

Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja perusahaan pada Pembelajaran Organisasi Dan Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Badan Pengkreditan Rakyat Kota Pekanbaru)

<sup>1</sup>Aditya Fadillah, <sup>2</sup>Fadly Abdillah Nafis, <sup>3</sup>Siti Aisyah

<sup>1</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, [adityafadillah209@gmail.com](mailto:adityafadillah209@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, [fadlyabdillahnafis14@gmail.com](mailto:fadlyabdillahnafis14@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, [siti.aisyah@uinsu.ac.id](mailto:siti.aisyah@uinsu.ac.id)

*Abstract*

*According to Porporato (2006), management control systems are required to exist in companies and other institutions as a very important tool in corporate organizations and institutions in order to create performance from existing human resources to work optimally and overall within a company. The research method used was census sampling, with a small population of less than 30 people who were also sampled in this study. The results of the research are there are several divisions in the management control system, namely the belief system, boundary system, diagnostic control system, and control system that greatly influences the performance of human resources in the company. And a management control system that does not affect the company's performance through innovation but the company's performance through organizational learning and innovation.*

*Keywords:* Innovation, Organization, Control System.

**Pendahuluan**

Madevi (2011) mengungkapkan bahwa bagaimana kinerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia pada perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan mengapa perusahaan dijalankan. Dalam menentukan pencapaian keberhasilan yang diinginkan perusahaan dan pengembangan produktifitas perusahaan yang berkelanjutan, maka perusahaan harus menciptakan dan menerapkan sistem tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menjadikan sistem pengendalian manajemen yang efektif dan efisien.

Dalam hal ini ada contoh kasus yang terjadi Indonesia karena Lembaga Keuangan yang tidak menggunakan sistem pengendalian manajemen, mengakibatkan kerugian yang ada di perusahaan bahkan sampai terjadinya kerugian pada investor perusahaan tersebut. Kasus yang sedang beredar mengenai hal ini adalah keterlibatan 10 KAP di Indonesia dalam praktik kecurangan keuangan. Hal ini terjadi karena KAP yang diperintahkan untuk melakukan pemeriksaan pembukuan terhadap 37 bank yang dilakukan pada tahun 1997 sebelum terjadi fenomena krisis keuangan negara.

Dengan studi kasus yang terjadi tersebut, memberikan pelajaran dan gambaran terhadap seluruh pelaku usaha maupun lembaga-lembaga tertentu agar memiliki dan menjalankan sistem pengendalian manajemen yang dapat mengakomodasi segala sesuatu terhadap kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan yang sedang dijalankan.

Menurut Porporato (2006), sistem pengendalian manajemen diharuskan ada dalam perusahaan maupun lembaga-lembaga lainnya sebagai suatu alat yang sangat penting dalam organisasi perusahaan maupun lembaga agar menciptakan kinerja dari sumber daya manusia yang ada dapat bekerja secara optimal dan keseluruhan di dalam suatu perusahaan. Sedangkan Peljhan dan Tekavcic (2008) mengatakan bahwa dengan adanya sistem pengendalian manajemen dilaksanakan agar mampu mengarahkan anggota atau sumber daya

manusia yang ada dalam perusahaan tersebut agar memiliki tujuan yang lebih terarah dan lebih maksimal dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Dengan demikian, diperlukan penggunaan sistem pengendalian manajemen untuk meminimalkan permasalahan yang ada.

Sebuah badan yang tugasnya melaksanakan segala kegiatan usaha ekonomi konvensional maupun syariah disebut dengan Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) yang di dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam hal pembayaran. Tujuan Kegiatan yang dilakukan oleh BPR adalah untuk melayani UMKM di daerah pedesaan.

Menurut Galvaro (2007), Terdapat permasalahan yang muncul di dunia usaha karena penerapan sistem pengendalian manajemen yang tidak berjalan sesuai rencana yang diinginkan oleh perusahaan, dengan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam menjalankan dan menerapkan sistem pengendalian manajemen di dalam perusahaan harus memerlukan faktor pendukung dari lingkungan internal perusahaan yaitu karyawan, dan kinerja karyawan yang optimal.

### Landasan Teori

Sistem pengendalian manajemen yang diterapkan dalam perusahaan dapat mempengaruhi sifat dan perilaku sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan agar setiap sumber daya manusia yang ada memiliki tujuan yang jelas dan terarah dalam menjalankan tujuan sebuah perusahaan. Mulai dari tujuan pribadi yang terstruktur akan membiasakan diri untuk terus bekerja demi menjabai tujuan perusahaan.

Tujuan yang paling utama dibentuknya sistem pengendalian manajemen di perusahaan agar menyatukan tujuan-tujuan yang telah dirancang menjadi suatu tujuan konkrit agar perusahaan tetap menjalankan usahanya secara berkesinambungan dan meminimalisir hambatan yang ada.

Peljan dan Tekavcic (2008) mengatakan bahwa dengan adanya sistem pengendalian manajemen dilaksanakan agar mampu mengarahkan anggota atau sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut agar memiliki tujuan yang lebih terarah dan lebih maksimal dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Dengan demikian, diperlukan penggunaan sistem pengendalian manajemen untuk meminimalkan permasalahan yang ada

### Metode Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti akan menggunakan metode penelitian sampling sensus, dengan jumlah anggota populasi kecil, yaitu kurang dari 30 orang yang juga dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini jauh lebih akurat karena bukan merupakan perkiraan, tidak ada kesalahan pengambilan sampel, dan hasil survei dapat digunakan sebagai kerangka pengambilan sampel utama untuk kegiatan survei.

### Hasil Dan Pembahasan

Dari hasil data primer yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat beberapa hasil, yaitu :

#### Uji Validitas

Semua variabel survei terdiri dari 72 pernyataan. Jika hasil semua indikator konfigurasi nilai load factor  $> 0,50$ , maka semua indikator konfigurasi dianggap valid. Jika nilai AVE yang dihasilkan  $> 0,50$ , konfigurasi memenuhi persyaratan yang valid. Dalam hal skor AVE, komposisi SPM, pembelajaran organisasi, inovasi, dan kinerja organisasi memenuhi kriteria validitas konvergen. Artinya, skor AVE lebih dari 0,50.

Berdasarkan reliabilitas gabungan dan hasil alpha Cronbach, dapat disimpulkan bahwa setiap konfigurasi sangat andal. Hal ini terlihat dari reliabilitas gabungan dan nilai cronbach's alpha semua konfigurasi lebih besar dari 0,70 elemen (>) terkait dengan variabel penelitian. Dapat diandalkan atau dapat diandalkan.

### Evaluasi Model Struktural

Evaluasi struktural (model internal) meliputi uji kecocokan model (model fit), koefisien jalur, dan R<sup>2</sup>. Sebelum menguji signifikansi kelulusan dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), perlu dilakukan uji kecocokan model (model fit). Uji kesesuaian model (model suitability) ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu model cocok dengan data. Berikut adalah output nilai faktor keputusan dari program WarpPLS 5.0.

#### Pengaruh Langsung :

##### Pengujian Hipotesis I

Hipotesis pertama (H1) diketahui didukung secara statistik, terbukti dengan fakta bahwa SPM  $\Rightarrow$  KP (0,183) lebih besar dari 0,1. Hipotesis 1 diterima karena P-value (0,097) lebih besar dari 0,05 dan signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa SPM berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Hal diterima, H<sub>0</sub> ditolak).

##### Pengujian Hipotesis II

Hipotesis kedua (H2) diketahui didukung secara statistik, terbukti dengan fakta bahwa SPM  $\Rightarrow$  PO (0,663) lebih besar dari 0,1. Hipotesis 2 diterima karena P-value (0,001) lebih besar dari 0,05 dan signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa SPM berpengaruh positif terhadap pembelajaran organisasi (Hal diterima, H<sub>0</sub> ditolak).

##### Pengujian Hipotesis III

Hipotesis ketiga (H3) diketahui didukung secara statistik, sebagaimana dibuktikan oleh PO  $\Rightarrow$  INV (0,610) lebih besar dari 0,1. Hipotesis 3 diterima karena P-value (0,001) lebih besar dari 0,05 dan signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap inovasi (Hal diterima, H<sub>0</sub> ditolak).

##### Pengujian Hipotesis IV

Hipotesis 4 (H4) diketahui didukung secara statistik, terbukti dengan fakta bahwa INV  $\Rightarrow$  KP (0,610) lebih besar dari 0,1. Hipotesis 4 diterima karena P-value (0,001) lebih besar dari 0,05 dan signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Hal diterima, H<sub>0</sub> ditolak).

#### Pengaruh Tidak Langsung :

##### Pengujian Hipotesis V

Untuk menguji hipotesis kelima, Anda perlu mengetahui nilai, dampak tidak langsung, dan dampak keseluruhan SPM terhadap kinerja perusahaan.  $254 > 0,05$ . Artinya pengaruh SPM terhadap KP tidak dimediasi oleh INV.

##### Pengujian Hipotesis VI

Nilai pengaruh tidak langsung dan keseluruhan pengaruh SPM terhadap kinerja perusahaan melalui pembelajaran organisasional dan inovasi untuk menguji hipotesis keenam. Efek tidak langsung memiliki p-value 0,042, yang kurang dari 0,05. Pengaruh SPM terhadap KP oleh PO dan INV dengan P-value 0,042 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Karena 0,05 maka hipotesis keenam diterima ( $H_{a6}$  diterima dan  $H_{o6}$  ditolak), dan pengaruh PO dan INV sebagai mediator terhadap hubungan antara SPM dan KP kecil (KECIL. ) Atau 48% dimediasi sebagian ( $0,02 < 0,048 < 0,15$ ).

### Kesimpulan

Ada beberapa pembagian dalam sistem pengendalian manajemen yaitu sistem beliefs, sistem boundary, sistem pengendalian diognosis, serta sistem pengendalian yang sangat berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Bukan hanya berpengaruh terhadap SDM yang ada tetapi juga berpengaruh terhadap pembelajaran yang ada dalam perusahaan agar terus memberikan inovasi terbaru untuk mengembangkan perusahaan di masyarakat luas, inovasi juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sistem pengendalian manajemen yang tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan melalui inovasi tetapi kinerja perusahaan melalui pembelajaran organisasi dan inovasi.

### Daftar Pustaka

- Lekatompessy Jantje Eduard.2012. Peran Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Analisis Kontinjensi dan Resource-Based View. Disertasi: Undip
- M. Qadri. 2010. Pengaruh kemampuan pembelajaran organisasi terhadap kinerja perusahaan (studi kasus diseluruh bank umum sumatra barat)
- Marginson, D. W. 2002. Management Control Systems and Their Effects on Strategy Formation at Middle-management levels: Evidence from a UK Organization. *Strategic Management Journal*, Vol. 23, No. 7, pp. 1019-1031.
- Mone, M. A., McKinley, W., and Barker, V. L. 1998. Organizational Decline and Innovation: A Contingency Framework. *Academy Management Review*. Vol.23, No. 1, pp. 115-132.
- Montes, F. J. L., Moreno, A. R., and Morales, V. G. 2005. Influence of Support Leadership and Teamwork Cohesion on Organizational Learning, Innovation and Performance: An Empirical Examination. *Technovation*. Vol. 25, No. 8, pp.1159-1172.
- Peljhan, D., Tekavcic, M. 2008. The Impact of Management Control Systems Strategy Interaction on Performance Management: A Case Study, 41(5), 174-184.