

Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Audit Operasional, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Bhakti Prima Perkasa

Suci Amalia¹, Siti Rodiah², Zul Azmi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

e-mail: suciamalia42@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh sistem pengendalian manajemen, audit operasional, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Penelitian bersifat kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Sampel dalam penelitian ini adalah 87 responden karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Tri Bhakti Prima Perkasa. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, audit operasional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen, audit operasional, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Sistem Pengendalian Manajemen, Audit Operasional, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan merupakan wadah sekelompok individu untuk berinteraksi dalam wewenang tertentu. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan suatu kinerja organisasi/perusahaan yang berguna untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan hasil yang memuaskan salah satunya yaitu kinerja karyawan perusahaan. Kesuksesan dan kegagalan kinerja karyawan suatu perusahaan ditentukan melalui banyak hal seperti pengendalian manajemen, audit operasional, gaya kepemimpinan, dan juga disiplin kerja yang berjalan di perusahaan tersebut. Menurut Merchant and Van der Stede (2018) untuk memiliki kemungkinan keberhasilan yang tinggi, perusahaan harus mengelola pengendalian manajemen dengan baik. Pada kasus PT. Tri Bhakti Prima Perkasa, penurunan volume penjualan yang terjadi pada tahun 2018 dan 2019 menggambarkan sebagai salah satu bentuk kurangnya pengendalian manajemen yang mengakibatkan karyawan tidak bekerja secara serius dalam pemenuhan tujuan-tujuan perusahaan seperti halnya meningkatkan volume penjualan. Disamping itu juga, (Manuaba & Muliarta RM, 2019) mengatakan bahwa pimpinan perusahaan memerlukan audit operasional yang menyajikan informasi mengenai aktivitas operasional perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis.

Gaya kepemimpinan suatu perusahaan dikatakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun menurut (Elyas, 2017), kinerja karyawan tidak dapat secara langsung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan tersebut akan mempengaruhi motivasi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan, karena ketika seorang karyawan memiliki sikap kesediaan untuk memenuhi tanggungjawab mereka terhadap bidang pekerjaan, maka hal ini tentunya dapat mempercepat dalam pencapaian tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh

perusahaan melalui kinerja karyawan yang baik dan senantiasa disiplin. Pada kasus penurunan volume penjualan PT. Tri Bhakti Prima Perkasa yang terjadi pada tahun 2018 dan 2019 juga ditandai bagaimana gaya kepemimpinan dan tingkat disiplin karyawan dalam bekerja, ketika penurunan terjadi artinya kinerja karyawan tidak maksimal selama pemenuhan tujuan-

tujuan perusahaan sehingga berdampak pada penurunan nilai yang baik dari konsumen dan dapat disimpulkan pula jika perusahaan tidak mampu bersaing bersama *competitor* lainnya (Astuti et al., 2020). Penelitian ini merupakan pengembangan Dennis A, (2018) dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya gap pada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang perlu diuji kembali.

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Agensi

Konsep *Agency Theory* menurut (Anthony & Govindarajan, 2011) ialah adanya suatu hubungan atau kontrak antara prinsipal dan agen. Teori ini menjelaskan fenomena yang terjadi ketika atasan mendelegasikan wewenang kepada bawahan untuk melakukan tugas atau otoritas dalam membuat suatu keputusan (Azmi et al., 2021).

Sistem Pengendalian Manajemen

Sistem pengendalian manajemen merupakan sebuah sistem yang harus dirancang sehingga tindakan-tindakan setiap karyawan perusahaan untuk meraih kepentingannya juga dapat membantu mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Audit Operasional

Audit Operasional berkaitan dengan kegiatan memperoleh dan mengevaluasi bukti-bukti tentang efisiensi dan efektivitas kegiatan operasi entitas dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan tertentu. Tujuan dari audit operasional ialah menilai kinerja manajemen dan berbagai fungsi, menilai efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh *Top Management*.

Gaya Kepemimpinan

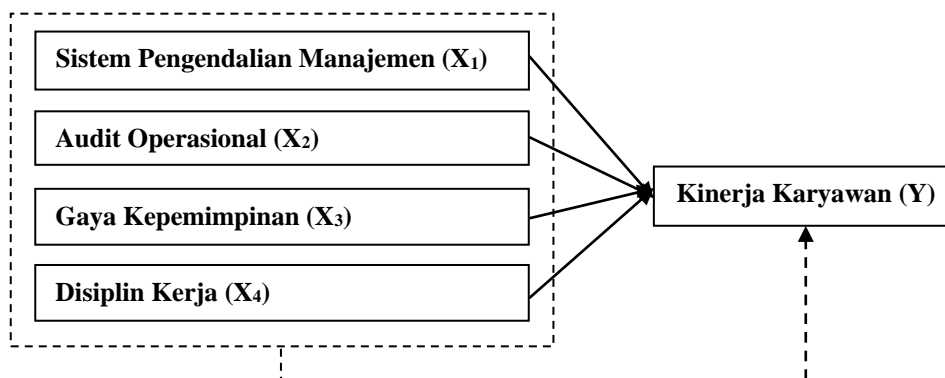
Menurut (Rotinsulu & Hartono, 2015) Kepemimpinan adalah *art and science, in both sides* tidak sekedar berorientasi ke dalam konsep kepemimpinan yang *shopisticated* tetapi juga mau melihat dan belajar dari praktik kepemimpinan yang ada. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diamati (Hakim, 2018).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang berhubungan langsung dengan produksi barang dan juga dalam penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.



Gambar.1.Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Anthony & Govindarajan, 2011) tindakan atau partisipasi agen dalam membuat suatu keputusan dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan disamping tindakan tersebut sebenarnya untuk meraih kepentingan agen tersebut. Menurut (Dennis A, 2018) dalam penelitiannya menyatakan sistem pengendalian manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Graha Pangan Lestari. Sama halnya penelitian lainnya (Anggraini, 2019), (Hakim, 2018), (Manuaba & Muliarta RM, 2019), serta penelitian (Hinaya, 2018) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen berupa sistem pengendalian interaktif berpengaruh secara positif dengan kapabilitas karyawan perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tersebut akan dapat berjalan dengan baik karena pengendalian akan mengontrol penuh dari aspek manapun sehingga meminimalisir tindakan yang mungkin tidak sejalan dengan tujuan perusahaan. Maka hipotesis yang diberikan adalah sebagai berikut.

H1 : Sistem Pengendalian Manajemen Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Audit Operasional Terhadap Kinerja Karyawan

Potensi konflik kepentingan dapat timbul apabila tindakan yang dilakukan agen tidak sejalan dengan tujuan principal, audit operasional sebagai proses dalam pengevaluasian efektivitas kinerja melalui keputusan-keputusan yang diambil oleh pihak manajemen atau agen. Sehingga tidak menutup kemungkinan ketika kegiatan tidak lagi sejalan dengan tujuan perusahaan dan tentunya hal ini menimbulkan masalah yaitu “perilaku mementingkan diri sendiri” sebagaimana dikemukakan Jensen dan Meckling (1976) dalam (Octary, 2015). Menurut (Dennis A, 2018) dan (Manuaba & Muliarta RM, 2019) dalam penelitiannya menyatakan audit operasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun menurut penelitian (Megawati, 2018), audit operasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena audit operasional menekankan penilaian (evaluasi) tingkat keefektifan yang terjadi pada perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi dari audit operasional tersebut ialah untuk menilai dan memeriksa sejauh mana kinerja karyawan itu berjalan, apakah telah sesuai prosedur sebagaimana ditentukan oleh perusahaan, dan juga apakah kegiatan operasional

perusahaan telah berjalan dengan baik. Maka hipotesis yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

H2 : Audit Operasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Anthony & Govindarajan, 2011), menyatakan adanya hubungan antara principal dan agen, hubungan yang terjadi seperti halnya pendelegasian wewenang kepada bawahan karyawannya untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan juga dalam membuat suatu keputusan. Hal ini dipertegas oleh penelitian (Hakim, 2018) yang menunjukkan bahwa variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dengan direfleksikan oleh otokratis, militeris, partenalistis, kharismatik, dan demokratis. Namun penelitian ini dibantah oleh penelitian (Sari, 2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.XYZ namun gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam peningkatan kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi terhadap karyawannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka hipotesis yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

H3 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Syafrina (Syafrina, 2017), disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggungjawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Berdasarkan teori keagenan menurut (Anthony & Govindarajan, 2011) tentunya hal ini juga saling terhubung, karena tanpa disiplin kerja pihak agen tidak akan mampu melakukan pengambilan keputusan terhadap otoritas atau wewenang yang diberikan oleh pihak prinsipal. Penelitian (Syafrina, 2017) dan (Tambunan, 2015) sejalan dengan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja bernilai positif yang berarti menunjukkan adanya hubungan yang searah terhadap kinerja karyawannya. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Soepeno et al., 2015) dimana disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini disebabkan karyawan PT.PLN (Persero) area Manado tidak memperhatikan disiplin kerja dan komunikasi yang baik sehingga pekerjaan dan kinerja mereka menjadi menurun.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja juga memiliki peranan terhadap pengembangan atas kinerja karyawan, karena ketika karyawan tidak disiplin saat melakukan pekerjaan, maka hal tersebut tentunya dapat berdampak pada penurunan kinerja sehingga memungkinkan perusahaan juga terkena dampak yang sama. Maka hipotesis yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

H4 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Audit Operasional, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Jensen dan Meckling (1976) dalam (Anthony & Govindarajan, 2011) menjelaskan bahwa pada intinya penyalarsan antara kepentingan dari principal dan juga agen yaitu melalui mekanisme pelaporan yang baik. Keputusan yang diambil dan ditentukan oleh agen tentunya berasal dari penilaian terhadap kinerja karyawannya, pada saat kinerja baik, tentunya agen memiliki keputusan dan gambaran yang akan dicapai baik untuk kepentingan individu maupun kepentingan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu (Dennis A, 2018) audit operasional dan sistem pengendalian manajemen secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Graha Pangan Lestari dengan total pengaruh yang diberikan 76,4%, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Hinaya, 2018), (Ratnasari, 2018), dan (Manuaba & Muliarta RM, 2019). Namun pada penelitian (Megawati, 2018) dilihat pada perhitungan koefisien korelasi pengaruh audit operasional memiliki nilai lemah yang artinya variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel efektivitas kinerja karyawan.

Sementara itu juga, penelitian terkait gaya kepemimpinan oleh (Khairizah et al., 2015) dan (Hakim, 2018) menunjukkan gaya kepemimpinan didalam suatu perusahaan itu dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Selain itu juga penelitian terkait disiplin kerja yang dikemukakan oleh (Syafrina, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja memang mempunyai hubungan yang searah dan dalam hal ini tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan masing-masing variabel memiliki peranan yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja sehingga karyawan diperusahaan tersebut dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan dan juga prosedural perusahaan. Maka hipotesis yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

H5 : Sistem Pengendalian Manajemen, Audit Operasional, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, peneliti menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari PT.Tri Bhakti Prima Perkasa seperti Kuesioner (Angket). populasi karyawan yang berjumlah 204 orang dengan pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria sampel berstatus karyawan tetap perusahaan, memiliki masa kerja diatas 5 tahun, dan memiliki kompetensi serta pengalaman, maka jumlah sampel pada penelitian ini ialah sebanyak 84 karyawan yang terdiri dari karyawan bidang *purchasing, marketing, administrasi, finance, HRD, manager*, pengawas lapangan, mandor, supir armada tangki, dan juga satpam pool. Dikarenakan penelitian kuantitatif ini menggunakan kuesioner, maka uji kualitas data diperlukan seperti uji validitas dan reliabilitas, dan juga teknik analisa data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis melalui aplikasi analisis statistik SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2.Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Sistem Pengendalian Manajemen	SPM1	0,364	0,226	Valid
	SPM2	0,457	0,226	Valid
	SPM3	0,624	0,226	Valid
	SPM4	0,641	0,226	Valid
	SPM5	0,654	0,226	Valid
	SPM6	0,303	0,226	Valid
	SPM7	0,767	0,226	Valid
	SPM8	0,721	0,226	Valid
	SPM9	0,657	0,226	Valid

	SPM10	0,807	0,226	Valid
Audit Operasional	AO1	0,684	0,226	Valid
	AO2	0,735	0,226	Valid
	AO3	0,564	0,226	Valid
	AO4	0,572	0,226	Valid
	AO5	0,755	0,226	Valid
	AO6	0,748	0,226	Valid
	AO7	0,695	0,226	Valid
	AO8	0,511	0,226	Valid
	AO9	0,546	0,226	Valid
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,545	0,226	Valid
	GK2	0,317	0,226	Valid
	GK3	0,722	0,226	Valid
	GK4	0,780	0,226	Valid
	GK5	0,760	0,226	Valid
	GK6	0,593	0,226	Valid
	GK8	0,655	0,226	Valid
	GK9	0,371	0,226	Valid
	GK10	0,621	0,226	Valid
	Disiplin Kerja	DK1	0,499	0,226
DK2		0,537	0,226	Valid
DK3		0,711	0,226	Valid
DK4		0,609	0,226	Valid
DK5		0,436	0,226	Valid
DK6		0,674	0,226	Valid
DK7		0,513	0,226	Valid
DK8		0,430	0,226	Valid
DK9		0,582	0,226	Valid
DK10		0,591	0,226	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,671	0,226	Valid
	KK2	0,645	0,226	Valid
	KK3	0,499	0,226	Valid
	KK4	0,511	0,226	Valid
	KK5	0,775	0,226	Valid
	KK6	0,712	0,226	Valid
	KK7	0,815	0,226	Valid
	KK8	0,685	0,226	Valid
	KK9	0,637	0,226	Valid
	KK10	0,673	0,226	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2020)

Tabel 2 menunjukkan bahwa validitas pernyataan kuesioner dapat diketahui jika nilai r hitung $> r$ tabel. Diperolehnya suatu nilai r tabel melalui rumus $df=N-2$ yaitu $76-2=74$ dengan signifikansi 0,05 sebesar 0,226. Dengan demikian seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, maka item kuesioner untuk Y dinyatakan valid. Dari seluruh item pernyataan kuesioner masing-masing variabel, terdapat 1 (satu) yang dinyatakan tidak valid dikarenakan nilai r hitung $< r$ tabel ($0,113 < 0,226$), sehingga butir pernyataan GK7 tersebut tidak dapat digunakan dalam proses tindak lanjut dalam analisa data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Standar Cronbach's alpha	Keterangan
Sistem Pengendalian Manajemen	0,815	0,70	Reliabel
Audit Operasional	0,825	0,70	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,748	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,741	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,855	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2020)

Tabel 3 menunjukkan bahwa reliabilitas dari suatu pernyataan kuesioner dapat diketahui jika nilai *cronbach's alpha* > standar *cronbach's alpha*, maka item pernyataan kuesioner untuk variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X1), Audit Operasional (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Disiplin Kerja (X4) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Sistem Pengendalian Manajemen	76	24	50	41.079	4.2482
Audit Operasional	76	15	45	36.789	3.8482
Gaya Kepemimpinan	76	18	43	33.868	4.2090
Disiplin Kerja	76	20	49	39.382	4.2078
Kinerja Karyawan	76	26	50	40.974	4.4511

Sumber: Data Primer yang Diolah (2020)

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil analisis statistik deskriptif menyajikan secara ringkas tentang data responden dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan 10 pernyataan kuesioner yang disebarkan terkait variabel sistem pengendalian manajemen, diperoleh nilai terendah sebesar 24, nilai tertinggi sebesar 50, nilai rata-rata sebesar 41,079, dan standar deviasi sebesar 4,2482.
2. Berdasarkan 9 pernyataan kuesioner yang disebarkan terkait variabel audit operasional, diperoleh nilai terendah sebesar 15, nilai tertinggi sebesar 45, nilai rata-rata sebesar 36,789, dan standar deviasi sebesar 3,8482.
3. Berdasarkan 9 pernyataan kuesioner yang disebarkan terkait variabel gaya kepemimpinan, diperoleh nilai terendah sebesar 18, nilai tertinggi sebesar 43, nilai rata-rata sebesar 33,868, dan standar deviasi sebesar 4,2090.
4. Berdasarkan 10 pernyataan kuesioner yang disebarkan terkait variabel disiplin kerja, diperoleh nilai terendah sebesar 20, nilai tertinggi sebesar 49, nilai rata-rata sebesar 39,382, dan standar deviasi sebesar 4,2078.
5. Berdasarkan informasi responden dari kuesioner online, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan memiliki nilai terendah sebesar 26, nilai tertinggi sebesar 50, nilai rata-rata sebesar 40,974, dan standar deviasi sebesar 4,4511.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std Deviation	3.33677032
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.077
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test Distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang Diolah (2020)

Tabel 5 menunjukkan bahwa data pada model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Sistem Pengendalian Manajemen	0,246	4,060	Tidak terjadi multikolinearitas
Audit Operasional	0,212	4,710	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,441	2,267	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,390	2,565	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang Diolah (2020)

Tabel 6 ditemukan nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10. Sehingga data pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

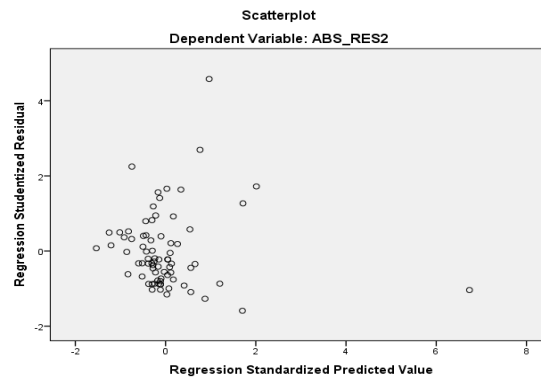
Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	Coefficients ^a	Sig.	Keterangan
1.	(Constant)	.001	-
	Sistem Pengendalian Manajemen	.450	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Audit Operasional	.219	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Gaya Kepemimpinan	.988	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Disiplin Kerja	.146	Tidak terjadi heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Data Primer yang Diolah (2020)

Tabel 7 ditemukan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Dan dapat disimpulkan bahwa data pada model regresi dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Scatterplot

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas juga menggunakan uji plot, terlihat jelas bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, dan data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized	Standardized	Beta	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients			
1	(Constant)	1.082	.361		3.000	.004
	LN_X1	.832	.176	.811	4.729	.000
	LN_X2	-.608	.175	-.670	-3.482	.001
	LN_X3	-.168	.119	-.199	-1.419	.160
	LN_X4	.632	.155	.645	4.069	.000

a. Dependent Variable: LN_Y

Sumber: Data Primer yang Diolah (2020)

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil regresi berganda menjelaskan tentang suatu hubungan dan pengaruh atau tidaknya suatu variabel bebas terhadap variabel terikat yang akan dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 1.082 + 0,832X1 - 0,608X2 - 0,168X3 + 0,632X4$$

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a	B	T	Sig.	Keterangan	
					Hubungan	Pengaruh
1.	(Constant)	1.082	3.000	.004	-	-
	Sistem Pengendalian Manajemen	.832	4.729	.000	Positif	Berpengaruh
	Audit Operasional	-.608	-3.482	.001	Negatif	Berpengaruh
	Gaya Kepemimpinan	-.168	-1.419	.160	Negatif	Tidak Berpengaruh
	Disiplin Kerja	.632	4.069	.000	Positif	Berpengaruh

a. Dependent Variable: LN_Y

Sumber: Data Primer yang Diolah (2020)

Tabel 9 menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung dari hasil regresi linear berganda. Selanjutnya t tabel dalam penelitian ini yaitu dengan rumus $(76-4-1 = 71)$ melalui signifikansi 5%) sebesar 1,994, sehingga H1 diterima dimana sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tri Bhakti Prima Perkasa. Kinerja karyawan sejatinya dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian manajemen karena dapat membantu para manajer menjalankan perusahaan sehingga dapat mengarah pada tujuan strategisnya. Dan meskipun proses pengendalian manajemen meliputi interaksi antar individu yang memungkinkan pencapaian tujuan pribadi dan mengesampingkan tujuan perusahaan, namun keselarasan dan keseimbangan tujuan diantara keduanya sangat diperlukan, sehingga sistem pengendalian manajemen yang dirancang dan dioperasikan sesuai dengan prinsip keselarasan tujuan dalam pikiran setiap pribadi karyawannya.

H2 yaitu audit operasional terhadap kinerja karyawan diterima dimana karyawan perusahaan tersebut telah menerima dan menerapkan setiap saran dan rekomendasi yang diberikan. Namun, audit operasional pada perusahaan PT.Tri Bhakti Prima Perkasa ini difokuskan pada cakupan kegiatan operasi sehingga penekanan akan lebih sering terjadi karena tolak ukur penilaian perkembangan kinerja berasal dari seberapa baiknya kegiatan operasional tersebut tidak terlepas dari tujuan perusahaan. H3 pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditolak. Gaya kepemimpinan dinilai masih belum memiliki arah dan hubungan yang baik karena pimpinan cenderung menganggap keputusan yang ditetapkan ialah murni dan harus diterapkan setiap karyawannya, sehingga dalam hal ini pimpinan kurang mengapresiasi bagaimana pendapat yang diberikan oleh karyawan. H4 yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya karena adanya evaluasi dari hasil kerja karyawan tersebut oleh pimpinan, dan juga adanya penerapan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan serta teguran-teguran yang langsung diberikan oleh pimpinan sehingga dapat mempengaruhi bagaimana disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan khususnya PT.Tri Bhakti Prima Perkasa.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	.494	4	.123	15.241	.000 ^b
	Residual	.575	71	.008		
	Total	1.068	75			

a. Dependent Variable: LN_Y

b. Predictors: (Constant), LN_X4, LN_X1, LN_X3, LN_X2

Sumber: Data Primer yang Diolah (2020)

Tabel 10 menunjukkan bahwa diperoleh nilai f hitung dari hasil regresi linear berganda. Selanjutnya F tabel dalam penelitian ini yaitu dengan rumus $(76-4 = 72)$ melalui signifikansi 5%) sebesar 2,50. Sehingga H5 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.432	.08998

a. Predictors: (Constant), LN_X4, LN_X1, LN_X3, LN_X2

b. Dependent Variable: LN_Y

Sumber: Data Primer yang Diolah (2020)

Tabel 11 menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi menunjukkan 43,2% besar kemampuan variabel sistem pengendalian manajemen, audit operasional, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga sisanya sebesar 56,8% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini dan berpotensi mampu menjelaskan variabel terikat. Hal ini dikarenakan variabel gaya kepemimpinan dianggap tidak mampu menjelaskan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta variabel lainnya seperti audit operasional yang memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan perusahaan sehingga hal ini dapat mengurangi persentase perhitungan koefisien determinasi pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian setelah dilakukannya pengolahan data, pengujian data, serta pembahasan, maka dengan ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut. Sistem Pengendalian Manajemen Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tri Bhakti Prima Perkasa. Hal ini berarti bahwa kecenderungan peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh bagaimana implementasi sistem pengendalian manajemen perusahaan sehingga mampu menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Hubungan positif yang terjadi antar variabel menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan khususnya PT.Tri Bhakti Prima Perkasa. Audit Operasional Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tri Bhakti Prima Perkasa. Hal ini berarti bahwa penerapan audit operasional perusahaan dinilai masih belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan negatif yang terjadi antar variabel menunjukkan bahwa audit operasional melakukan penekanan terhadap efektivitas dan efisiensi dari kegiatan operasional perusahaan dan hal ini dinilai dan cenderung kurang optimal karena tidak sepenuhnya memenuhi tujuan dari ruang lingkup sumber daya manusianya sehingga dapat mengurangi efektivitas dari kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tri Bhakti Prima Perkasa. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan masih belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan karena pimpinan cenderung menganggap keputusan yang ditetapkan ialah murni dan harus diterapkan setiap karyawannya, sehingga dalam hal ini pimpinan kurang mengapresiasi bagaimana pendapat yang diberikan oleh karyawan. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tri Bhakti Prima Perkasa. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja karyawan juga berasal dari tingkat kedisiplinan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hubungan positif yang terjadi menunjukkan bahwa pada dasarnya karena disiplin kerja memang dibutuhkan dan merupakan salah satu kunci penunjang keberhasilan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, L. D. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntanika*.
- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2011). *Sistem Pengendalian Manajemen* (12th ed.). Karisma Publishing Group.

- Astuti, M., Darwin, R., & Azmi, Z. (2020). *Effect of Competitor Accounting To Competitive Advantages and Organizational Performance Pengaruh Competitor Accounting Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Organisasi*. 1(1), 1–15.
- Azmi, Z., Nisa, O. H., & Suci, R. G. (2021). Faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi pada Rumah Sakit Kota Pekanbaru. *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 1–14.
- Dennis A. (2018). Pengaruh Audit Operasional dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT Graha Pangan Letari). *Jurnal Akutansi, Audit Dan Sistem Informasi Akutansi (JASa)*.
- Elyas, N. B. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Inti Bumi Perkasa. *Jurnal Akutansi, Audit Dan Sistem Informasi Akutansi (JASa)*.
- Hinaya. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Federal International Finance Cabang Palopo. *Jurnal Of Economic, Management, and Accounting*.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*.
- Manuaba, I. A. D. P., & Muliarta RM, K. (2019). Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Megawati, R. (2018). Pengaruh Audit Operasional Terhadap Efisiensi dan Efektivitas Kinerja Karyawan (Studi pada CV.Karya Pratama Gemilang Bandung). *Jurnal Akutansi, Audit Dan Sistem Informasi Akutansi (JASa)*.
- Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2018). *Sistem Pengendalian Manajemen* (3rd ed.). Salemba Empat.
- Octary, A. D. (2015). Determinan Corporate Social Responsibility Disclosure. *Skripsi*.
- Ratnasari, R. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah. *Naskah Publikasi*.
- Rotinsulu, J., & Hartono, W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Sari, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*.
- Soepeno, D., Taroreh, R., & Sumaki, W. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*.
- Tambunan, M. (2015). Pengaruh Pelatihan adn Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Cabang Kota Padangsidempuan. *Skripsi*.