

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBANGUNAN DAERAH  
KALTIMTARA SYARIAH**

*THE INFLUENCE OF MANAGEMENT CONTROL SYSTEM AGAINST THE  
EMPLOYEE PERFORMENCE OF BANK PEMBANGUNAN DAERAH  
DAERAH KALTIMTARA SYARIAH*

**NASKAH PUBLIKASI**



Disusun Oleh:

**RISA RATNASARI**  
**17111024310717**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
2018**

**Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah**

*The Influence of Management Control System Against The Employee Perfomence of  
Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah*

**Risa Ratnasari <sup>1</sup> Vera Anitra <sup>2</sup>**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun Oleh:

**RISA RATNASARI**  
**17111024310717**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
2018**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**Karya Tulis Ilmiah**

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK  
PEMBANGUNAN DAERAH KALTIMTARA SYARIAH DI  
SAMARINDA**

Disusun Oleh:  
Risa Ratnasari  
17111024310717

Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal  
23 Juli 2018, dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. Vera Anitra S.E.MM (.....) NIDN.1121089001
2. Praja Hadi Saputra S.E.M.Sc.,Ak (.....) NIDN.1221049001

Samarinda, 23 Juli 2018

Fakultas Sosial Humaniora  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Dekan

(Prof. Dr. M. Wahyudin S.E., M.S)  
NIDN. 0604075802

# **Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimtaras Syariah**

**RISA RATNASARI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
[risa.rtnsr@gmail.com](mailto:risa.rtnsr@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Sistem pengendalian manajemen merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Hal tersebut karena sistem pengendalian manajemen berperan mengendalikan perilaku individu di organisasi dengan cara melakukan proses perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam mewujudkan hal tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi sistem pengendalian manajemen yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltimtaras Syariah. Data diambil dari kuesioner yang disebar ke 105 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier sederhana dengan bantuan aplikasi program SPSS. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,826 dengan tingkat signifikansi 0,00, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan 89 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,659, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan diterima dan konsisten. Dengan kata lain sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci:** Sistem Pengendalian Manajemen, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*Management control system is an important thing in organization. Due to management control system act to control an individual behavior in organization by means do planning process to achieve the objective of the organization. Thorough to fulfill that thing there are some factors that influenced the management control system, those are external factors and internal factors. The objective of this research is to test the influence of management control system against the employee performance of Bank Pembangunan Daerah Kaltimtaras Syariah. The data take from questionnaire that distributed to 105 employee. The analysis technique that used is a simple linier analysis, that support by SPSS program. According to the result of analysis, obtained the  $t_{count} = 9,826$  with the level of significant 0,00 by used the level of confidence 95% ( $\alpha = 0,05$ ) and degree of freedom is 89, obtained the  $t_{table} = 1,659$ . So  $t_{count} > t_{table}$  ( $\alpha = 0,05$ ). So the result of analysis stated as significant. It can be said the hypothesis that has submitted is accepted and consistent. In other words the management control system is positively significant influence the employee performance. So, it can be conclude that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.*

*Keywords:* Management Control System, Employee Performance.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sistem penengendalian manajemen (SPM) merupakan salah satu bagian dari sistem perencanaan dan pengendalian manajemen. Pengendalian merupakan suatu konsep yang luas yang dapat diterapkan manusia, benda, situasi atau organisasi. Di era perekonomian global sekarang ini, banyak sekali perusahaan yang berlomba-lomba meningkatkan sistem

pengendalian manajemen. Seperti yang diketahui industri perbankan Indonesia terlihat semakin semarak, pertumbuhannya semakin meningkat, baik bank pemerintah maupun bank swasta. Dengan kondisi persaingan yang ketat, tajam, menuntut kemampuan manajemen untuk mengelola perbankan sampai tujuan ketingkat unit-unit usahanya dimana berada dengan efisien. Untuk mewujudkan efisiensi perbankan, diperlukan kemampuan seorang manajer profesional.

Suatu organisasi yang menjalankan sejumlah aktivitas memulai kegiatannya dengan melakukan proses perencanaan. Perencanaan diimplementasikan dalam aktivitas yang melibatkan individu-individu. Aktivitas individu ini diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang sering dilupakan adalah individu sebagai makhluk juga mempunyai keinginan dan tujuan pribadi. Tujuan pribadinya bisa selaras dengan tujuan organisasi bisa juga tidak. Ketidaklarasan tujuan mengakibatkan tujuan organisasi atau tujuan individu tidak tercapai. Untuk itulah diperlukan suatu pengendalian kerja sehingga tujuan individu bisa selaras dengan tujuan organisasi. Salah satu alat untuk mencapai hal tersebut adalah dengan adanya suatu sistem pengendalian manajemen yang baik.

Sistem pengendalian manajemen digunakan untuk mempengaruhi anggota organisasinya agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sistem pengendalian manajemen sangat penting bagi perusahaan untuk perumusan dan pengimplementasian strategi, untuk keunggulan bersaing dan keunggulan kinerja, sistem pengendalian manajemen merupakan fungsi kritis dalam organisasi, sistem pengendalian manajemen digunakan untuk mengelola tekanan antara penciptaan inovasi dan pencapaian tujuan yang dapat diprediksikan dan menyeimbangkan dilema dasar organisasi antara pengendalian dan fleksibilitas dan yang terakhir sistem pengendalian manajemen perlu dipertimbangkan untuk menjaga fleksibilitas dan mendukung perubahan organisasi, inovasi dan pembelajaran organisasi. Dalam organisasi yang besar, pimpinan tersebut tidak lagi mampu merencanakan dan mengendalikan kegiatan organisasi seorang diri itulah alasan sistem pengendalian manajemen digunakan. Sistem pengendalian manajemen diharapkan mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah.

Sistem pengendalian manajemen mempengaruhi perilaku manusia. Sistem pengendalian manajemen yang baik mempengaruhi perilaku yang sedemikian rupa sehingga memiliki tujuan yang selaras, artinya tindakan-tindakan individu yang dilakukan untuk meraih tujuan-tujuan pribadi juga akan membantu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Bukti empiris menunjukkan bahwa pengaruh sistem pengendalian manajemen berupa sistem *beliefs*, sistem *boundary*, sistem pengendalian diagnostik dan sistem pengendalian interaktif berpengaruh secara positif seperti yang telah diprediksikan sebelumnya.

Sistem pengendalian manajemen sangat berpengaruh terhadap kinerja. Karena sistem pengendalian manajemen perusahaan berhubungan dengan masalah manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan oleh sistem pengendalian manajemen. Aktivitas dalam pengendalian manajemen berupa aktivitas terjadwal dan aktivitas tidak terjadwal. Setiap tindakan dalam proses pelaksanaan tugas hendaknya memungkinkan terlaksananya pengendalian untuk mengevaluasi kinerja tugas tersebut. Pengendalian tugas mungkin dalam bentuk terpatuhinya jadwal yang telah direncanakan atau terjadwal atau dalam bentuk efisiensi pelaksanaan tugas atau dalam bentuk mutu kinerja. Pengendalian manajemen terhadap kinerja mampu menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti.

Dalam penelitian ini akan lebih memfokuskan pada masalah pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajer pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah. Topik ini dianggap penting untuk dikaji kembali karena untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajer Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah. Dalam pelaksanaan program-program pelayanan simpanan dan penyediaan permodalan usaha terdapat aktivitas-aktivitas seperti, perencanaan

program, penganggaran, pelaksanaan program, dan pertanggung jawaban. Diperlukannya sistem pengendalian manajemen untuk menuntun dan memotivasi usaha guna mencapai tujuan organisasi maupun untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajer pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah. Sesuai uraian yang telah diungkapkan diatas maka penulis mengambil judul tentang **“Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah.”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian serta merujuk pada latar belakang diatas, maka merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Sistem Pengendalian Manajemen Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah ?
2. Bagaimanakah Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah ?
3. Apakah terdapat Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah ?
- 4.

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan sistem penegndalian manajemen yang terdapat pada karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah.
2. Mendeskripsikan Kinerja Karyawan yang terdapat pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah.
3. Menguji Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Dalam hal ini adalah para pengembang civitas akademik dan kantor Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah. Secara rinci kegunaan penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan masukan bagi Pimpinan Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah dalam mengelola sistem pengendalian manajemen upaya meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman.
2. Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama dimasa yang mendatang dan dapat mengembangkan lebih lanjut tentang berbagai faktor yang mempengaruhi sistem pengendalian manajemen dan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang belum diteliti.

### **Peneliti Terdahulu**

Jantje (2012) menganalisa Peran Sistem Pengendalian Manjaemen Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Dengan menggunakan analisis faktor (*factor loading*) menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen berupa sistem beliefs, sistem boundary, sistem pengendalian diagnostig dan sistem pengendalian interaktif berpengaruh positif dengan kapabilitas perusahaan berupa orientasi pasar, inovasi, pembelajaran organisasi dan kewirausahaan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja perusahaan.

Yadi (2012) menganalisa Pengaruh Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karaywan. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi yang

meliputi kebutuhan, fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Sistem pengendalian manajemen**

Menurut Supriyono (2015:27) sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mempengaruhi anggota organisasinya agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sistem pengendalian manajemen terdiri atas struktur dan proses.

Sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mempengaruhi para anggota organisasinya agar mengimplemenatsikan startegi-strategi organisasi secara efisein dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumarsan (2013:214) menjelaskan sistem pengendalian manajemen merupakan suatu rangkaian tindakan dan aktifitas yang terjadi pada seluruh kegiatan organisasi dan berjalan secara terus menerus.

Berdasarkan uraian di atas, secara singkat dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian manajemen merupakan suatu sistem yang digunakan oleh para manajer untuk mengarahkan para anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan organisasi secara efektif dan efisien sesuai strategi pokok yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Faktor-Faktor Sistem Pengendalin Manajemen**

Menurut Anthony & Govindarajan (2012:110) menyatakan 2 faktor yang mempengaruhi penerapan sistem pengendalian manajemen, faktor eksternal dan internal.

#### **1. Faktor-faktor Eksternal**

Baik sistem formal maupun proses informal mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi perusahaan, konsekuensinya, kedua hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat pencapaian keselarasan tujuan, namun yang juga diperhatikan oleh para perancang sistem pengendalian formal adalah aspek-aspek yang berkaitan dengan proses informal, seperti etos kerja, gaya manajemen, dan budaya melingkupi, karena untuk menjalankan strategi organisasi secara efektif mekanisme formal harus berjalan seiring dengan mekanisme informal, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yang memainkan peranan kunci dalam rangka meraih tujuan perusahaan. Faktor-faktor eksternal adalah norma-norma mengenai prilaku yang diharapkan dalam masyarakat, dimana organisasi menjadi bagiannya. Norma-norma ini mencakup sikap yang secara kolektif sering juga disebut etos kerja, keuletan, semangat, dan kebanggan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas secara tepat waktu.

#### **2. Faktor-Faktor Internal**

Faktor internal yang terpenting adalah budaya di dalam organisasi itu sendiri, yang meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma-norma perilaku serta asumsi-asumsi yang implisit diterima dan secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Norma-norma budaya sangatlah penting karena hal tersebut bisa menjelaskan mengapa dua perusahaan dengan sistem pengendalian manajemen formal yang sama, bervariasi dalam hal penengendalian aktual.

### **Kinerja Karyawan**

Anwar Prabu (2013: 67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan mengatakan bahwa Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performace* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat diartikan juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Hasibuan (2013:105) Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan

bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

### **Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Menurut A. Dale Timple (2011:315), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seseorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang memperlakukan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan/keterampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun luar perusahaan.

### **Hipotesis**

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2017:150) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan. Hipotesis penelitian ini sebagai berikut: sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah bertempat di jalan Jendral A. Yani No. 31 Samarinda.

### **Jenis dan Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif yang akan dianalisa dengan metode statistika dengan SPSS 22, penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif kuantitatif memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan peneliti mampu menggambarkan pengaruh sistem manajemen terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah.

### **Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2010:100), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.



Dalam suatu survei tidak perlu meneliti semua individu karena akan memerlukan waktu, tenaga, dan biaya yang besar. Dalam penelitian ini, populasinya adalah nasabah Bank Kaltimara Syariah Di Samarinda. Berdasarkan data Bank Kaltimara Syariah Di Samarinda 2017-2018 bahwa rata-rata jumlah keseluruhan karyawan yang ada di Bank Kaltimara yaitu mencapai 105 orang. Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah jumlah keseluruhan karyawan Bank Kaltimara Syariah Di Samarinda.

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Agar sampel yang diambil mewakili populasi maka pengambilan sampelnya harus tepat. Menurut Arikunto (2010:109) menyatakan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik yang diambil dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan rata-rata yang ada dalam populasi itu. Adapun untuk menentukan jumlah sampel (n) yang digunakan adalah mengacu pada pendekatan Slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.e^2+1} = \frac{143}{143(5\%)^2+1} = 105$$

Dimana:

- N : Ukuran Sampel
- N : Ukuran Populasi
- E : Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah sebesar 5%)

Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 105 orang karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah di Kota Samarinda.

### Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional

Definisi variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik penelitian suatu peneliti. Adapun definisi oprasional variabel penelitian yang dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 1  
Definisi Oprasional Variabel Sistem Pengendalian Manajemen dan Kinerja Karyawan

VARIABEL	INDIKATOR	KODE	SKALA
Sistem Pengendalian Manajemen (X1)	Struktur Pengendalian Manajemen	KF.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat setuju sampai sangat tidak setuju
	Proses Pengendalian Manajemen	KF.2	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	KB.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat setuju sampai sangat tidak setuju
	Produktivitas	KB.2	
	Pengetahuan	KB.3	
	Kepercayaan	KB.4	
	Ketersediaan	KB.5	
	Kebebasan	KB.6	

## Metode Analisis Data

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

Sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat yang sifatnya deskriptif pada penelitian ini, maka untuk mengetahui motivasi kerja, sistem pengendalian manajemen dan kinerja karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltimantara Syariah digunakan analisis rentang skala dengan menggunakan teknik interval, yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{Max - min}{K}$$

Dimana:

I : Interval

Max : Nilai jawaban tertinggi

Min : Nilai jawaban terendah

K : Jumlah kategori jawaban

Dengan demikian dilakukan perhitungan interval sebagai berikut untuk mendapatkan interval yang digunakan.

$$I = \frac{5 - 1}{5} = 0,08$$

Sehingga kemudian digunakan kategori-kategori sebagai berikut menurut range seperti pada Tabel 2

Tabel 2  
Skala Penilaian

Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,61	Buruk
2,62 – 3,42	Sedang
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,04	Sangat Baik

Pengujian realibilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah realibilitas instrumen berhubungan dengan ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam subjek tidak berubah (Ghozali, 2013). Pendekatan yang digunakan adalah nilai besar *composite reliability* serta *variance construct extrated* dari masing-masing konstruk.

Pengujian validitas adalah ukuran sejauh mana suatu indikator secara akurat mengukur apa yang hendak ingin diukur. Ukuran reliabilitas yang lain adalah *variance extracted* sebagai pelengkap ukuran *construct reliability*. Angka yang direkomendasikan untuk nilai *variance extracted* > 0.50 (Ghozali, 2013).

### Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam Somantri (2011:243), dinyatakan bahwa Regresi Linier Sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel. Sedangkan dalam Sugiyono (2011:261), dinyatakan bahwa Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Model regresi linier sederhana:  $\hat{y} = a+bx$ ,

dimana  $\hat{y}$  adalah variabel tak bebas (nilai duga),  $x$  adalah variabel bebas,  $a$  adalah penduga bagi intersap ( $\alpha$ ),  $b$  adalah penduga bagi koefisien regresi ( $\beta$ ), dan  $\alpha, \beta$  adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel. Berikut analisis regresi linier sederhana, adalah sebagai berikut  $Y = a + bX$  (**Kinerja Karyawan = Konstanta + Koefisien regresi (kemiringan)**); besaran response yang ditimbulkan oleh predict (Sistem Pengendalian Manjaemen).

### Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah, kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel dengan interval koefisien tingkat hubungan sebagai berikut (Sugiyono, 2012:216) :

Tabel 3  
Interval Koefisien

INTERVAL	KETERANGAN
0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi Cukup
$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi Kuat
$\geq 0,75 - 1$	Korelasi Sangat Kuat

### Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengambil seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan. Nilai ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai tersebut berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependen (Y). Analisis terhadap nilai R-square ( $R^2$ ) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R-square sangat dipengaruhi oleh banyak variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square.

### Uji t

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variable penjelas atau independen varibel sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan. Uji T mempunyai kriteria sebagai berikut: Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan. Jika  $t\text{ hitung} < t\text{ table}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan.

### Gambaran Umum

#### Gambaran Umum Penelitian

Wacana untuk mendirikan Unit Usaha Syariah Bank Pembangunan Daerah Kaltimara telah berkembang sejak dikeluarkannya UU no.10 Tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan unit usaha syariah, yang kemudian wacana tersebut semakin kuat dengan adanya Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) tentang Bunga Bank Tahun 2003 dan dikeluarkannya PBI No.8/3/PBI/2006 yang memungkinkan membuka layanan syariah dikantor cabang konvensional. Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah secara resmi memulai operasinya pada tanggal 27 Desember 2006 berdasarkan surat izin Bank Indonesia No.8/7/DS/Smr. Pendirian unit usaha syariah merupakan cita-cita yang sudah lama dicanangkan segenap jajaran Bank Pembangunan Daerah Kaltimara.

Setelah kurang lebih satu bulan soft opening, maka pada tanggal 30 Januari 2007 digelar acara Grand Opening Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah kepada masyarakat luas. Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah dengan motto “Solusi Membawa Berkah” berkantor di jalan Achmad Yani No. 31, menempati bangunan ruko berlantai 3 yang didesain dengan perpaduan warna hijau dan krem. Kehadiran Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah diharapkan mampu memacu pertumbuhan ekonomi serta menggerakkan sektor riil sehingga kehadirannya dapat membawa kesejahteraan dan kemakmuran bagi seluruh warga Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara pada umumnya. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden dapat dijabarkan sebagai berikut :

### Jenis Kelamin

Jenis kelamin memiliki pengaruh bagi setiap individu untuk mampu mengambil suatu keputusan. Pada tabel 4 dikemukakan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner berdasarkan jenis kelamin responden.

Tabel 4  
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban	
		Orang	%
1.	Pria	45	(43,0%)
2.	Wanita	60	(56,6%)
	Jumlah	105	100%

Sumber : Hasil pengumpulan data kuesioner yang diolah, 2018

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4 didapatkan informasi bahwa mayoritas responden memiliki jenis kelamin wanita dengan jumlah 60 orang atau 60.6%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan pada BPD Kaltimara Syariah adalah perempuan.

### Usia

Usia seseorang mempengaruhi sifat dan tindakan seseorang dalam bertransaksi di Bank. Pada tabel 5 dapat dilihat hasil penelitian berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 5  
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Klasifikasi Usia	Frekuensi Jawaban	
		Orang	%
1.	≤ 25 tahun	84	(79,2%)
2.	26 – 31 tahun	18	(17%)
3.	32 – 37 tahun	5	(4,7%)
4.	38 – 42 tahun	2	(1,9%)
5.	> 50 tahun	1	(0,9%)
	Jumlah	105	100%

Sumber : Hasil pengumpulan data kuesioner yang diolah, 2018

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara ≤ 25 tahun yaitu 105 orang atau (79,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar umur karyawan pada Bankaltimara Syariah adalah rata-rata berumur ≤ 25 tahun.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Data Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas data dilakukan dengan melihat nilai dari hasil *loading analysis*, suatu data dinyatakan valid apabila memenuhi syarat; a) nilai *r* hitung (*loading analysis*) bernilai positif dan b) *r* hitung > *r* korelasi, dalam penelitian ini telah ditentukan *r* korelasi sebesar > 0,5. Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 6  
Uji Validitas Sistem Pengendalian Manajemen (X)

Variabel	Butir pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
X1.1	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas dalam mencerminkan tugas pencapaian tujuan perusahaan	0,929	Valid
X1.2	Perusahaan memiliki proses mengembangkan karyawan yang kompeten sesuai dengan kebijakan perusahaan	0,934	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pada variabel – variabel tersebut mempunyai nilai *r* korelasi > 0,05. Maka item dari semua variabel tersebut dapat dikatakan valid. Untuk mengetahui uji validitas variabel Kinerja Karyawan pada BPD Kaltimara Syariah (Y), secara lengkap dapat dilihat pada table 7 berikut:

Tabel 7  
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Y1.1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik	0,587	Valid
Y1.2	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu	0,557	Valid
Y1.3	Pekerjaan ini sesuai dengan keahlian yang saya miliki dan pengetahuan	0,557	Valid
Y1.4	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi	0,710	Valid
Y1.5	Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat	0,575	Valid
Y1.6	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan	0,513	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 7 dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Untuk melihat reliabel atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas (*coefisient of reliability*). Nilai koefisien tersebut berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 menunjukkan makin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel bilamana *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini :

Tabel 8  
Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Sistem Pengendalian Manajemen (X)	0,847	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,897	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil output dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *croanbach's alpha* adalah 95% dari seluruh variabel adalah lebih besar dari > 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel.

### Hasil Analisis Data

#### Hasil Analisis Rentang Skala

Analisis rentang skala digunakan untuk mengetahui Sistem Pengendalian Manjaemen dan Kinerja Karyawan pada BPD Kaltimtara Syariah. Rentang skala digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban dari para karyawan yang berhubungan dengan kondisi yang dirasakan karyawan di perusahaan. Adapun secara lengkap hasil analisis rentang skala untuk karyawan pada BPD Kaltimtara Syariah dapat dilihat pada tabel berikut:

#### Sistem Pengendalian Manajemen

Variabel Sistem Pengendalian Manajemen dalam penelitian ini terbagi menjadi dua indikator yaitu struktur pengendalian manajemen dan proses pengendalian manajemen dengan dua pernyataan. Tanggapan responden terhadap sistem pengendalian manajemen pada BPD Kaltimtara Syariah terdapat pada table 9 sebgain berikut:

Penilaian Variabel Sistem Pengendalian Manajemen	
Indikator	Skor
Struktur Pengendalian Manajemen	4,019
Proses Pengendalian Manajemen	3,952
Rata-rata Skor	3,985

Sumber : Data primer diolah

Bedasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel sistem pengendalian manajemen dengan dua indikator yaitu 3,985 berada pada rentang kategori skor 3,43-4,23 atau berada pada kategori tinggi. Kondisi di variabel ini menunjukkan bahwa karyawan BPD

Kaltimara Syariah memiliki struktur organisasi yang jelas dalam mencerminkan tugas pencapaian tujuan

perusahaan dan proses mengembangkan karyawan yang kompeten sesuai dengan kebijakan perusahaan. Variabel sistem pengendalian manajemen dapat berguna dengan baik terlihat pada indikator struktur pengendalian manajemen dengan skor 4,019 dapat menunjukkan struktur pengendalian manajemen pada BPD Kaltimara Syariah baik.

### Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini terbagi menjadi enam indikator yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, kepercayaan, ketersediaan dan kebebasan. Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada BPD Kaltimara Syariah terdapat pada tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10  
Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Skor
Kualitas Kerja	3,848
Produktivitas	3,886
Pengetahuan	3,914
Kepercayaan	3,800
Ketersediaan	3,752
Kebebasan	3,752
Rata-rata Skor	3,825

Sumber : Data primer diolah

Bedasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel sistem kinerja karyawan dengan enam indikator yaitu 3,825 berada pada rentang kategori skor 3,43-4,23 atau berada pada kategori tinggi. Kondisi variabel kinerja karyawan terdapat enam indikator yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, kepercayaan, ketersediaan dan kebebasan dari keenam indikator tersebut yang dapat mencerminkan bahwa indikator tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPD Kaltimara Syariah. Variabel kinerja karyawan dapat berguna dengan baik terlihat pada indikator pengetahuan dengan skor 3,914 dapat menunjukkan pengetahuan pada BPD Kaltimara Syariah baik.

### Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada bagian ini akan disajikan gambaran hasil statistik mengenai pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada BPD Kaltimara Syariah, dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS 22 dengan hasil analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan secara lengkap dapat diketahui pada tabel 11:

Tabel 11  
Hasil Analisis Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan BPD Kaltimara Syariah

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Sistem Pengendalian Manajemen	1,764	9,826	0,00
Konstanta	9,012		
F Hitung	96,557		
R <sup>2</sup>	0,484		
Adjusted R <sup>2</sup>	0,479		
R	0,696		
Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan garis linier sederhana yaitu  $Y=9,012+1,764X$  yang berarti nilai  $a= 9,012$  merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja karyawan pada BPD Kaltimtara Syariah dan nilai  $b= 1,764$  merupakan slope atau koefisien arah variabel sistem pengendalian manajemen (X) terhadap kinerja karyawan pada BPD Kaltimtara Syariah (Y). Koefisien regresi (b) sebesar 1,764 dengan tanda positif. Artinya sistem pengendalian manajemen yang diberikan BPD Kaltimtara Syariah dapat membuat karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di BPD Kaltimtara Syariah dari hasil analisis juga dapat diketahui bahwa sistem pengendalian manajemen yang diberikan lewat proses dan struktur dapat menjamin karyawan untuk meningkatkan kinerja di BPD Kaltimtara Syariah. Hasil analisis juga dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,484. Dengan demikian berarti bahwa sistem pengendalian manajemen karyawan pada BPD Kaltimtara Syariah mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 48,4% sedangkan sisanya sekitar 51,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Uji Hipotesis (Uji t)**

Untuk menguji apakah variabel sistem pengendalian manajemen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau tidak berpengaruh maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,826 dengan tingkat signifikansi 0,00, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha =0,05$ ) dan derajat kebebasan 89 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,659, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha =0,05$ ). Sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan diterima dan konsisten. Dengan kata lain sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Variabel sistem pengendalian manajemen diukur berdasarkan dua indikator yaitu struktur pengendalian manajemen dan proses pengendalian manajemen. Sedangkan variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan enam indikator yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, kepercayaan, ketersediaan, kebebasan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab peningkatan sistem pengendalian manajemen pada perusahaan. Salah satunya dengan adanya kinerja karyawan. Sistem pengendalian manajemen merujuk pada struktur dan proses yang digunakan dalam suatu perusahaan untuk mempengaruhi sebuah organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil data kinerja karyawan berpengaruh secara positif di BPD Kaltimtara Syariah hal ini dapat dilihat dari enam indikator yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, kepercayaan, ketersediaan dan kebebasan yang mendapat responden yang berada pada kategori tinggi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan di BPD Kaltimtara Syariah maka dari hasil analisa data dan pembahasan dapat disimpulkan hasil penelitian ini bahwa:

Sistem pengendalian manajemen pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimtara Syariah dapat dikategorikan tinggi dapat dilihat dari hasil penilaian variabel, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltimtara Syariah memiliki struktur organisasi



yang jelas dalam mencerminkan tugas pencapaian tujuan perusahaan dan proses mengembangkan karyawan yang kompeten sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Variabel kinerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah dapat dikategorikan tinggi dapat dilihat dari hasil penilaian variabel. Kondisi variabel kinerja karyawan dengan keenam indikator yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, kepercayaan, ketersediaan dan kebebasan dapat mencerminkan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh dan dapat dikategorikan baik di Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah.

Sistem pengendalian manajemen sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap variabel kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka peneliti memberikan saran-saran untuk peneliti selanjutnya

BPD Kaltimara Syariah perlu mempertahankan sistem pengendalian manajemen yang sudah berpengaruh positif dan dikategorikan tinggi di perusahaan tersebut bahkan jika perlu lebih meningkatkan lagi untuk mempengaruhi karyawan agar melaksanakan strategi-strategi sistem pengendalian manajemen secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pengendalian manajemen seperti faktor eksternal dan faktor internal.

Kinerja karyawan di BPD Kaltimara Syariah termasuk dalam kategori tinggi dan berpengaruh positif di perusahaan tersebut. Pimpinan perusahaan perlu mempertahankan bahkan jika perlu lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang ada di kinerja karyawan agar kinerja karyawan di BPD Kaltimara Syariah lebih baik lagi, kemampuannya meningkat dan bekerja lebih keras lagi.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya, dalam menambahkan teori-teori yang ada agar dapat memperkuat pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- A Dale, Timpe. 2011. *Seri Manajemen Sumber Daya manusia Kineja Performance*, Cetakan ke 4. Jakarta, PT Elek media Koputindo
- Anthony, Robe. Govindarajan. Vijay. 2012. *Sistem Pengendalian Manajemen* Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Prabu, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Lekatompessy, J. E. 2012. *Peran Sistem Pengendalian Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Analisis Kontinjensi dan Resource-Based View*. Disertasi tidak dipublikasikan, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Musa, Sitti Hardianti. 2013. *Evaluasi Sistem Pengendalian Manajemen Untuk Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Meningkatkan Kinerja Manajer Penjualan Pada PT. Hasjrat Abadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado*.
- Sumarsan. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen: Konsep, aplikasi dan pengukuran kerja*. Edisi Kedua, Cetakan 1, PT. Indeks, Jakarta.
- Supriyono. 2015. *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPF.