

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki arti yang sangat penting dalam menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan dapat tetap terjaga dan menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. Di sisi lain, unsur terpenting dari kesuksesan perusahaan adalah manusia atau biasa juga disebut tenaga kerja (pegawai). Tenaga kerja merupakan salah satu bagian penting diantara faktor-faktor produksi dan memegang peranan lebih berat daripada faktor-faktor lainnya. Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Pengendalian dapat digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan bisnis perusahaan. Secara lebih spesifik bentuk dasar dari pengendalian antara lain sistem pengendalian manajemen, pengendalian internal, dan budaya organisasi yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari kuisisioner yang disebar ke beberapa perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan dan pengembangan *game* yang berlokasi di daerah Bandung dan Jakarta. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan tersebut. Kuesioner yang disebarkan berjumlah 80 rangkap, dengan kuisisioner yang kembali hanya sebanyak 61 rangkap. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dengan menggunakan program SPSS versi 16. Hasil pengujian secara keseluruhan menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen, pengendalian internal, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara simultan juga menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen, pengendalian internal, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square mengindikasikan bahwa sistem pengendalian manajemen, pengendalian internal, dan budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 56,9% sedangkan sisanya 43,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan adanya hasil ini, perusahaan harus mempertahankan sistem pengendalian manajemen, pengendalian internal, dan budaya organisasi secara konsisten agar dapat menciptakan kinerja karyawan berkualitas terbaik.

Kata-kata kunci: sistem pengendalian manajemen, pengendalian internal, budaya organisasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources have an important mean to provide the entities keep survive on their business. For that reason, the entities must pay attention to their human resources, so their business can be continue and to keep growth one to another years. In the other hand, the most important things from busines sentities success are their human or usually called with employee. Employee is the one of the most important part of production factors and take heavier role more than other factors. Entities that was run their business for a while should to monitor all of their operational activities. Controlling can be used to support entities on their monitoring activities to their business. Spesifically the basic form of controlling are management control system, internal controls, and business culture, those can give many effects to performance of the employees. Therefore, this research intend to knows how management control system, internal control, and organizational culture can affect the performance of the employees. This research data obtained from questionnaire that sent to a few entities that focused on creating and developing games software in Bandung and Jakarta. The samples we used are the employees that work on those game developering and designing companies. Questionnaire that had been sent to those companies are 80 pcs and only 61 pcs quistionnaire was get back. Then, our collected data processed by SPSS 16th version. Comprehensively, this research determine that management control system, internal controls, and organizational culture have a positive influeece to the employees performance. Simultaneously research also shows that management control system, internal controls, and organizational culture have a positive and significant influence to employees performance. Adjusted R Square value indicates that management control system, internal controls, and organizational culture can explain the employees performance for 56,9% and the rest can be explained by other factors. With this result, many entities must keep their management control system, internal controls, and organizational culture consistenly to create the best quality of employees performance.

Keywords: *management control system, internal controls, organizational culture, and employees performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
 BAB II LANDASAN TEORI	 13
2.1 Kajian Pustaka	13
2.1.1 Sistem Pengendalian Manajemen	13
2.1.1.1 Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen ...	13
2.1.1.2 Struktur dan Proses Sistem Pengendalian Manajemen	 21
2.1.1.3 Komponen Sistem Pengendalian Manajemen ..	22
2.1.1.4 Elemen-Elemen Sistem Pengendalian Manajemen	 24
2.1.1.5 Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Manajemen	25
2.1.1.6 Tujuan Sistem Pengendalian Manajemen	25
2.1.1.7 Keterbatasan Sistem Pengendalian Manajemen	27
2.1.1.8 Sistem Pengendalian Manajemen yang Baik	29
2.1.2 Pengendalian Internal	29
2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Internal	29
2.1.2.2 Tujuan Pengendalian Internal	31
2.1.2.3 Unsur-unsur Pengendalian Internal	32
2.1.2.4 Keterbatasan Pengendalian Internal	33
2.1.2.5 Komponen-komponen Pengendalian Internal ..	37
2.1.3 Budaya Organisasi 38	
2.1.3.1 Definisi Budaya Organisasi	38
2.1.3.2 Jenis Budaya Organisasi	40
2.1.3.3 Peran Budaya Organisasi	42
2.1.3.4 Fungsi Budaya Organisasi	43
2.1.3.5 Karakteristik Budaya Organisasi	44
2.1.4 Kinerja	46

2.1.4.1	Pengertian Kinerja	46
2.1.4.2	Indikator Kinerja	47
2.1.4.3	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	48
2.1.4.4	Penilaian Kinerja	49
2.1.4.5	Tujuan Penilaian Kinerja	51
2.1.4.6	Manfaat Penilaian Kinerja	52
2.1.4.7	Faktor-faktor Kinerja Karyawan	57
2.1.4.8	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	57
2.2	Riset Empiris	60
2.3	Rerangka Pemikiran	61
2.4	Pengembangan Hipotesis	62
2.4.1	Sistem Pengendalian Manajemen dan Kinerja Karyawan	62
2.4.2	Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan	66
2.4.3	Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	71
2.4.4	Model Penelitian	74
BAB III	METODE PENELITIAN	75
3.1	Jenis Penelitian	75
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	75
3.3	Teknik Pengambilan Sampel	78
3.4	Definisi Operasional Variabel	79
3.4.1	Variabel Bebas/Independent Variabel (Variabel X)	79
3.4.1.1	Sistem Pengendalian Manajemen	79
3.4.1.2	Pengendalian Internal	81
3.4.1.3	Budaya Organisasi	83
3.4.2	Variabel Terikat/Dependent Variabel (Variabel Y)	85
3.5	Teknik Pengumpulan Data	89
3.6	Teknik Analisa Data	90
3.6.1	Uji Kualitas Data	90
3.6.1.1	Uji Validitas	90
3.6.1.2	Uji Reliabilitas	91
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	91
3.6.2.1	Uji Normalitas	91
3.6.2.2	Uji Multikolineritas	92
3.6.2.3	Analisis Regresi Berganda	93
3.6.3	Uji Hipotesis	94
3.6.3.1	Uji Statistik t	94
3.6.3.2	Uji Statistik F	95
BAB IV	HASIL PENELITIAN	96
4.1	Hasil Penelitian	96
4.1.1	Demografi Responden	96
4.1.1.1	Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	97
4.1.1.2	Demografi Responden Berdasarkan Usia	97
4.1.1.3	Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	98

4.1.1.4	Demografi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	98
4.1.1.5	Demografi Responden Berdasarkan Jabatan	99
4.1.1.6	Demografi Responden Berdasarkan Lama Kerja Pada Jabatan Saat Ini	100
4.1.1.7	Demografi Responden Berdasarkan Perusahaan Tempat Bekerja	100
4.1.1.8	Demografi Responden Berdasarkan Lokasi Perusahaan	101
4.1.2	Hasil Uji Validitas	102
4.1.2.1	Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Manajemen	102
4.1.2.2	Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal	103
4.1.2.3	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	104
4.1.2.4	Hasil Uji Validitas Berdasarkan Kinerja Karyawan	104
4.1.3	Uji Reliabilitas	105
4.1.4	Uji Normalitas	106
4.1.5	Uji Multikolinieritas	107
4.1.6	Regresi Linier Berganda	108
4.1.7	Uji Hipotesis	110
4.1.7.1	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan	110
4.1.7.2	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan	112
4.1.7.3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	113
4.1.7.4	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	114
4.1.8	Koefisien Determinasi	116
BAB V	PENUTUP	117
5.1	Simpulan	117
5.2	Keterbatasan	118
5.3	Saran	119
DAFTAR PUSTAKA		120
LAMPIRAN		123
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (<i>CURRICULUM VITAE</i>)		148

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Bagaimana Terbentuknya Budaya Organisasi 43
Gambar 2.2	Model Penelitian 74



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data	96
Tabel 4.2 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	97
Tabel 4.3 Demografi Responden Berdasarkan Usia	97
Tabel 4.4 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	98
Tabel 4.5 Demografi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	98
Tabel 4.6 Demografi Responden Berdasarkan Jabatan	99
Tabel 4.7 Demografi Responden Berdasarkan Lama Kerja pada Jabatan Saat Ini	100
Tabel 4.8 Demografi Responden Berdasarkan Perusahaan Tempat Kerja	101
Tabel 4.9 Demografi Responden Berdasarkan Lokasi Perusahaan	101
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Manajemen ...	102
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal	103
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	104
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	105
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner Penelitian	106
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	107
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	108
Tabel 4.17 Hasil Regresi Linear Berganda	109
Tabel 4.18 Hasil Uji t (Hipotesis 1)	111
Tabel 4.19 Hasil Uji t (Hipotesis 2)	112
Tabel 4.20 Hasil Uji t (Hipotesis 3)	113
Tabel 4.21 Anova (Uji F)	115
Tabel 4.22 Koefisien Determinasi	116

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuesioner	123
Lampiran B Tanggapan Responden	130
Lampiran C Hasil Demografi Responden	132
Lampiran D Hasil Output SPSS 16.0	136

