

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS GIRIMAYA (STUDI KASUS UPTD PUSKESMAS GIRIMAYA KOTA PANGKALPINANG)

HERYANTO

Hendarti Tri Setyo Mulyani

Novika

Accounting Program

STIE-IBEK Bangka Belitung

Pangkalpinang, Indonesia

e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract- *This thesis has been compiled in the period February 2021 to July 2021 and is located in Pangkalpinang City, Bangka Belitung Islands Province, Indonesia. The research was conducted at the Agency; UPTD Girimaya Public Health Center Pangkalpinang City. This study aims to analyze the influence of organizational culture and management control system on employee performance of UPTD Girimaya Health Center Pangkalpinang City, using quantitative descriptive methods, while the sample in this study was 46 respondents. The sampling technique used purposive sampling or sampling based on certain considerations and criteria by using a questionnaire. The results of the research data analysis showed that: 1) Classical assumption test, there was no error in classical assumptions, 2) Instrument test, all questionnaires were declared valid and reliable. 3) Hypothesis testing shows the results of the analysis that: a) The results of the determinant coefficient test (R^2) the contribution of the independent variable (X) affects the dependent variable (Y) by 21.4% while the rest is influenced by other variables outside the model. b) The results of the F and t tests explain that the independent variable (X) has a significant effect on the dependent variable (Y).*

Keywords: *Management Control System, Organizational Culture and Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Pusat kesehatan masyarakat atau yang dikenal dengan sebutan puskesmas merupakan organisasi yang memberikan pelayanan jasa kesehatan yang komprehensif dan terintegrasi kepada masyarakat serta berfungsi dalam pengemabangan kesehatan masyarakat dalam bentuk aktivitas di ruang lingkup kerjanya. Pembangunan di sektor bidang kesehatan merupakan bagian dari pembangunan nasional khususnya dalam meningkatkan kemampuan, kesadaran, dan kemauan hidup sehat bagi seluruh orang.

Pegawai merupakan orang yang menjalankan pekerjaan di suatu organisasi yang menjamin tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan. Tanpa adanya pegawai sangat besar kemungkinan semua pekerjaan tidak dapat terlaksana dan tujuan organisasi bisa dicapai. Kebiasaan yang sifatnya membentuk pola pikir dan pola kerja yang seragam sangat diperlukan agar tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan.

Sistem pengendalian manajemen adalah komponen atau aktivitas operasi yang dipasang secara terus menerus. Sistem pengendalian manajemen sangat penting dalam organisasi, karena sistem pengendalian manajemen memegang peranan penting dalam pengendalian perilaku individu dalam organisasi dengan melaksanakan proses perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi adalah perilaku dan sikap manusia yang dipengaruhi oleh nilai-nilai yang menganut makna bersama yang membedakan organisasi satu dengan lainnya yang telah lama berlaku. Budaya organisasi yang baik diperlukan pengendalian yang baik pula melalui sistem pengendalian manajemen guna membantu suatu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya, dimana pegawai tersebut dapat menggunakan seluruh kemampuan pengetahuan bagi tenaga kerja atau pegawai yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skill, dan attitude-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui kinerja seseorang maka dapat dilihat dari beberapa indikator, menurut Wibowo (2012) menyatakan bahwa ukuran kinerja seseorang adalah kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu dan pengawasan biaya.

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Girimaya Kota Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Girimaya Kota Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Girimaya Kota Pangkalpinang.

II. LANDASAN TEORI

Sistem Pengendalian Manajemen

Sistem pengendalian manajemen sangat penting bagi perusahaan, menurut Simons (1990), sistem pengendalian manajemen dapat digunakan sebagai pemantauan atas aktivitas perusahaan serta digunakan sebagai perencanaan aktivitas perusahaan, pengukuran kinerja dan mekanisme integratif. Berbeda dengan Simons, Langfield Smith (1997) dan Nilson (2002) menjelaskan bahwa sistem pengendalian manajemen adalah alat bagi manajer untuk memastikan bahwa semua sumber daya digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu sistem dan prosedur formal yang menggunakan informasi untuk mencapai atau mengubah pola dalam aktivitas organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian manajemen meliputi perencanaan berdasarkan penggunaan informasi, sistem pelaporan dan program pemantauan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Simons (1990), Langfield-Smith (1997) dan Nilson (2002) bahwa pengguna informasi dapat melihat sumber daya yang diperoleh dan digunakan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya merupakan nilai yang berbeda-beda yang dimiliki setiap manusia, bahkan membentuk sikap dan perilaku manusia. Bisa ditafsirkan, setiap manusia akan bertindak sesuai dengan budaya yang timbul agar diterima di lingkungan tersebut. Faktor yang lebih penting yang menjelaskan perbedaan antara organisasi adalah konsep yang diadopsi dalam praktik sehari-hari.

Organisasi ini merupakan pengaturan yang disengaja dari sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Pertama, setiap organisasi memiliki tujuan tertentu. Kedua, setiap organisasi memiliki anggota atau orang lebih dari satu. Ketiga, setiap organisasi mengkomposisikan struktur yang sengaja dibuat sehingga anggotanya dapat melakukan pekerjaan mereka.

Menurut (Darodjat, 2015) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, nilai, kepercayaan, asumsi atau norma yang diakui dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman untuk berperilaku dan menyelesaikan masalah organisasi. Dikutip dalam jurnal Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo, dan Nik Amah (2017). Menurut Stephen Robbins dalam Wibowo (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pandangan umum orang dewasa oleh anggota organisasi, dan merupakan sistem dengan pemahaman yang sama.

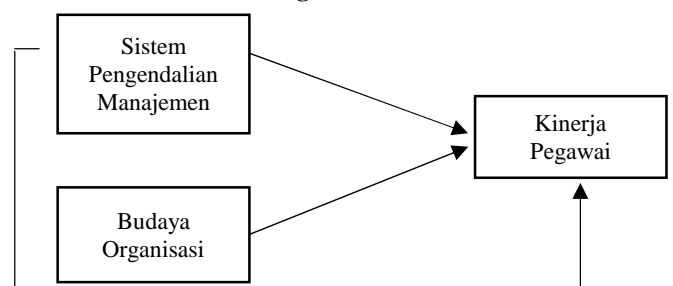
Berdasarkan teori-teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang mempengaruhi sikap dan perilaku manusia yang menganut sistem makna bersama yang telah lama berlaku yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari kualitas kerja dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah karya seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama (Sedarmayanti, 2010). Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat mendasar untuk mencapai hasil maksimal bagi perusahaan dan memberikan kepuasan kepada konsumen atau pelanggan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : data hasil olah peneliti 2021

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H0 = Sistem pengendalian manajemen tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H1 = Sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H0 = Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2 = Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H0 = Sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3 = Sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian yaitu dengan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu dengan melihat pengaruh variabel yang diteliti lebih mengarah kepada sebab-akibat (kausal), oleh karena itu dalam peneliti ini terdapat variabel independen (X) dan dependen (Y). Variabel independen tersebut kemudian digunakan untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh yang terjadi terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2011).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Girimaya Kota Pangkalpinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Waktu penelitian dilakukan pada Bulan Februari sampai dengan Bulan Juli 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah bidang yang digeneralisasikan, terdiri dari objek dan topik dengan sifat dan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk mempelajari dan meneliti konten dan kemudian ditarik kesimpulan (Hidayat, 2012). Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti yaitu sebanyak 63 orang atau seluruh pegawai UPTD Puskesmas Girimaya Kota Pangkalpinang.

Sampel adalah sebagian atau perwakilan dari populasi yang ada untuk diambil keterangan mengenai objek atau subjek yang kemudian diperoleh hasil penelitian dari sampel tersebut (Supriyadi, 2014). Peneliti dalam mendapatkan data melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 63 kuesioner di UPTD Puskesmas Girimaya Kota Pangkalpinang.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Informasi statistik deskriptif adalah informasi statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan umum atau generalisasi.

Penelitian ini memberikan informasi berdasarkan statistik deskriptif sebagai berikut:

1. Tingkat pengembalian kuesioner oleh responden
2. Data responden berdasarkan jenis kelamin
3. Data responden berdasarkan usia
4. Data responden berdasarkan masa kerja pegawai
5. Data responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

(Ghozali, 2011) uji validitas adalah uji yang digunakan untuk dapat diketahui valid atau tidaknya kuesioner yang akan digunakan. Uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung > r tabel maka variabel tersebut dapat dinyatakan valid dan bernilai positif sedangkan jika r hitung < r tabel maka variabel

Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2011) selain harus valid sebuah penelitian juga dapat harus dipercaya (reliable). Uji reliabilitas adalah alat media yang digunakan untuk mengukur angket adalah indikator variabel yang diteliti. Peneliti mengukur reliabel suatu variabel dengan melihat jika Cronbach Alpha dengan signifikan yang digunakan lebih besar dari 0,60 dan apabila suatu variabel dikatakan reliabel ketika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas dalam penelitian ini adalah menguji apakah dalam model regresi, nilai residual telah terdistribusi secara normal atau tidak (Ghozali, 2011). Nama lain uji normalitas disebut dengan uji distribusi normal yaitu uji untuk mengukur apakah data yang kita memiliki distribusi normal sehingga dapat diaplikasikan ke dalam statistik.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi untuk setiap variabel independen. Jika kedua variabel independen menunjukkan derajat korelasi yang tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki multikolinieritas (Sentoso, 2010). Cara yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat tolerance value atau variance inflation factor (VIF) yaitu jika nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka hasilnya tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi dan apabila nilai toleransi < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka hasilnya ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketimpangan dari residual satu pengamatan ke residual pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika residual satu observasi serupa dengan residual observasi lainnya, maka model regresi dapat memenuhi syarat atau disebut homoskedastisitas. Jika berbeda varian disebut heteroskedasitas.

Uji Hipotesis

Metode analisis yang dipakai untuk menguji hipotesis pada penelitian ini adalah metode regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \epsilon$$

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien regresi variabel bebas

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Sistem Pengendalian Manajemen

€ = Error term

Uji Koefisien Determinan

(Ghozali, 2011) uji koefisien (R²) menjelaskan seberapa besar kontribusi dari variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Koefisien determinasi dipakai untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinan sama dengan nol (R²=0), yaitu menjelaskan variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali, jika nilai koefisien determinasi sama dengan satu (R²=1), maka semua titik pengamatan berada pada garis regresi.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

(Ghozali, 2011) pengujian secara parsial digunakan agar mengetahui pengaruh masing-masing dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan atas uji t adalah sebagai berikut:

Apabila nilai thitung > ttabel, maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Namun jika nilai thitung < ttabel, maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila nilai signifikan atau probabilitas > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan atau probabilitas < 0,05 maka variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian Secara Simultan

Pengujian simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen bersama-sama atau secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Pengambilan keputusan atas uji f adalah sebagai berikut: Jika nilai Fhitung > Ftable, variabel independen memiliki pengaruh simultan pada variabel dependen. Nilai Fhitung < Ftable, variabel independen tidak memiliki pengaruh simultan pada variabel dependen.

Apabila nilai signifikan atau probabilitas > 0.05 maka variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai signifikan atau probabilitas < 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

IV. PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tingkat Pengembalian Kuesioner Oleh Responden

Tabel 1.

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	SPM (X1)	BO (X2)	KP (Y)
<i>Valid</i>	46	46	46
<i>Missing</i>	17	17	17
<i>Mean</i>	29.739	31.043	32.543
<i>Median</i>	28.000	31.000	32.000
<i>Std. Deviation</i>	4.846	4.536	3.619
<i>Minimum</i>	21.000	24.000	23.000
<i>Maximum</i>	40.000	40.000	40.000

JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Berdasarkan Tabel 1, diatas menjelaskan keberadaan sampel dari populasi penelitian yang digunakan dalam menjawab setiap pertanyaan yang telah disusun serta persepsi atas responden terhadap variabel yang telah terdefinisi melalui penelitian ini. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 46 dari 63 populasi. Hasil deskriptif statistik diatas juga menjelaskan bahwa terdapat 17 responden yang hilang atau missing dalam menjawab setiap butir-butir yang mewakili setiap variabel. Adapun responden terhadap X₁ memiliki nilai rata-rata 29,739 sedangkan untuk respon dari sampel terhadap variabel X₂ sebesar 31,043, dan variabel Y sebesar 32,543. Demikian pula bahwa standar deviasi untuk X₁ memiliki besaran data dari responden relatif bervariasi yaitu 4,846 Sedangkan untuk standar deviasi variabel X₂ sebesar 4,536.

dan variabel Y adalah 3,619. Berdasarkan teori, standar deviasi dapat digunakan sebagai alat ukur tingkat homogenitas kelompok yang kemudian merupakan variasi sebaran data. Hasil pengolahan data responden melalui tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata atau mean untuk tiap-tiap variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai simpangan baku atau standar deviation. Hal ini menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini mendekati titik akurat untuk kemudian dapat dijalankan memasuki tahapan berikutnya.

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2.

Data responden berdasarkan jenis kelamin

Frequencies for Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	10	15.873	21.739	21.739
PEREMPUAN	36	57.143	78.261	100.000
Missing	17	26.984		
Total	63	100.000		

JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Berdasarkan tabel 2, diatas merupakan pendistribusian frekuensi untuk jenis kelamin menjelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 63 populasi responden 15,87% adalah Laki-laki (10 orang) sedangkan 57,14% Wanita (36 orang) dan 26,98% responden yang tidak mengembalikan kuesioner (17 orang) .

Data Responden Berdasarkan Umur

Tabel 3.

Data responden berdasarkan umur

Frequencies for UMUR

UMUR	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30	9	14.286	19.565	19.565
30-40	24	38.095	52.174	71.739
<20	1	1.587	2.174	73.913
>40	12	19.048	26.087	100.000
Missing	17	26.984		
Total	63	100.000		

JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Berdasarkan Tabel 3. diatas menjelaskan bahwa data responden berdasarkan kelompok umur 20-30 yaitu 14,29% (9 orang), kelompok umur 30-40 yaitu 38,10% (24 orang), kelompok umur <20 yaitu 1,59% (1 orang) sedangkan kelompok umur >40 yaitu 19,05% (12 orang) dan missing atau hilang 26,98% (17 orang).

Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.

Data responden berdasarkan lama bekerja

Frequencies for Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10-15	12	19.048	26.087	26.087
15-20	5	7.937	10.870	36.957
5-10	13	20.635	28.261	65.217
<5	12	19.048	26.087	91.304
>20	4	6.349	8.696	100.000
Missing	17	26.984		
Total	63	100.000		

JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Berdasarkan Tabel 4. diatas menjelaskan bahwa responden dengan lama kerja <5 tahun yaitu sebanyak 12 orang (19,05%), responden dengan lama kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 13 orang (20,64%) 10-15 tahun yaitu sebanyak 12 orang (19,05%), responden dengan lama kerja 15-20 tahun yaitu sebanyak 5 orang (9,94%) dan 17 orang (26,98%) dinyatakan missing atau hilang.

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.

Data responden berdasarkan pendidikan

Frequencies for Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	28	44.444	60.870	60.870
S1/D4	10	15.873	21.739	82.609
SLTA	8	12.698	17.391	100.000
Missing	17	26.984		
Total	63	100.000		

JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Berdasarkan Tabel 5. responden dengan tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 8 orang (12,70%), responden dengan tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 28 orang (44,44%) sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S1/D4 yaitu sebanyak 10 orang (15,87%) dan 17 orang (26,98%) dinyatakan missing atau hilang.

Uji Validitas

Sistem Pengendalian Manajemen (X1)

Tabel 6.

Hasil uji validitas sistem pengendalian manajemen (X1)

Pearson's Correlations										
Variable	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	SPM (X1)	
1. X2.1	Pearson's r	—								
	p-value									
2. X2.2	Pearson's r	0.465	—							
	p-value	0.001	—							
3. X2.3	Pearson's r	0.511	0.333	—						
	p-value	<.001	0.024	—						
4. X2.4	Pearson's r	0.611	0.340	0.479	—					
	p-value	<.001	0.021	<.001	—					
5. X2.5	Pearson's r	0.579	0.316	0.458	0.574	—				
	p-value	<.001	0.032	0.001	<.001	—				
6. X2.6	Pearson's r	0.582	0.372	0.416	0.666	0.358	—			
	p-value	<.001	0.011	0.004	<.001	0.015	—			
7. X2.7	Pearson's r	0.410	0.049	0.097	0.381	0.395	0.281	—		
	p-value	0.005	0.747	0.522	0.009	0.007	0.058	—		
8. X2.8	Pearson's r	0.465	0.358	0.315	0.251	0.319	0.371	0.450	—	
	p-value	0.001	0.015	0.033	0.092	0.031	0.011	0.002	—	
9. SPM (X2)	Pearson's r	0.840	0.630	0.655	0.806	0.728	0.745	0.499	0.582	—
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—

JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada Tabel 6. diatas bahwa semua item memiliki koefisien korelasi atau r hitung bernilai positif dengan nilai r hitung terendah = 0,499 dan lebih besar dari rtabel =0,2907.

Budaya Organisasi (X2)

Tabel 7.

Hasil uji validitas budaya organisasi (X2)

Pearson's Correlations										
Variable	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	BO (X2)	
1. X1.1	Pearson's r	—								
	p-value									
2. X1.2	Pearson's r	0.271	—							
	p-value	0.068	—							
3. X1.3	Pearson's r	0.269	0.225	—						
	p-value	0.070	0.132	—						
4. X1.4	Pearson's r	0.397	0.450	0.266	—					
	p-value	0.006	0.002	0.074	—					
5. X1.5	Pearson's r	0.418	0.181	0.458	0.429	—				
	p-value	0.004	0.230	0.001	0.003	—				
6. X1.6	Pearson's r	0.353	0.416	0.364	0.353	0.323	—			
	p-value	0.016	0.004	0.013	0.016	0.029	—			
7. X1.7	Pearson's r	0.394	0.132	0.233	0.375	0.202	0.253	—		
	p-value	0.007	0.382	0.120	0.010	0.177	0.090	—		
8. X1.8	Pearson's r	0.335	0.123	0.120	0.318	0.276	0.252	0.740	—	
	p-value	0.023	0.414	0.428	0.031	0.064	0.091	<.001	—	
9. BO (X1)	Pearson's r	0.674	0.552	0.597	0.715	0.657	0.648	0.638	0.598	—
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—

JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada Tabel 7. diatas bahwa semua item memiliki koefisien korelasi atau r hitung bernilai positif dengan nilai r hitung terendah = 0,552 dan lebih besar dari rtabel =0,2907.

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8.
Hasil uji validitas kinerja pegawai (Y)

<i>Pearson's Correlations</i>									
<i>Variable</i>	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	KP (Y)
1. Y1.1	<i>Pearson's r</i>	—							
	<i>p-value</i>	—							
2. Y1.2	<i>Pearson's r</i>	0,585	—						
	<i>p-value</i>	< .001	—						
3. Y1.3	<i>Pearson's r</i>	0,541	0,573	—					
	<i>p-value</i>	< .001	< .001	—					
4. Y1.4	<i>Pearson's r</i>	0,243	0,374	0,072	—				
	<i>p-value</i>	0,103	0,010	0,633	—				
5. Y1.5	<i>Pearson's r</i>	0,500	0,610	0,406	0,586	—			
	<i>p-value</i>	< .001	< .001	0,005	< .001	—			
6. Y1.6	<i>Pearson's r</i>	0,442	0,310	0,497	0,411	0,435	—		
	<i>p-value</i>	0,002	0,036	< .001	0,005	0,002	—		
7. Y1.7	<i>Pearson's r</i>	0,282	0,309	0,272	0,465	0,443	0,193	—	
	<i>p-value</i>	0,058	0,037	0,067	0,001	0,002	0,199	—	
8. Y1.8	<i>Pearson's r</i>	0,400	0,467	0,184	0,331	0,367	0,328	0,413	—
	<i>p-value</i>	0,006	0,001	0,222	0,025	0,012	0,026	0,004	—
9. KP (Y)	<i>Pearson's r</i>	0,730	0,778	0,652	0,626	0,784	0,661	0,612	0,641
	<i>p-value</i>	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada Tabel 8. diatas bahwa semua item memiliki koefisien korelasi atau rhitung bernilai positif dengan nilai rhitung terendah = 0,612 dan lebih besar dari rtabel =0,2907.

Uji Reliabilitas

Sistem Pengendalian Manajemen (X1)

Tabel 9.

Hasil uji reliabilitas sistem pengendalian manajemen (X1)

<i>Frequentist Scale Reliability Statistics</i>	
<i>Estimate</i>	<i>Cronbach's α</i>
Point estimate	0.837
95% CI lower bound	0.758
95% CI upper bound	0.895

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

<i>Item</i>	<i>If item dropped</i>	
	<i>Cronbach's α</i>	<i>Item-rest correlation</i>
X2.1	0.790	0.770
X2.2	0.841	0.451
X2.3	0.821	0.547
X2.4	0.798	0.701

X2.5	0.811	0.619
X2.6	0.808	0.643
X2.7	0.837	0.390
X2.8	0.829	0.498

JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Berdasarkan hasil perhitungan, pada Tabel 9. didapat point of estimate sebesar Cronbach Alpha 0,837. Teori Cronbach Alpha menyatakan bahwa jika koefisien >0,60 dapat dinyatakan reliabel, sehingga dapat dipastikan bahwa variabel X1 sistem pengendalian manajemen dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Sedangkan jika pada bagian item-rest correlation memiliki minimum koefisien, yaitu 0,30. Jika dilihat dari setiap butir item dari struktur organisasi, jejaring informasi, sistem penghargaan, perumusan strategi, perencanaan strategik, penyusunan program, pengimplementasian dan pemantauan dengan total 8 pertanyaan (items) tidak ada yang berada pada item-rest correlation <=0,30. Sehingga dapat dipastikan bahwa seluruh butir memiliki unsur validitas yang baik serta tidak ada yang dibuang atau di drop serta reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Budaya Organisasi (X2)

Tabel 10.

Hasil uji reliabilitas Budaya Organisasi (X2)

<i>Frequentist Scale Reliability Statistics</i>	
<i>Estimate</i>	<i>Cronbach's α</i>
Point estimate	0.788
95% CI lower bound	0.676
95% CI upper bound	0.867

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

<i>Item</i>	<i>If item dropped</i>	
	<i>Cronbach's α</i>	<i>Item-rest correlation</i>
X1.1	0.757	0.544
X1.2	0.780	0.396
X1.3	0.777	0.427
X1.4	0.749	0.583

X1.5	0.761	0.516
X1.6	0.761	0.518
X1.7	0.763	0.504
X1.8	0.769	0.470

Y1.5	0.803	0.706
Y1.6	0.823	0.532
Y1.7	0.830	0.477
Y1.8	0.826	0.509

JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Berdasarkan hasil perhitungan *Cronbach Alpha*, pada Tabel 10. didapat *point of estimate* sebesar 0,788. Teori *Cronbach Alpha* menyatakan bahwa jika koefisien >0,60 dapat dinyatakan reliabel, sehingga dapat dipastikan bahwa variabel X2 budaya organisasi dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Sedangkan jika pada bagian *item-rest correlation* memiliki minimum koefisien, yaitu 0,30. Jika dilihat dari setiap butir item dari perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran dan motivasi dengan total 8 pertanyaan (items) tidak ada yang berada pada *item-rest correlation* <=0,30. Sehingga dapat dipastikan bahwa seluruh butir memiliki unsur validitas yang baik serta tidak ada yang dibuang atau di drop serta reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 11.

Hasil uji reliabilitas kinerja pegawai (Y)

Frequentist Scale Reliability Statistics

<i>Estimate</i>	<i>Cronbach's α</i>
<i>Point estimate</i>	0.838
<i>95% CI lower bound</i>	0.752
<i>95% CI upper bound</i>	0.898

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

<i>Item</i>	<i>If item dropped</i>	
	<i>Cronbach's α</i>	<i>Item-rest correlation</i>
Y1.1	0.811	0.627
Y1.2	0.803	0.676
Y1.3	0.824	0.526
Y1.4	0.827	0.502

JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Berdasarkan hasil perhitungan *Cronbach Alpha*, pada Tabel 11. didapat *point of estimate* sebesar 0,838. Teori *Cronbach Alpha* menyatakan bahwa jika koefisien >0,60 dapat dinyatakan reliabel, sehingga dapat dipastikan bahwa variabel Y kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Sedangkan jika pada bagian *item-rest correlation* memiliki minimum koefisien, yaitu 0,477. Jika dilihat dari setiap butir item dari struktur organisasi, jejaring informasi, sistem penghargaan, perumusan strategi, perencanaan strategik, penyusunan program, pengimplementasian dan pemantauan dengan total 8 pertanyaan (items) tidak ada yang berada pada *item-rest correlation* <=0,30. Sehingga dapat dipastikan bahwa seluruh butir memiliki unsur validitas yang baik serta tidak ada yang dibuang atau di drop serta reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

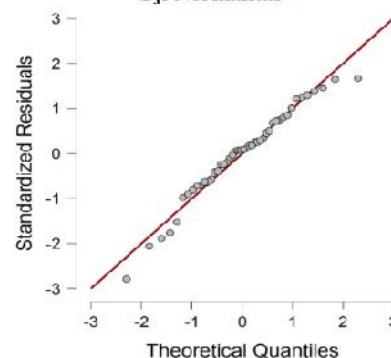
Uji Normalitas

Gambar 2.

Q-Q Plot Standardized Residuals

Q-Q Plot Standardized Residuals

Uji Normalitas



JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Gambar 2. di atas menunjukkan hasil dari uji normal Q-Q Plot dimana memperlihatkan data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, kemudian data tidak menyebar jauh dari garis diagonalnya maka dapat dinyatakan data ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 12.
Hasil uji multikolinearitas
Hasil Uji Multikolinearitas

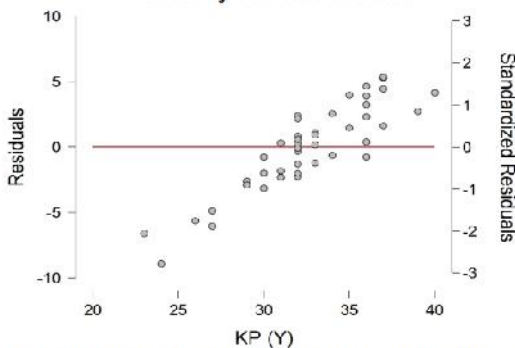
Coefficients		Collinearity Statistics	
Mode		Tolerance VIF	
<i>l</i>			
H ₀	(Intercept)		
	Sistem Pengendalian Manajemen (X1)	0.965	1.036
	Budaya Organisasi (X2)	0.965	1.036

JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Berdasarkan Tabel 12. di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel sistem pengendalian manajemen (X1) yaitu 0,965 > 0,10 dan nilai VIF 1,036 < 10, sedangkan nilai tolerance untuk variabelbudaya organisasi (X2) yaitu 0,965 > 0,10 dan nilai VIF 1,036 < 10, sehingga dapat disimpulkan variabel budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen tidak memiliki gangguan multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Berdasarkan gambar 3. diatas dapat dilihat hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatter plot menunjukkan titik-titik menyebar pada bagian atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan dengan penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas sesuai dengan analisis dari uji heteroskedastisitas tersebut, sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinan (R-Square)

Tabel 13.
Uji Koefisien Determinan (R-Square)

Model Summary – Kinerja Pegawai (Y)

Mode	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	F Change	df1	df2	p
<i>l</i>									
H ₀	0.46	0.21					4		
	3	4	0.177	3.282	0.214	5.853	2	3	0.006

Note. Null model includes SPM (X1), BO (X2)

JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Berdasarkan Tabel 13. Koefisien determinan (R²) sebesar 0,214 artinya nilai ini menjelaskan kontribusi variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 21,4% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar model.

Uji Parsial (uji t)

Tabel 14.
Uji Parsial (uji t)

Coefficients		Unstandardize	Standard	Standardi	t	p
Mode		d	Error	zed		
<i>l</i>						
H ₀	(Intercept)	18.509	4.160		4.449	< .001
	SPM (X1)	0.239	0.103	0.320	2.323	0.025
	BO (X2)	0.223	0.110	0.280	2.035	0.048

JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Menentukan ttabel, maka dilakukan perhitungan dengan rumus dibawah ini yaitu:

$$Df = (n-k)$$

$$Df = (46-3)$$

$$Df = 43/dilihat dari ttabel = 1.681$$

1. Variabel sistem pengendalian manajemen (X1) berdasarkan hasil perbandingan dimana thitung 2,323 > ttabel 1,681 dan nilai signifikan 0,025 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengendalian manajemen (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. Variabel budaya organisasi (X2) berdasarkan hasil perbandingan dimana thitung 2,035 > ttabel 1,681 dan nilai signifikan 0,048 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan (uji f)

Tabel 15.
Uji Simultan (uji f)

<i>ANOVA</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
H ₀	Regression	126.128	2	63.064	5.853	0.006
	Residual	463.285	43	10.774		
	Total	589.413	45			

Note. Null model includes SPM (X1), BO (X2)

JASP Team (2020). JASP (Version 0.14.1) [Computer software].

Menentukan Ftabel maka pertama dilakukan perhitungan dengan rumus dibawah ini :

$$Df 1 = (k-1)$$

$$Df 2 = (n-k)$$

$$Df 1 = (3-1) = 2$$

$$Df 2 = (46-3) = 43 / \text{dilihat dari Ftabel} = 3,21$$

Berdasarkan hasil uji F dilakukan perbandingan Fhitung 5,853 > Ftabel 3,21 maka dapat disimpulkan variabel independen memiliki pengaruh simultan pada variabel dependen. Tabel diatas juga diketahui nilai signifikansi 0,006 < 0,05 sehingga variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan yang telah dipaparkan terhadap penelitian yang telah dianalisis, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel sistem pengendalian manajemen (X1) berdasarkan hasil perbandingan dimana thitung 2,323 > ttabel 1,681 dan nilai signifikan 0,025 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengendalian manajemen (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. Variabel budaya organisasi (X2) berdasarkan hasil perbandingan dimana thitung 2,035 > ttabel 1,681 dan nilai signifikan 0,048 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
3. Berdasarkan hasil uji F dilakukan perbandingan Fhitung 5,853 > Ftabel 3,21 maka dapat disimpulkan variabel independen memiliki pengaruh simultan pada variabel dependen dan juga diketahui nilai signifikansi 0,006 < 0,05 sehingga variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Saran

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

1. UPTD Puskesmas Girimaya Kota Pangkalpinang diharapkan dapat mempertahankan struktur organisasi yang diterapkan yang berorientasi pada pasien sehingga dengan cepat merespon kebutuhan pasien dan meningkatkan lagi implementasi manajemen dan pegawai melaksanakan rencana yang tercantum dalam anggaran kedalam kegiatan nyata pada sistem pengendalian manajemen yang sudah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. UPTD Puskesmas Girimaya Kota Pangkalpinang diharapkan dapat mempertahankan rasa peduli pegawai pada masalah yang dihadapi perusahaan atau instansi dan berusaha menyelesaikannya dalam mengedepankan misi perusahaan atau instansi dan meningkatkan lagi perilaku pimpinan terkait memiliki dan memberi semangat kerja yang baik kepada para pegawai pada budaya organisasi yang sudah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode wawancara langsung dan observasi untuk mengetahui budaya instansi, atribut dan mekanisme sistem pengendalian yang diterapkan pada instansi atau perusahaan yang akan diteliti.
4. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan variabel lainnya yang belum diuji dalam penelitian ini seperti teknologi informasi sebagaimana diketahui salah satu kunci keberhasilan suatu sistem pengendalian manajemen ditentukan ada atau tidaknya dukungan teknologi informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Azhary, N. R. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. TRISUMBER MAKMUR INDAH*. Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA), 1(3).
- [2] Feriz Andrian Saputro1, P. (2013). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Inovasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada USaha Jasa Fotocopy dan Percetakan Area Ketintang Surabaya)*. Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya.
- [3] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IDM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [4] Manullang, Rizal Ruben. 2014. *The 2015 AEC Business Competition, Business Intelligent and Implications for Small Medium Enterprises Competitiveness* published at: "Scientific Research

Journal (Scirj), Volume II, Issue I, January 2014 Edition, Page 1-8 ".

- [5] Manullang, Rizal Ruben. 2017. *Factors Influencing the Implementation of E-Government in Public Services on Issuing Enterprise Permit at Jembrana Regency, Bali, Indonesia* published at: "The International Journal Of Science & Technoledge (theijst), Volume 5 Issue 1, January, 2017, ISSN 2321 – 919X, Page 50-68".
- [6] Mulyani, H. T. (2017). *Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Ambiguitas Peran, Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*.
- [7] Sugiyono, P. D. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA. CV.
- [8] Supriyadi, E. (2014). *SPSS+Amos*. IN MEDIA.
- [9] Supriyono, R. (2016). *Akuntansi Keperilakuan*. Gadjah Mada University Press Anggota IKAPI.