperoleh sebesar 4,21 yang mana nilai tersebut sangat tinggi, dan maksudnya adalah tabel tersebut memberikan informasi bahwa pegawai yang bekerja di PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung mampu mengendalikan pekerjaan yang dimiliki serta mempunyai keterampilan dengan baik.

Meningkatkan hasil kerja

Berikut adalah hasil yang didapatkan dan ditampilkan dalam perhitungan tabel diatas sebesar 4,2 yang mana hasilnya bisa dikatakan tinggi, dan maksudnya adalah hasil tersebut memberikan informasi bahwa pegawai dari PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung sudah melampaui target yang sudah diberikan oleh perusahaan serta mampu melakukan pekerjaan dengan baik.

Semangat kerja

Berikut adalah hasil yang didapatkan dan ditampilkan dalam perhitungan tabel diatas sebesar 4,17 yang mana hasil tersebut adalah hasil yang tinggi, dan maksudnya adalah tabel tersebut memberikan informasi data berupa pegawai yang bekerja di PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung memiliki semangat kerja yang baik dalam menyelesaikan masing-masing pekerjaannya.

Pengembangan Diri

Berikut adalah hasil yang didapatkan dan ditampilkan dalam perhitungan tabel diatas sebesar 4,23 yang mana hasil tersebut sangat tinggi, dan maksudnya adalah tabel diatas memberikan informasi berupa pegawai PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung perlu dipertahankannya suatu pengembangan diri ataupun keahlian yang diterapkan. Serta diperlukannya pengembangan lanjutan dengan tujuan pengembangan karier masing-masing karyawan.

Mutu

Berikut adalah hasil yang didapatkan dan ditampilkan dalam perhitungan tabel diatas tersebut sebesar 4,24 yang mana hasil tersebut adalah hasil yang sangat tinggi artinya adalah pegawai PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung telah memberikan usaha terbaiknya dalam penjaminan mutu serta kualitas dari produk perusahaan tersebut.

Efisiensi

Berikut adalah hasil yang didapatkan dan ditampilkan dalam perhitungan hasil dari tabel diatas sebesar 4,24 yang mana hasil tersebut adalah sangat tinggi artinya adalah seluruh pegawai PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung karyawan mampu memenuhi keefisienan serta praktek kerja dengan sangat baik untuk setiap karyawannya.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel (0,05), n=75	Keterangan
SPM	Item 1	0.502	0.000	Valid
	Item 2	0.609	0.000	Valid
	Item 3	0.693	0.000	Valid
	Item 4	0.637	0.000	Valid
	Item 5	0.703	0.000	Valid
	Item 6	0.738	0.000	Valid
	Item 7	0.583	0.000	Valid
	Item 8	0.838	0.000	Valid
	Item 9	0.691	0.000	Valid
	Item 10	0.801	0.000	Valid
	Item 11	0.729	0.000	Valid
	Item 12	0.732	0.000	Valid
	Item 13	0.633	0.000	Valid
	Item 14	0.748	0.000	Valid
	Item 15	0.778	0.000	Valid
	Item 16	0.742	0.000	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel (0,05), n=75	Keterangan
Kinerja Karyawan	Item 1	0.637	0.000	Valid
	Item 2	0.703	0.000	Valid
	Item 3	0.671	0.000	Valid
	Item 4	0.771	0.000	Valid
	Item 5	0.558	0.000	Valid
	Item 6	0.614	0.000	Valid
	Item 7	0.684	0.000	Valid
	Item 8	0.719	0.000	Valid
	Item 9	0.660	0.000	Valid
	Item 10	0.640	0.000	Valid
	Item 11	0.752	0.000	Valid
	Item 12	0.749	0.000	Valid

Tabel uji validitas diatas dapat menjelaskan bahwa nilai r hitung tersebut diatas nilainya lebih besar jika dibandingkan dengan kolom r tabel. Dari data tersebut bisa kita simpulkan bahwa uji kualitas data yang ditunjukkan sistem pengendalian manajemen dan kinerja karyawan semuanya valid.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
SPM	0,928	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,894	0,60	Reliabel

Diatas adalah hasil tabel reliabilitas setelah uji reliabilitas memaparkan hasil bahwa untuk SPM sebesar 0,928 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,894 serta standar reliabilitas berdasarkan uji tersebut ialah 0,60 , bagi variabel yang diatas nilai tersebut, maka dapat dikatakan reliabel serta dapat diuji lebih lanjut.

Tabel 5. Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.398	3.440		3.895	.000
	Kinerja	.550	.051	.787	10.883	.000

Berdasarkan hasil tabel diatas, nilai constant yang tertera tersebut adalah sebesar 13,398 serta besaran kinerja adalah senilai 0,550 dan dapat dituliskan dalam persamaan berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 13,398 + 550X$$

Artinya:

Apabila sistem pengendqlian manajemen sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar 13,398. Apabila terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan terjadi peningkatan senilai 0,550.

Tabel 6. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.398	3.440		3.895	.000
	Kinerja	.550	.051	.787	10.883	.000

Berdasarkan Uji T yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen berupa Sistem Pengendalian Manajemen terhadap variabel dependen berupa Kinerja Karyawan, didapati bahwa tabel Koefisien menunjukkan nilai t sebesar 10,883

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.787 ^a	.619	.613	3.507
---	-------------------	------	------	-------

Berdasarkan *output* tabel tersebut diketahui nilai koefisien determinasi R square yaitu senilai 0,619. Yang artinya adalah besarnya koefisien determinasi R square adalah sebesar 61,9% yang berarti bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61,9% dan 38,1% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. CONCLUSION

Berdasarkan perolehan yang sudah dipaparkan dalam hasil riset dan pembahasan dalam bab sebelumnya yang menjabarkan serta menerangkan terkait judul skripsi saat ini yaitu Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Sistem Pengendalian Manajemen memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut telah dipaparkan berdasarkan analisis regresi, serta didukung pula berdasarkan uji hipotesis melalui uji t parsial yang sudah dipaparkan sebelumnya dalam hasil dan pembahasan. Arti dari pengaruh signifikan adalah sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sigma Poly Internusa kota Bandung semasa *covid-19*.

SARAN

Bagi Penulis Selanjutnya

Dari topik yang ada, seharusnya memasukkan variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini, seperti inovasi, motivasi kerja, serta disiplin agar dapat tetap menghasilkan kinerja karyawan yang lebih maksimal dalam perusahaan.

Bagi Pegawai

Agar dapat lebih mempertahankan serta meningkatkan semangat kerja, dan kesetiaan yang dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang telah ditetapkan.

Bagi Manajemen

Agar lebih dapat memperhatikan penerapan standar kerja yang bersifat efektif dan efisien bagi karyawan, serta agar dapat meningkatkan kinerja karyawan selama mereka bekerja di perusahaan tersebut ataupun perusahaan yang lebih besar lagi.

REFERENCES

- Anthony, R.N. dan Reece, J.S. 1989. *Accounting, Text, and Cases. 8th ed.* Romewood, Richard D.Irwin.
- Budhiman, Ilham. 2022. *8 Contoh Manfaat Karya Ilmiah, Skripsi, Makalah, Proposal hingga Jurnal (Teoritis dan Praktis).* 99.co. (https://www.99.co/blog/indonesia/c_ontoh-manfaatriset/#:~:text=Manfaat%20riset%20bagi%20peneliti%20di,sekolah%20dan%20perbaikan%20sistem%20pendidikan%E2%80%9D, diakses 17 Juli 2022).
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1994. *Organisasi Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marno Otnie, Brolin, dkk. 2022. *Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara*. Jurnal Global Manajemen.

- Mutmainnah, & Amin Sadiqin, 2020. *Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Volume Penjualan PT. Surabaya Makmur Jaya Tahun 2020*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS).
- Nandy, 2021. *Sistem Pengendalian Manajemen: Pengertian, Fungsi, Manfaat, Unsur, Tahapan, Faktor*. BlogGamedia Digital. (<https://www.google.com/amp/s/www.gamedia.com/literasi/sistem-pengendalian-manajemen/amp/>, diakses 10 Mei 2022).
- Nindita, A.Rizki. *Analisis Performance Appraisal Terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai (Studi Kasus Pada Politeknik Pembangunan Pertanian Gowa Kampus II di Kabupaten Bone)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Noviyanti, Sinta. 2018. *Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Manajemen dan Audit Operasional Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Trisco Tailored Apparel Manufacturing)*. Jurnal Akuntansi, Audit, dan Sistem Informasi Akuntansi.
- Pangaribua, Reinaldi, dkk. 2020. *Peran Sistem Pengendalian Manajemen Pada Prestasi Karyawan Berdasarkan Kinerja Karyawan di PT Explorindo*. E-Journal Equilibrium Manajemen.
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Wilayah Kopertis Wilayah Yogyakarta*. Volume 1, Nomor 1, JBTI: Yogyakarta.
- Siswanto, Bedjo. 1987. *Managing Human Threats in the use and Development of Human Factors*, Sinar Baru. Bandung.