

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJER PADA BPR EKA DHARMA BINARAHARJA MAGETAN

Rusbiyanti Sripeni ¹⁾

¹⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Madiun

Abstract

The purpose of this paper is to determine the effect of management control systems on the performance of managers at BPR Eka Dharma Binaraharja Magetan. Data analysis in this study using simple linear regression analysis. As for the t test was used to prove the hypothesis. T test basically shows how far the influence of the individual variables in explaining the variation in the independent variable. The research findings show: that the management control system at the BPR Eka Dharma Binaraharja Magetan affect the performance of the manager/ leader.

Keywords: Management Control, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, Oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan tetap terpelihara dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan harus merekrut karyawan yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik, termasuk di dalamnya dalam menunjukkan seorang manajer operasional.

Pekerjaan seorang manajer profesional dapat disahkan ke dalam 4 (empat) fungsi yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Perorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan / Pengendalain). Pada dasarnya keempat fungsi tersebut diatas saling berhubungan yang

Ekomaks Volume 2 Nomor 1 Maret 2013

merupakan bagian dari seluruh proses pengelolaan suatu unit usaha. Operasi perusahaan yang dimulai dari tahap perencanaan sampai dengan pelaksanaannya harus selalu dikendalikan dan diawasi oleh manajemen. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan.

Pengendalian manajemen merupakan proses dengan mana para manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplementasikan strategi organisasi. Pengendalian manajemen merupakan keharusan dalam suatu organisasi yang mana sistem pengendalian harus sesuai dengan strategi organisasi.

Anthony dan Govindrajan (2005:13) menjelaskan bahwa sistem pengendalian manajemen adalah sebagai suatu alat dari alat-alat lainnya untuk mengimplementasikan strategi yang berfungsi untuk memotivasi anggota-anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Menurut pandangan ini sistem pengendalian manajemen dapat mempengaruhi perkembangan strategi.

Salah satu cara usaha yang dapat dilakukan oleh manajer untuk mencapai

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN .64

tujuan adalah dengan menerapkan sistem pengendalian manajemen yang merupakan sabagai sistem untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi dan merupakan sarana dalam mengimplementasikan strategi.

BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan dituntut untuk memberikan pelayanan prima dan melaksanakan program-program dalam pelayanan simpanan dan permodalan. BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan harus dapat menerapkan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, dimana fungsi ini dimulai dari perencanaan sampai dengan pengendaliannya.

Dalam penelitian ini akan lebih memfokuskan pada masalah pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja Manajer pada BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan. Topik ini dianggap penting untuk dikaji kembali karena untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajer pada BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan. 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 adalah untuk menuntun dan memotivasi usaha guna mencapai tujuan organisai maupun untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajer pada BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah ada pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajer pada BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan ?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya maka tujuan dari penulisan ini adalah :

1. Untuk memperoleh pemahaman atas sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajer pada BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajer pada BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan Madiun.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Dengan Penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar dalam pemahaman terhadap disiplin ilmu akuntansi, khususnya hal-hal yang berkaitan dengan masalah sistem pengendalian manajemen yang diterapkan pada BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan.
2. Bagi Obyek Penelitian
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan penerapan sistem pengendalian manajemen untuk melaksanakan program-program yang telah ditentukan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
3. Bagi Pihak Lain
Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan rujukan mengenai topik-topik yang berkaitan yang dapat dijadikan tolak ukur dan bahan pertimbangan didalam menyusun rencana selanjutnya.

Ruang Lingkup Penelitian

Agar dalam penyusunan penelitian ini dapat lebih terarah maka diperlukan adanya pembatasan permasalahan. Dalam penelitian ini dibatasi permasalahannya yaitu pembahasan hanya pada sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajer dalam lingkup BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Mulyadi dan Jhony setiawan (2001 : 3), sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang digunakan untuk merencanakan kegiatan perwujudan visi organisasi melalui misi yang telah dipilih dan untuk mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana kegiatan tersebut. Dari definisi tersebut terdapat 3 frase penting berikut ini

Misi dan visi organisasi

Sistem pengendalian manajemen pada dasarnya merupakan suatu sistem yang digunakan oleh manajemen untuk membangun masa depan organisasi. Untuk membangun masa depan organisasi perlu ditentukan lebih dahulu dalam bisnis apa organisasi akan berusaha.

Setelah ditentukan misi organisasi, langkah berikutnya yang ditempuh oleh manajemen adalah menggambarkan kondisi organisasi. Organisasi di masa depan yang hendak diwujudkan gambaran kondisi organisasi dimasa depan yang hendak diwujudkan inilah merupakan visi organisasi. Dengan demikian untuk mewujudkan visi organisasi, melalui misi yang telah dipilih, diperlukan suatu sistem perencanaan dan pengendalian kegiatan perusahaan. Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem untuk merencanakan kegiatan untuk mewujudkan visi organisasi. Melalui misi yang telah dipilih dan

implementasikan serta pemantauan pelaksanaan rencana kegiatan.

Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem perencanaan kegiatan

Untuk mewujudkan visi organisasi melalui misi yang telah dipilih, organisasi memerlukan sistem perencanaan kegiatan yang merupakan suatu rangkaian langkah berurutan untuk merencanakan kegiatan yang ditempuh oleh perusahaan dalam mewujudkan visi organisasi.

Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem implementasi dan pemantauan pelaksanaan rencana kegiatan.

Untuk melaksanakan rencana kegiatan yang telah disusun, diperlukan langkah-langkah implemtasi dan pemantauan pelaksanaan rencana tersebut. Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem untuk mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana kegiatan.

Menurut R.A Supriyono (2000 : 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. Suatu sistem diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem pengendalian manajemen dirancang untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan dalam proses yang disebut perencanaan strategik.

Sistem pengendalian manajemen terdiri dari struktur dan proses. Struktur merupakan hubungan antara komponen yang dinyatakan dalam bentuk organisasi dan sifat informasi yang mengalir diantara unit-unit yang ada. Sedangkan proses merupakan seperangkat tindakan yang dilakukan

untuk memastikan bahwa organisasi bekerja untuk mencapai tujuannya melibatkan banyak komunikasi baik yang bersifat formal maupun informal.

Kinerja Manajer

Untuk mengetahui apakah suatu organisasi dalam menjalankan operasinya sudah sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan adalah mengetahui kinerja organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja merupakan prestasi yang dihasilkan oleh seseorang didalam suatu organisasi.

Menurut Supriyono manajer adalah seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Manajer merupakan seseorang yang mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Sedangkan pemimpin merupakan mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasikan untuk mencapai tujuan.

Manajer dalam BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan merupakan pejabat struktural/pimpinan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mempengaruhi dan mengarahkan staf atau karyawan dari bidang dan seksi-seksi yang dipimpinya untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditentukan sebelumnya.

Untuk mengukur kinerja seseorang atau manajer perlu diadakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk menekankan perilaku yang tidak semestinya untuk merangsang dan menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta

penghargaan, baik yang bersifat intrisik dan ekstrisik.

1. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Mulyadi (2001:419), mendefinisikan Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan didalam organisasi.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mulyadi (2001:419), tujuan pokok dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mulyadi (2001 : 419), penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

Motivasi bersangkutan dengan sesuatu yang mendorong orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Sedangkan perilaku dipengaruhi oleh:

- Usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuan
- Kinerja dan penghargaan
- Penghargaan yang memuaskan tujuan pribadi

- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan

Penilaian kinerja akan menghasilkan data yang dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan yang dinilai kinerjanya. Jika manajemen akan memutuskan promosi manajer ke jabatan yang lebih tinggi, data hasil evaluasi kinerja yang diselenggarakan secara periodik akan sangat membantu manajemen puncak dalam memilih manajer yang memiliki kepantasan untuk di promosikan.

- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi kelemahan karyawan dan untuk mengantisipasi keahlian dan ketrampilan yang dituntut oleh pekerjaan, agar dapat memberikan respon yang memadai terhadap perubahan lingkungan bisnis di masa yang akan datang. Hasil penilaian kinerja juga dapat menyediakan kriteria untuk memilih program pelatihan karyawan yang memenuhi kebutuhan karyawan yang memenuhi kebutuhan karyawan dan untuk mengevaluasi kesesuaian program pelatihan karyawan dengan kebutuhan karyawan.

- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

Penggunaan wewenang dengan mengkonsumsi sumber daya dalam pelaksanaan wewenang ini dipertanggungjawabkan dalam bentuk pengukuran kinerja. Dengan

pengukuran kinerja ini manajemen atas memperoleh umpan balik mengenai pelaksanaan wewenang dan penggunaan sumber daya dalam pelaksanaan wewenang yang dilakukan oleh manajemen bawah. Berdasarkan hasil penilaian kinerja ini, manajemen atas memberikan penilaian terhadap kinerja manajemen bawah. Di lain pihak, penilaian kinerja ini memberikan umpan balik bagi manajemen bawah mengenai bagaimana manajemen atas menilai kinerja mereka.

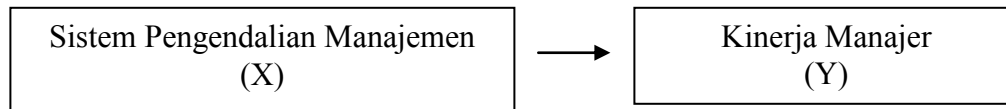
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

Penghargaan digolongkan menjadi dua yaitu penghargaan intrisik dan ekstrisik, Penghargaan intrisik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Sedangkan penghargaan ekstrisik baik yang langsung, tidak langsung maupun non keuangan memerlukan data hasil kerja karyawan agar penghargaan tersebut dirasakan adil oleh karyawan yang menerima penghargaan tersebut.

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran penelitian ini digunakan untuk memudahkan memahami penelitian, khususnya yang menyangkut variabel atau atribut penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas yaitu Sistem Pengendalian Manajemen dan variabel terikat yaitu kinerja manajer pada BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk diagram berikut ini.

Gambar 1/ KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN



Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian dan kajian teori dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Variabel Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajer pada BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metodologi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian diskriptif analitis dimana suatu pendekatan yang bertujuan memberikan gambaran keadaan suatu obyek penelitian. Data-data yang diperoleh kemudian diolah, dianalisis berdasarkan teori-teori yang telah dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Populasi bersifat umum sehingga memberikan ruang lingkup penelitian yang luas. Berdasarkan rumusan masalah berada pada lingkup BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan.

2. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling. Sampling penelitian ini adalah semua manajer pada BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan dengan alasan sampel tersebut dianggap mampu untuk menggambarkan tentang pengaruh

sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajer/pimpinan pada BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan. Manajer/pimpinan pada BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan adalah pejabat struktural yang memimpin bidang-bidang dan seksi-seksi yang ada di dalam BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan.

Definisi Operasional Variabel

Suatu variabel merupakan gejala menjadi fokus penelitian ini untuk diamati. Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai (Moh.Nazir). Variabel juga disebut sebagai atribut di sekelompok objek yang mempunyai variabel antara satu dengan yang lain. Dengan demikian variabel adalah merupakan objek yang berbentuk apa saja yang ditentukan oleh peneliti dengan tujuan untuk memperoleh informasi agar bisa ditarik kesimpulan.

Secara teori, definisi variabel penelitian adalah merupakan objek, sifat, atribut, nilai dari orang atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Setelah kita mengetahui pengertian dasar tentang variabel maka akan mencari beberapa macam variabel ditinjau dari aspek hubungan antar variabel yang digunakan untuk penelitian.

Dalam setiap penelitian pasti muncul variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat (*dependent*) dan satu

variabel bebas (*independent*). Variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam penelitian ini. Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif.

Variabel *Independent*/Variabel Bebas

Variabel *independent*/Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sistem pengendalian manajemen yang disebut dengan variabel X. Sistem Pengendalian Manajemen merupakan sistem perumusan kegiatan yang digunakan oleh pihak Manajemen untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar mengimplementasikan strategi-strategi organisasi secara efektif dan

efisien dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sistem pengendalian manajemen yang digunakan adalah pada proses pengendalian manajemen terdiri dari perencanaan strategi, penyusunan anggaran, pelaksanaan dan evaluasi kinerja. Untuk melakukan analisa kuantitatif terhadap sistem pengendalian manajemen pada BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan dapat dilakukan dengan jalan mengajukan pertanyaan (*quesioner*) yang berhubungan dengan masalah tersebut. *Quesioner* yang telah diajukan menggunakan pengukuran dengan skala gutman dengan pengukuran skor sebagai berikut:

Jawaban	Nilai (skor)	Keterangan
A	0	Ya
B	1	Tidak

1. Variabel *Dependen*/Variabel terikat
Variabel *dependen*/variabel terikat dalam penelitian adalah kinerja manajer pada BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan yang disebut dengan variabel Y. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai manajer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya. Untuk

melakukan analisa kuantitatif terhadap kinerja manajer pada BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan dapat dilakukan dengan jalan mengajukan pertanyaan (*quesioner*) yang berhubungan dengan masalah tersebut. *Quesioner* yang telah diajukan menggunakan pengukuran skala Gutman dengan pengukuran skor sebagai berikut :

Jawaban	Nilai (skor)	Keterangan
A	0	Ya
B	1	Tidak

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer
Data yang secara langsung diperoleh dari tempat-tempat penelitian dengan jalan wawancara dan kuesioner dengan pihak-pihak yang bersangkutan, misalnya karyawan BPR Eka Dharma Binaraharja Kabupaten Magetan.
2. Data Sekunder

Meliputi data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data ini berupa data yang telah ditulis atau dikumpulkan oleh organisasi yang kemudian penulis kumpulkan baik secara langsung maupun tidak langsung dari obyek penelitian seperti catatan-catatan, dokumen-dokumen dan sebagainya.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini oleh peneliti menggunakan kuesioner. Dalam hal ini peneliti memberikan secara langsung kuesioner yang dikasihikan secara personal. Setelah kuesioner diisi oleh responden peneliti langsung dapat mengumpulkan kuesioner tersebut untuk diolah menjadi data dan pengujian untuk memperoleh hasil penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka

Dilakukan dengan jalan membaca dan meelaah literatur–literatur yang berkaitan dengan topik akripsi untuk mendapatkan data teoritis.

2. Studi Lapangan

Dilakukan dengan cara pengamatan, wawancara/interview, dokumentasi dan kuesioner.

Teknik Analisa Data

1. Metode Kualitatif

Metode kualitatif dilakukan dengan cara menganalisa dengan melakukan pemaknaan yang tidak menggunakan tolak ukur angka. Mitode pembahasan dengan menggunakan analisis dalam bentuk kalimat yang dapat mencerminkan persoalan yang sedang dibahas. Pengujian yang dilakukan bersifat kualitas dan berdasarkan teori–teori yang ada.

2. Metode Kuantitatif

Metode yang digunakan dalam pengolahan data dengan rumus statistika untuk mengetahui hubungan variabel satu dengan yang

lain. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini memakai program SPSS rel. 15.00. Peneliti menggunakan uji kualitas data dan asumsi klasik dengan terlebih dahulu menentukan apakah distribusi data normal, sebelum melakukan pengujian hipotesis. Pengujian tersebut meliputi uji uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji kualitas data, meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalisasi, uji autokorelasi, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dipakai sebagai sebuah alat penelitian, kuisioner diuji terlebih dahulu keabsahannya menggunakan uji validitas item-item pertanyaan dengan korelasi Pearson's product-moment. Apabila terdapat korelasi yang signifikan atau nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji tingkat kehandalan alat test (*instrument*) penelitian. Apabila nilai Alpha lebih dari 0,60 atau sama dengan 0,60 maka dikatakan reliabel. (Ghozali, 2009 : 48)

a. Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Manajemen

No. Item	r hitung	r tabel	Kriteria
1	0.731	0.320	Valid
2	0.731	0.320	Valid
3	0.831	0.320	Valid
4	0.831	0.320	Valid
5	0.831	0.320	Valid
6	0.468	0.320	Valid

7	0.352	0.320	Valid
8	0.468	0.320	Valid
9	0.468	0.320	Valid
10	0.511	0.320	Valid
11	0.831	0.320	Valid
12	0.831	0.320	Valid
13	0.390	0.320	Valid
14	0.628	0.320	Valid
15	0.685	0.320	Valid
16	0.435	0.320	Valid
17	0.831	0.320	Valid
18	0.552	0.320	Valid
19	0.771	0.320	Valid
20	0.468	0.320	Valid
21	0.771	0.320	Valid
22	0.771	0.320	Valid
23	0.370	0.320	Valid
24	0.552	0.320	Valid
25	0.734	0.320	Valid
26	0.468	0.320	Valid
27	0.831	0.320	Valid
28	0.771	0.320	Valid
29	0.608	0.320	Valid
30	0.731	0.320	Valid
31	0.468	0.320	Valid
32	0.771	0.320	Valid
33	0.551	0.320	Valid
34	0.831	0.320	Valid
35	0.451	0.320	Valid
36	0.551	0.320	Valid
37	0.831	0.320	Valid
38	0.831	0.320	Valid
39	0.618	0.320	Valid
40	0.410	0.320	Valid
41	0.608	0.320	Valid
42	0.608	0.320	Valid
43	0.468	0.320	Valid

Sedangkan uji Validitas Variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kinerja

No Item	r hitung	R tabel	Kriteria
1	0.609	0.320	Valid
2	0.490	0.320	Valid
3	0.585	0.320	Valid
4	0.681	0.320	Valid
5	0.609	0.320	Valid
6	0.609	0.320	Valid
7	0.681	0.320	Valid
8	0.341	0.320	Valid
9	0.490	0.320	Valid
10	0.609	0.320	Valid
11	0.585	0.320	Valid

Data di atas menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai korelasi Pearson's product-moment (r hitung) lebih besar dari pada nilai tabelnya (r tabel). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian Reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Reliabilitas
X	0.7562	Reliabel
Y	0.7410	Reliabel

Data di atas menunjukkan bahwa semua variabel, memiliki nilai alpha lebih besar daripada 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi tersebut, ditemukan adanya korelasi antara variable bebasnya. Oleh karena dalam penelitian ini hanya ada satu

variable bebas, maka secara otomatis uji ini tidak digunakan.

b. Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut, ada korelasi kesalahan dengan data sebelumnya. Dalam penelitian ini digunakan uji Durbin-Watson. Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada table 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 ^a	.521	.508	.8737	1.719

a. Predictors: (Constant), spm

b. Dependent Variable: kinerja manajer

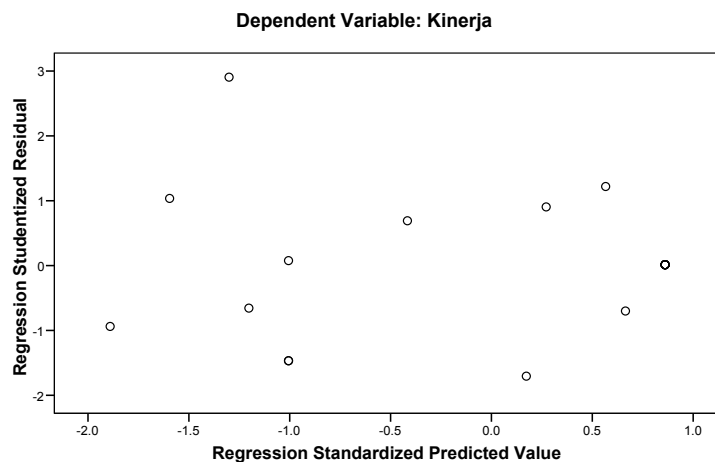
Pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,719. Nilai tersebut bila dibandingkan dengan tabel, lebih besar dari batas atas (du) 1,420 dan kurang dari 4 - 1,420 (4 - du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif ataupun negatif.

c. Uji Heterokedstisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual. Model regresi yang baik adalah yang homokedstisitas atau tidak terjadi heterokedstisitas. Hasil pengujian heterokedstisitas dari out put spss yang dilihat pada gambar 2, sebagai berikut :

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedstisitas

Scatterplot



Dari grafik plot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedstisitas pada model regresi yang digunakan, sehingga model regresi layak dipakai dalam penelitian ini.

2. Hasil Pengujian Hipotesa

a. Analisis Regresi Linier

Berdasarkan pengolahan data yang menggunakan program SPSS 11 diperoleh hasil regresi linier dapat dilihat pada tabel 5, sebagai berikut:

Tabel 5. Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.632	3.548		-3.560	.001
	pengendalian	.563	.086	.736	6.532	.000

a. Dependent Variable: kinerja manajer

Berdasarkan dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier sebagaiberikut :

$$Y = -12,632 + 0,563 X$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa apabila sistem pengendalian manajemen diterapkan akan meningkatkan kinerja manajer.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara variabel sistem pengendalian manajemen terhadap variabel kinerja manajer.

Dari tabel sebelumnya, didapatkan hasil bahwa nilai t_{hitung} sistem pengendalian manajemen (X) adalah 6,532 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti ada pengaruh signifikan antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 6 berikut ini merupakan hasil analisis koefisien determinasi variabel sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajer pada BPR Eka Dharma Binaraharja Magetan.

Tabel 6. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 ^a	.521	.508	.8737	1.719

a. Predictors: (Constant), spm

b. Dependent Variable: kinerja manajer

Untuk mengetahui besarnya presentase variasi dalam variable dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variable independen, maka dicari nilai R^2 (*R Square*). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,521. Koefisien ini menunjukkan bahwa 52,1% perubahan yang terjadi pada kinerja dapat dijelaskan oleh variabel sistem pengendalian manajemen, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem pengendalian manajemen pada BPR Eka Dharma Binaraharja Magetan berpengaruh terhadap kinerja manajer/pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sistem

- pengendalian manajemen (X) adalah 6,532 dan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau 5% yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajer/pimpinan pada BPR Eka Dharma Binaraharja Magetan.
2. Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajer/pimpinan pada BPR Eka Dharma Binaraharja Magetan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,521 koefisien ini menunjukkan bahwa 52,1% perubahan terjadi pada kinerja dapat dijelaskan oleh variabel sistem pengendalian manajemen, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini
 3. Sistem pengendalian manajemen pada BPR Eka Dharma Binaraharja Magetan telah dilaksanakan dengan baik hal ini bisa dilihat dari hasil pengamatan peneliti pada catatan dan dokumen yang ada, bahwa di BPR Eka Dharma Binaraharja Magetan sudah menerapkan aktivitas-aktivitas sistem pengendalian manajemen meliputi perencanaan strategi, penyusunan anggaran, pelaksanaan dan evaluasi kinerja.
- Jhony Setyawan dan Mulyadi, 2001, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Jakarta : Salemba Barat
- Mulyadi, 2001, *Akuntansi Manajemen*, Edisi Ketiga, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter, 2004, *Manajemen*, edisi Ketujuh, Terjemahan T. Hermaya dan Hary Slamet, Jakarta : PT. Prenhallindo
- Sekretariat. 2012. Bank Perkreditasi Rakyat (BPR) Eka Dharma Binaraharja. Magetan.
- Supriyono, R.A., 2000, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPEE
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosdakarya
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : Universitas Diponegoro Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N dan Govin Drajan, 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen* Edisi Kedua, Terjemahan F.X Kurniawan Tjakrawala, Jakarta : Salemba Barat
- Halim, Abdul., Tjahjono, Achmad., dan Muh Fakri Husein, 2005, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi Revisi, Yogyakarta : UPP AMP YKPN