

# Analisis system pengendalian manajemen terhadap kinerja manajemen

Laila Novi Kurniawati

Program Studi Akuntansi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;  
e-mail: 230502110045@student.uin-malang.ac.id

## Kata Kunci:

kinerja manajemen; sistem pengendalian; kinerja perusahaan; tujuan; pengaruh

## Keywords:

management performance; control system; company performance; objective; influence

## ABSTRAK

Tujuan dari kajian ini adalah untuk menyajikan hasil analisis mengenai sistem pengendalian manajemen dan dampaknya terhadap kinerja manajemen. Sistem pengendalian manajemen dianggap sebagai komponen penting dalam struktur organisasi yang mendukung pencapaian kinerja optimal perusahaan. Untuk mencapai kesuksesan dan pertumbuhan berkelanjutan, perusahaan memerlukan sistem yang efektif dan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu elemen kunci dari sistem yang efektif tersebut adalah sistem pengendalian manajemen yang optimal. Sistem pengendalian manajemen digunakan oleh manajer untuk memandu anggota organisasi dalam menerapkan strategi dan kebijakan organisasi dengan efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini merupakan sarana yang digunakan

oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja perusahaan, terutama dalam konteks kinerja manajerial. Selain itu, kajian ini juga melibatkan perbandingan dengan penelitian sebelumnya mengenai dampak sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajemen. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci kesuksesan suatu organisasi atau lembaga. Maka dari itu, proses perekrutan yang teliti dan selektif menjadi sangat penting. Organisasi yang mengalami pertumbuhan pesat biasanya menerapkan kriteria yang ketat dalam memilih staf, dengan menitikberatkan pada kompetensi yang sesuai dengan tujuan dan arah lembaga. Namun, pengembangan SDM tidak berhenti pada tahap perekrutan saja. Lembaga pendidikan islam yang maju menyadari bahwa pentingnya investasi berkelanjutan pada karyawan. Mereka tidak hanya memperhatikan aspek kesejahteraan, tetapi juga berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan staf melalui beragam program peningkatan kompetensi dan keterampilan.

## ABSTRACT

The aim of this paper is to elucidate the findings of an analysis concerning management control systems and their impact on managerial performance. Management control systems are regarded as critical organizational elements in supporting optimal company performance. To achieve success and sustainable growth, companies need to have effective systems and high-quality workforce. One key component of such effective systems is an optimal management control system. Management control systems are utilized by managers to guide organizational members in efficiently and effectively implementing organizational strategies and policies to attain company goals. They serve as tools used by management to enhance company performance, particularly in the context of managerial performance. Additionally, this paper involves a comparison with previous research findings regarding the impact of management control systems on managerial performance. The quality of human resources is a key factor in the success of an organization or institution, therefore, a careful and selective recruitment process is very important. Organizations that experience rapid growth usually apply strict criteria in selecting staff, with an emphasis on competencies that are in accordance with the goals and direction of the institution. However, human resource development does not stop at the recruitment stage. Advanced islamic educational institutions realize the importance of continuous investment in employees. They not only pay attention to the welfare



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

aspect, but are also committed to improving the capabilities of staff through various competency and skill improvement programs.

---

## Pendahuluan

Sebuah organisasi adalah kumpulan individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam sebuah organisasi yang terdiri dari manajer dan karyawan, penting untuk memotivasi dan mengarahkan mereka untuk memenuhi harapan yang ditetapkan oleh para pemimpin mereka. Panduan ini memastikan keselarasan dengan tujuan organisasi dan mencegah penyimpangan dari norma-norma yang telah ditetapkan. Salah satu alat yang efektif dalam mencapai hal ini adalah kehadiran manajer yang kompeten (Romadhani, 2016).

Tujuan dari menerapkan sistem pengendalian manajemen di sebuah perusahaan adalah untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Konsep pengendalian manajemen diterapkan untuk membantu manajemen dalam mengawasi semua aktivitas dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Implementasi sistem pengendalian manajemen di perusahaan sangat penting untuk mengevaluasi apakah sistem tersebut berjalan sesuai harapan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Di era bisnis saat ini, tantangan terkait penerapan sistem pengendalian manajemen muncul dari usaha untuk meningkatkan sistem yang tidak berjalan secara otomatis. Ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen memerlukan berbagai faktor pendukung, terutama dari lingkungan internal perusahaan, termasuk manajer sebagai pelaksana dan sumber daya keuangan untuk mencapai kinerja yang optimal (Romadhani, 2016).

Implementasi sistem pengendalian manajemen dalam sebuah organisasi sangat tergantung pada karakteristik organisasi tersebut. Sistem pengendalian manajemen juga bertujuan untuk memotivasi pencapaian baik dalam tugas maupun rencana strategis. Sistem-sistem ini memberikan kerangka kerja yang memfasilitasi perencanaan dan pelaksanaan rencana. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa struktur dan proses sistem pengendalian manajemen saling berinteraksi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengetahuan yang dimiliki oleh manajer menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan, kebijakan yang diformulasikan oleh manajer untuk mencapai tujuan perusahaan sangatlah penting. Kinerja manajerial menjadi krusial untuk kelangsungan usaha perusahaan. Manajer menghasilkan kinerja dengan mengarahkan orang lain dalam lingkup kekuasaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan teknik akuntansi manajerial, salah satunya adalah kinerja manajerial. Kinerja merujuk pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mulyadi, 2007).

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, proses rekrutmen yang cermat dan selektif menjadi hal yang krusial. Organisasi yang berkembang pesat umumnya menerapkan

standar yang tinggi dalam pemilihan staff, dengan fokus pada kompetensi yang selaras dengan visi dan misi lembaga. Namun, upaya pengembangan SDM tidak berhenti pada tahap perekrutan. Lembaga pendidikan islam yang progresif memahami pentingnya investasi berkelanjutan pada karyawannya. Mereka tidak hanya memperhatikan aspek kesejahteraan, tetapi juga berkomitmen untuk meningkatkan kapasitas staf melalui berbagai program pengembangan kompetensi dan keterampilan.

## **Pembahasan**

### **Sistem Pengendalian Manajemen**

Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) adalah sebuah fenomena yang ada di dalam perusahaan, yang terbentuk melalui pengalaman dan pikiran manusia. Menurut Hanif (2015), konsep Sistem Pengendalian Manajemen tidak muncul begitu saja, melainkan merupakan hal yang diperlukan sebelum nilai-nilai tertentu dapat diwujudkan. Dalam literatur akuntansi manajemen, SPM dilihat sebagai faktor penting. Namun, penelitian terkini cenderung lebih pada eksplorasi konsep, yang menyebabkan penelitian yang terbatas dalam menguji dampak SPM terhadap berbagai hasil perusahaan seperti kinerja dan kepuasan kerja (Anggraini, 2019).

Menurut Berry (2019: 67-68), elemen utama dari SPM terdiri dari:

- 1) Pusat Keputusan: Individu, kelompok, atau mesin yang bertanggung jawab untuk memilih tindakan dari sejumlah pilihan alternatif, sesuai dengan aturan keputusan yang telah ditetapkan.
- 2) Aturan Keputusan: Prosedur spesifik untuk memilih tindakan dari berbagai pilihan alternatif yang tersedia.
- 3) Pusat Informasi: Bagian dari sistem yang bertugas mengumpulkan, menganalisis, menyimpan, dan mentransmisikan informasi tentang operasi internal dan/atau eksternal perusahaan.
- 4) Tautan Informasi: Aliran informasi antara pusat keputusan atau pusat informasi yang berbeda dalam sistem.

### **Kinerja Manajemen**

Hasil kerja seorang karyawan, baik dari segi mutu maupun jumlah, dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya disebut sebagai kinerja (Mulyadi, 2007). Manajemen kinerja berperan sebagai instrumen untuk menyelaraskan perilaku kerja karyawan dengan sasaran organisasi. Terdapat berbagai pendekatan dalam pengelolaan kinerja, dan kinerja manajerial merujuk pada pencapaian atau kapabilitas kerja individu atau kelompok dalam organisasi ketika menjalankan fungsi, tugas, dan tanggung jawab mereka dalam operasional perusahaan (Harefa, 2008).

Kinerja manajerial berbeda dengan kinerja karyawan, di mana kinerja karyawan cenderung lebih nyata, sementara kinerja manajerial lebih abstrak dan rumit. Manajer mencapai kinerja melalui pengelolaan potensi, kemampuan, dan upaya dari orang-orang di bawah wewenangnya. Oleh karena itu, kinerja manajerial dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang manajer dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas manajerial,

menjalankan fungsi, tugas, dan tanggung jawab dalam mengelola perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **kinerja perusahaan**

Pencapaian kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai kinerja. Pencapaian ini selaras dengan otoritas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka, dengan tujuan memenuhi sasaran organisasi. Penting untuk dicatat bahwa upaya pencapaian ini dilakukan secara sah, mematuhi peraturan yang berlaku, serta sejalan dengan prinsip-prinsip moral dan etika. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan hasil usaha yang dilakukan secara bertanggung jawab dan etis dalam konteks peran organisasional, tanpa melanggar norma hukum atau etika yang ada.

### **Tujuan sistem pengendalian manajemen**

Sistem pengendalian manajemen dirancang untuk mencapai beberapa tujuan utama: Memperoleh informasi yang tepat dan dapat diandalkan. Menjaga aset Perusahaan. Meningkatkan efektivitas seluruh personel organisasi. Memastikan pengelolaan perusahaan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan

Dalam merencanakan sistem pengendalian manajemen, beberapa aspek kunci yang menjadi fokus adalah: Menjamin keandalan dan integritas data. Memastikan kepatuhan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, dan peraturan yang berlaku.

### **Pengaruh system pengendalian manajemen terhadap kinerja manajemen**

- 1) Pengukuran kinerja: System pengendalian manajemen membantu mengukur dan mengevaluasi kinerja manajemen secara objektif berdasarkan target dan indikator yang telah ditetapkan.
- 2) Motivasi: Dengan adanya pengukuran yang jelas, system ini dapat memotivasi manajemen untuk mencapai target kinerja yang diharapkan.
- 3) Pengambilan Keputusan: Pada saat diadakan untuk pengambilan Keputusan, manajer harus menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu untuk mendukung pengambilan Keputusan.
- 4) Koordinasi: Membantu menyelaraskan aktivitas berbagai bagian organisasi untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Alokasi sumber daya: Memungkinkan alokasi sumber daya yang lebih efisien berdasarkan prioritas strategis.
- 6) Pengendalian risiko: Membantu mengidentifikasi dan mengelola risiko yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.
- 7) Pembelajaran organisasi: Mendorong evaluasi berkelanjutan dan perbaikan proses manajemen.
- 8) Akuntabilitas: System pengendalian manajemen meningkatkan akuntabilitas dengan menetapkan tanggung jawab yang jelas untuk setiap Tingkat manajemen. Hal ini memastikan bahwa setiap manajer bertanggung jawab atas hasil dari area yang mereka Kelola.

- 9) Umpan balik dan perbaikan berkelanjutan: System ini menyediakan mekanisme umpan balik yang memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan melakukan penyesuaian yang diperlukan secara berkelanjutan.
- 10) Keselarasan strategis: Membantu menyelaraskan tujuan jangka pendek dengan visi dan strategi jangka Panjang organisasi. Memastikan bahwa Tindakan harian mendukung arah strategis Perusahaan.
- 11) Deteksi dini masalah: Memungkinkan identifikasi masalah potensial sebelum menjadi krisis yang lebih besar. Memungkinkan Tindakan korektif yang lebih cepat dan efektif.
- 12) Budaya kinerja: Menciptakan budaya yang berorientasi pada hasil dan erbaikan berkelanjutan diseluruh organisasi.
- 13) Efisiensi operasional: Mendorong optimalisasi proses dan penggunaan sumber daya yang lebih efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktifitas dan profitabilitas.
- 14) Adaptabilitas: System yang dirancang dengan baik dapat membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dengan lebih cepat dan efektif.

**Analisis komprehensif tentang pengaruh system pengendalian manajemen terhadap kinerja manajemen.**

Dengan focus pada aspek aspek utama:

- 1) Perencanaan dan penetapan tujuan: Pada perencanaan dan penetapan tujuan manajemen, system pengendalian manajemen membantu dalam menetapkan tujuan yang jelas dan terukur. Pada hal ini, memungkinkan manajemen untuk merencanakan strategi dan alokasi sumber daya yang efektif. Sedangkan dampaknya yaitu meningkatkan focus dan arah yang strategis pada manajemen.
- 2) Pengukuran dan evaluasi kerja: Menyediakan metrik dan indicator kinerja utama (KPI) yang onjektif. Memungkinkan pemantauan kinerja secara real-time dan berkala. Sedangkan dampaknya yaitu meningkatkan akuntabilitas dan memungkinkan identifikasi area yang perlu perbaikan.
- 3) Umpan balik dan perbaikan berkelanjutan: Memberikan mekanisme untuk umpan balik regular. Mendorong analisis penyebab masalah dan implementasi Solusi. Sedangkan dampaknya yaitu mendukung pembelajaran organisasi dan adaptabilitas.
- 4) Motivasi dan penghargaan: Menhubungkan kinerja dengan system penghargaan dan kosekuensi. Dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik. Dampaknya yaiu berpotensi meningkatkan produktivitas, namun perlu diimbangi untuk tidak mengurangi motivasi intrinsik.
- 5) Koordinasi dan integrasi: Memfasilitasi koordinasi antar departemen dan tingkatan manajemen. Menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dampaknya yaitu meningkatkan efisiensi operasional dan sinergi.

- 6) Manajemen risiko: Membantu mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko. Mendorong pengambilan Keputusan yang mempertimbangkan risiko. Dampaknya yakni meningkatkan ketahanan organisasi dan stabilitas kinerja jangka Panjang.
- 7) Alokasi sumber daya: Memungkinkan alokasi sumber daya yang lebih efisien berdasarkan prioritas strategis. Serta membantu dalam penambilan Keputusan investasi. Dampak dalam alokasi sumber daya yaitu optimalisasi penggunaan sumber daya dan peningkatan ROI.
- 8) Budaya organisasi: Memperkuat nilai-nilai dan norma organisasi melalui system control. Serta dapat mempengaruhi perilaku etis dan integritas. Dampaknya yaitu membentuk budaya kinerja tinggi namun perlu dikelola agar tidak menjadi terlalu kaku.
- 9) Stress dan kesejahteraan karyawan: System yang terlalu ketat dapat meningkatkan stress kerja. Serta perlu mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dalam desainnya. Dampaknya yaitu mempengaruhi Kesehatan organisasi jangka Panjang dan retensi talenta.
- 10) Adaptabilitas dan inovasi: System yang fleksibel dapat mendukung adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Perlu dirancang untuk mendorong inovasi, bukan malah menghambatnya. Dampaknya mempengaruhi kemampuan organisasi untuk berinovasi dan tetap kompetitif.

## Kesimpulan dan Saran

Tujuan dari artikel ini adalah untuk menunjukkan bahwa pengukuran kinerja manajemen merupakan sebuah alat penting dalam sistem pengendalian manajemen, yang didasarkan pada perbandingan literatur dan beberapa penelitian sebelumnya. Dari temuan-temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian manajemen memiliki dampak positif terhadap kinerja manajemen. Hal ini disebabkan karena kinerja manajerial, yang merujuk pada kemampuan seorang manajer dalam menjalankan kegiatan dan tanggung jawab manajerial untuk mencapai tujuan perusahaan, memerlukan dukungan dari sistem pengendalian manajemen yang efektif dan manajemen yang berkualitas.

Sistem pengendalian manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajemen. Ketika dirancang dan diimplementasikan dengan baik, sistem ini dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi. Namun, penting untuk menyeimbangkan kontrol dengan fleksibilitas, dan mempertimbangkan dampaknya terhadap motivasi, inovasi, dan kesejahteraan karyawan. Sistem yang optimal harus mendukung tujuan strategis organisasi sambil memfasilitasi adaptabilitas dan pertumbuhan berkelanjutan. Sistem pengendalian manajemen memiliki dampak luas dan mendalam terhadap kinerja manajemen. Dalam sistem pengendalian manajemen tidak hanya memengaruhi aspek operasional dan keuangan, tetapi juga berdampak pada budaya organisasi, pengembangan kepemimpinan, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berinovasi.

## Daftar Pustaka

- Anggraini, L. D. (2019). Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal akuntanika*, 5.
- Berry, A. J. (2019). *Management control theory*. Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9780429422553>
- Hanif. (2015). *Management control system design: An interpretive ethnography*. *Procedia – social and behavioral sciences*.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.018>.
- Harefa, k. (2008). Analisis pengaruh partisipasi dalam penyusutan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komunikasi sebagai variable moderating pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk di Medan. *Tesis, Universitas Sumatera utara*.
- Mulyadi. (2007). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen (Ed. 2)*. Penerbit Salemba Empat.
- Musa, S. H. (2013). Evaluasi sistem pengendalian manajemen untuk meningkatkan kinerja manajer penjualan pada PT. Hasrat Abadi manado. *Jurnal EMBA*, 1, 1790-1798. <https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.3381>
- Muslimin, I. (2015). *Managemen staffing*. UIN-Maliki Press. <http://repository.uin-malang.ac.id/1436/>
- Pratipta, H. (2015). Evaluasi sistem pengendalian manajemen pada pusat pendapatan dan pusat biaya untuk meningkatkan kinerja manajer penjualan. *Jurnal akuntansi*, 11, 121-126.
- Romadhani, P.N. (2016). Pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial: Studi empiris pada perusahaan manufaktur di Kabupaten Sukoharjo. <https://eprints.ums.ac.id/45696/>
- Tharaba, M. F. (2021). *Manajemen mutu teori dan aplikasi pada dunia pendidikan*. *Dream Litera Buana, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. <http://repository.uin-malang.ac.id/8511/>
- Yustien, R. (2012). Pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen pada pusat pendapatan dan pusat biaya terhadap kinerja manajerial Rumah Sakit Umum Tipe B di Provinsi Jawa Barat. *Pekbis jurnal*, 4, 44-53.