**KONTROL MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATENTAPANULI SELATAN**

**Oleh:**

**Wawan Patriansyah**

*Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan*

***Abstrak***

***Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kontrol manajemen terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey explanatory. Jenis dan sumber datayang digunakan dalam penelitian ini adalah data Data Primer dan data sekunder. populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan yang berjumlah 30 orang.Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tekhnik total samplin. Tehnik Analisis data yang digunakan penulis dalam menjawab pertanyaan penelitian ini adalah Analisis regresi linier sederhana, uji t (uji Parsial) dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan,dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Variabel kontrol manajemen pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan masuk dalamkategori yangdenga baik. Hal ini dibuktikan oleh perhitungan statistik deskriptif yang diperoleh dengan total skor sebesar 490. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh bahwa nilai koefisien kontrol manajemen yang diperoleh sebesar 0,671, artinya apabila variabel kontrol manajemenditingkatkan sebesar 1 satuan atau 1%, maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan akan meningkat sebesar 0,671 atau 67,1%.Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) diperoleh nilai signifikansi variabel kontrol manajemen pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan lebih kecil dari nilai probabilitas (0,000 < 0,05) dan thitung> ttabel (6,219< 2,048)sehingga dapat disimpulkan bahwa kontrol manajemen secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan.Besarnya pengaruh variabel independent yaitu kontorl manajemen terhadap dependent yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 0,565 atau 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% (100% - 46,5%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.***

***Kata Kunci : Kontrol Manajemen, Kinerja pegawai, Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan***

**BAB I PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Dalam rangka memenangkan persaingan, setiapmanajemen harus mampu bersaing dengan organisasi lain, dan tentunya juga harus dapat menentukan strategi agar dapat mencapai daya saing yang tepat dan hasil yang telah direncanakan. Untuk mencapai suatu organisasi lebih maju dan berkembang yaitu dengan cara meningkatkan kinerja manajerial dengan baik.Perubahan tuntutan terhadap organisasi yang terjadi saat ini menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pimpinan organisasi. Setiap keadaan senantiasa berubah tanpa disadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelolaan organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan. Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi olehorganisasi dalam proses perubahan saat ini adalah bagaimana membuat sumber daya manusia didalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam organisasi.

Simon (2004:56-59) secara mendetail menjelaskan system control manajemen dalam organisasi dikenal dengan sebutan *levers of control*. Sistem ini terdiri dari empat sistem yaitu sistem *beliefs*, sistem *boundary*, sistem kontrol diagnostik dan sistem kontrol interaktif. Keempat elemen sistem pengendalian ini memiliki tujuan yang berbeda-beda,namun untuk menghasilkan pengendalian yang efektif, keempat sistem ini harus diterapkan secara bersama-sama. Dengan adanya sistem beliefs, maka tujuan, nilai-nilai dan arah organisai dapat dikomunikasikan dengan baik. Dengan adanya sistem boundary, anggota organisasi dapat mengetahui aturan dan batasan di dalam organisasi yang harus ditaati. Selanjutnya, sistem pengendalian diagnostik dapat digunakan untuk memantau organisasi dan mengoreksi penyimpangan yang terjadi. Dan yang terakhir, sistem pengendalian interaktif, dapat digunakan oleh pimpinan untuk melibatkan diri secara teratur dalam pengambilan keputusan.Pentingnya control manajemen bagi sebuah organisasi digambarkan jelasoleh Anthony dan Reece (2009:824) dalam bukunya yang berbunyi control manajemen mempunyai beberapa ciri penting bagi organisasi, yaitu :

1. Kontrol manajemen digunakan untuk mengendalikan seluruh organisasi, termasuk pengendalian terhadap seluruh sumber dayayang digunakan, baik manusia, alat-alat dan teknologi, maupun hasil yang diperoleh organisasi, sehingga proses pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan lancar.
2. Kontrol manajemen bertolak dari strategi dan teknik evaluasi yang berintegrasi dan menyeluruh, serta kurang bersifat perhitungan yang pasti dalam mengevaluasi sesuatu.
3. Pengendalian manajemen lebih berorientasi pada manusia, karena pengendalian manajemen lebih ditujukan untuk membantu manager mencapai strategi organisasi dan bukan untuk memperbaiki detail catatan.

Melihat kontrol manajemen initelah lama dilaksanakan oleh berbagai organisasi baik pemerintah maupun swasta sertatingkat kepentingan kontrol manajemen ini bagi organisasi maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengangkat judul**“Kontrol Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD KabupatenTapanuli Selatan”.**

* 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah ;”Bagaimana pengaruh control manajemen terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan?”

* 1. **Maksud Dan/Atau Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan/atau tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kontrol manajemen terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan

* 1. **Kegunaan Penelitian**

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh suatu manfaat yang berguna, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan antara teori yang telah diperoleh di bangku kuliah yang berhubungan antara judul penelitian dengan kenyataan yang sebenarnya di lapangan.

1. Bagi Institusi

Dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan masalah atau topik yang sama.

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan bahan perbandingan untuk pengambilan keputusan khususnya tentang control manajemen dan kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Kontrol manajemen merupakansuatu sistem yang mengarah kepada pengendalian kegiatan dengan dominasi tinggi dan menyeluruh untuk memperoleh kepercayaan bahwa strategi dan kinerja organisasi sudah dilakukan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan kontrol manajemen ini telah mencakup berbagai aspek seperti kegiatan perencanaan operasional, koordinasi kegiatan, pengendalian kegiatan, pembinaan dan pelaksana kegiatan.struktur dan proses kontrol manajemen inididesain untuk memudahkan perencanan strategi danmengimplementasikannya untuk memotivasi para pimpinanguna mencapai tujuan organisasi serta untuk mengembangkan informasi guna mengevaluasi kinerja dalam pencapaian tujuan.

Pimpinan organisasi perlu melaksanakan berbagai fungsi control manajemen untuk mendayagunakan sumber daya manusia. Keberhasilan pimpinan dalam mengelola organisasi akan sulit tercapai jika tidak didukung oleh seluruh sumber daya yang ada. Pelaksanaan kontrol manajemen dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia yang ada telah meningkat.Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran ini, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

**Kontrol**

**Manajemen (X1)**

**Kinerja Pegawai**

**(Y)**

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruhyang positif dan signifikan antara control manajemen terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Pengertian Kontrol Manajemen**

Kontrol manajemen merupakan suatu kegiatan dan strategi pencapaian tujuan dengan mempengaruhi dan mengendalikan semua sumber daya dalam organisasi untuk secara bersama-sama dapat mengimplementasikan tujuan dari organisasi dalam tiap-tiap bagian secara efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukarno (2002:6) yang mendefinisikan kontrol manajemen merupakan sebuah sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang saling berhubungan, yakni pemrograman, penganggaran, pelaporan akuntabilitas dan kinerja serta sistem pendelegasian wewenang untuk membantu manajemen suatu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui strategi tertentu secara efisien dan efektif.

* 1. **Pengertian Kinerja**

Simamora (2005:327) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat mana para sumber daya mahusia mencapai syarat yang sudah ditentukan. Dessler (2001:2) juga memberikan definisi kinerja sumber daya manusia menjadi tiga, yaitu:

1. Penetapan standar kinerja
2. Penilaian aktul dalam hubungan stadar ini
3. Memberikan umpan balik kepada sumber daya manusiadengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi.

**BAB III BAHAN DAN METODE PENELITIAN**

* 1. **Metode Penelitian**

Desain dalam penelitian adalah untuk menggambarkan berbagai variabel yang akan diteliti, sehingga akan mudah dirumuskan masalah penelitian, pemikiran teori, rumusan hipotesis, metode penelitian, variabel penelitian, teknik analisis data dan kesimpulan yang diharapkan. Sugiyono (2010:86) mengatakan desain penelitian adalah menggambarkan berbagai variabel yang akan diteliti, kemudian membuat pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya sehingga dapat menarik kesimpulan yang diharapkan. Berdasarkanpendapatdiatasmakadesainataumetode penelitian yang digunakanpadapenelitianini adalah metode *survey explanatory*, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

* 1. **Jenis dan Sumber Data**

Adapun sumber data baik dalam analisis data maupun kelengkapan informasi yang dibutuhkan dalam penelitianiniadalahsebagaiberikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari lapangan, baik itu melalui observasi dan menyebarkan kuisioner secara langsung kepada responden penelitian dengan mengajukan pertanyaan yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian ini.

1. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung. Data ini diperoleh penulis dari dokumen dan buku literatur yang memberikan informasi tentang organisasi ataupun variabel penelitian ini.

* 1. **Populasi dan Sampel**
     + - 1. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan sub objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:127). Dari definisi tersebut maka populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD KabupatenTapanuli Selatan yang berjumlah 30 orang.

* + - * 1. **Populasi**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Arikunto, 2006:131). Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat padaSekretarias DPRD KabupatenTapanuli Selatan maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tekhnik *total sampling*. Digunakan tekhnik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yaitu berjumlah 30 orang.

* 1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Menurut definisi validitas alat ukur yang sudah klasikadalah sejauh mana tes itu mengukur apa yang dimaksudkanuntuk diukur. Jadi validitas ukur pada dasarnya menunjukkepada derajat fungsi mengukurnya suatu tes, atau derajatkecermatan ukurnya suatu tes. Uji validitas penelitian menggunakan bantuankomputer program *Statistical Package For Sosial Science*(SPSS) *for windows*. Syarat bahwa item-item dinyatakan validadalah apabila nilai korelasi rhitung harus positif dan lebihbesar atau sama dengan rtabel, dimana untuk subjek ketentuandf = N-2. Pada penelitian ini, jumlah subjek (N) adalah 32, berarti 32 - 2 = 30dengan menggunakan tarafsignifikan 0,05 %,. Adapun kaidah yang digunakan adalahsebagai berikut:

1. Jika harga *corrected item total corelation*bertanda positif dan < rtabel, maka item tidak valid
2. Jikaharga corrected *item total corelation* bertanda negatif dan < rtabel, maka item tidak valid
3. Jika harga *corrected item totalcorelation* bertanda negatif dan > rtabel, maka item tidak valid
4. Jika harga *corrected item total corelation* bertanda positif dan> rtabel, maka item valid.

Uji reliabilitas adalah sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah. Reliabilitas menyangkut akurasi, konsistensi dan stabilitas alat ukur atau pertanyaan yang digunakan konsisten atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan pada butir butir pertanyaan yang telah memiliki validitas. Uji reliabilitas ini menggunakan Teknik Alpha Cronbach (Azwar, 2004:156).

* 1. **Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan dari tiap-tiap variabel itu adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Definisi Operasional Variabel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Definisi** | **Indikator** | **Skala Ukur** |
| Kinerja Pegawai (Y) | hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai | 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran | Likert |
| Kontrol Manajemen (X1) | Aturan-aturan yang berlaku terhadap pegawai didalam organisasi | 1. Disiplin 2. Budaya kerja 3. Penerapan sanksi 4. Penghargaan dan kompensasi | Likert |

Sebelum mengumpulkan data penelitian terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Konsep alat ukur ini dijabarkan kedalam indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan dalam kuesioner. Pertanyaan yang diajukan ini disesuaikan dengan aspek yang tertuang dalam indikator. Untuk menentukan nilai jawaban kuisioner dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala Likert. Skala Likert ini merupakan tingkatan kesetujuan terhadap statement dalam angket yang diklasifikasikan sebagai berikut :

* 1. Sangat setuju : nilai 5
  2. Setuju : nilai 4
  3. Netral : nilai 3
  4. Kurang setuju : nilai 2
  5. Tidak setuju : nilai 1
  6. **Tehnik Pengumpulan Data**

Tehnik pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut.

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum Sekretariat DPRD KabupatenTapanuli Selatan, dan data-data lain yang mendukung.

* 1. **Analisis Data**

Analisis regresi linier sederhanadigunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh kontrol manajemen (X1) terhadap Kinerja (Y) pada Sekretariat DPRD KabupatenTapanuli Selatan. Adapun rumus regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut :

**Y = + 1X1**

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Deskripsi Responden**

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner terhadap responden penelitian, maka diperoleh deskripsi responden penelitianinisebagaiberikut:

1. RespondenBerdasarkanJenisKelamin

**Tabel4.1**

**RespondenBerdasarkanJenisKelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Laki-laki | 16 | 53,3 |
| 2 | Perempuan | 14 | 46,7 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

**Sumber: Data Kuisioner Diolah 2019**

Berdasarkan tabel4.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden antara laki-laki dengan perempuan sangat jauh berbeda. Dimana responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak16 orang (53,3%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak14 orang (46,7%).

1. Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.2**

**RespondenBerdasarkanUmur**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Umur** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | ≤ 25 tahun | 4 | 13,8% |
| 2 | 26 – 35 tahun | 12 | 41,4% |
| 3 | 36 – 45 tahun | 8 | 27,6% |
| 4 | ≥ 46 tahun | 5 | 17,2% |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

**Sumber: Data Kuisioner Diolah 2019**

Berdasarkan tabel4.2 dapat dilihat bahwa responden berumur dibawah 25 tahun sebanyak 4 orang (13,8%), responden berumur 26 – 35 tahun sebanyak 12 orang (41,4%), responden berumur 36 – 45 tahun sebanyak 8 orang (27,6%), dan responden yang berumur diatas 46 tahun sebanyak 5 orang (17,2)

1. Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3**

**RespondenBerdasarkanPendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | SLTA Sederajat | 14 | 46,7% |
| 2 | Diploma | 1 | 3,3% |
| 3 | Sarjana | 13 | 43,3% |
| 4 | Strata 2 | 2 | 6,7% |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

**Sumber: Data Kuisioner Diolah 2019**

Berdasarkan tabel4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SLTA sederjat sebanyak 14 orang (46,7%), responden yang memiliki pendidikan diploma sebanyak 1 orang (3,3%), responden yang memiliki pendidikan sarjana sebanyak 13 orang (43,3%), dan responden berpendidikan strata 2 sebanyak 2 orang (6,7%).

1. Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4**

**RespondenBerdasarkanMasaKerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Masa Kerja** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | ≤ 5 tahun | 10 | 33,3% |
| 2 | 6 – 10 tahun | 13 | 43,3% |
| 3 | ≥ 11 tahun | 7 | 23,3% |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

**Sumber: Data Kuisioner Diolah 2019**

Berdasarkan tabel4.4 diatas dapat diketahui responden telah bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 10 orang (33,3%), responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 13 orang (43,3%), responden dengan masa kerja diatas 11 tahun sebanyak 7 orang (23,3%).

1. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

**Tabel 4.5**

**RespondenBerdasarkan Status Pernikahan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Status Pernikahan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Menikah | 22 | 73,3 |
| 2 | BelumMenikah | 8 | 26,7 |
| **Jumlah** | | **30** | **100** |

**Sumber: Data Kuisioner Diolah 2019**

Berdasarkan tabel4.5 diatas dapat diketahui bahwa banyaknya responden didominasi oleh mereka yang berstatus menikah.Hal ini dapat dilihat dari responden yang menikah sebanyak 22 orang (73,3%) dan responden yang belum menikah sebanyak 8 orang (26,7%).

* 1. **Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas**
     1. **Hasil Uji Validitas**

Uji validitas alat ukur penelitian ini menggunakan *korelasi product moment pearson’s* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dan rtabel pada N = 30 sebesar 0,355. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas KuisionerPenelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item Kuisioner** | **rhitung** | **rtabel** | **Ket** |
| KontrolManajemen (X1) | X1 | 0,567 | 0,355 | Valid |
| X2 | 0,769 |
| X3 | 0,871 |
| X4 | 0,832 |
| X5 | 0,841 |
| KinerjaPegawai (Y) | Y1 | 0,778 |
| Y2 | 0,742 |
| Y3 | 0,580 |
| Y4 | 0,493 |
| Y5 | 0,593 |

**Sumber: Data Kuisioner Diolah 2019**

Berdasarkan tabel 4.6 diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil Uji validitas yang dilakukan pada seluruh item pertanyaan yang diuji menunjukkan bahwa keseluruhan butir pernyataan memperoleh rhitung diatas nilai rtabel = 0,355 sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan penelitian ini valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitianini.

* + 1. **Hasil Uji Reliabilitas**

Suatu pertanyaan yang baik adalah pertanyaan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Oleh karena itu setiap butir pertanyaan yang dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian harus di uji reliabilitasnyaa. Adapun hasil pengujian reliabilitas kuisioner penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Hasil Pengujian Reliabilitas Kuisioner Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Alpha Cronbach** | **Batas Minimal** | **Ket** |
| KontrolManajemen (X1) | 0,911 | 0,60 | Reliabel |
| KinerjaPegawai (Y) | 0,830 |

**Sumber: Data KuisionerDiolah 2019**

Berdasarkan perolehan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.7 diatas menunjukkan nilai Alpha Cronbach variabel control manajemen sebesar 0,911 dan nilai Alpha Cronbach variabel kinerja pegawai sebesar 0,830 kedua nilai dari variabel ini lebih besar dibandingkan dengan nilai batas minimal ujireliabilitasyaitu sebesar 0,60. Dari hasil uji reliabilitasini dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini adalah reliabe untuk dijadikan sebagai alat pengumpulan data.

* 1. **Deskripsi Variabel Penelitian**

Penyajian deksripsi variable penelitian ini ditampilkan berdasarkan hasil perhitunga nstatistik deskriptif.Statistik deskriptif ini digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel penelitian ini, baik mengenai variable control manajemen ataupun variable kinerja pegawai. Adapun hasil perhitungan statistic deskriptif pada setiap variable adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Adapun jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

**Tanggapan Responden Terhadap**

**Variabel Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **Skor Jawaban** | | | | | **Total** |
| **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| 1 | Kuantitas | 0 | 12 | 24 | 60 | 5 | 101 |
| 0 | 12 | 24 | 60 | 5 | 101 |
| 2 | Kualitas | 1 | 18 | 18 | 56 | 0 | 93 |
| 3 | Keandalan | 0 | 0 | 21 | 56 | 45 | 122 |
| 4 | Kehadiran | 1 | 14 | 51 | 20 | 0 | 86 |
| **Total SkorKeseluruhan** | | | | | | | **503** |

**Sumber: Data Kuisioner Diolah 2019**

Berdasarkan hasil tanggapan respoden sebagaimana pada tabel 4.8 diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan pada kategori setuju terhadap variabel kinerja pegawai yaitu dengan total skor sebesar 503. Artinya tanggapan responden menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan adalah baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja organisasi saat ini baik, namun tetap diperlukan pengembangan serta strategi peningkatan kinerja organsisasi dimasa yang akan datang baik kinerja dibidang pelayanan ataupun dibidang administrasi organisasi demi terjuwudnya visi misi organisasi yang telah ditetapkan.

1. Variabel Kontrol Manajemen (X1)

Adapun jawaban responden terhadap variabel control manajemen adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**

**Tanggapan Responden Terhadap**

**Variabel Kontrol Manajemen**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **Skor Jawaban** | | | | | **Total** |
| **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| 1 | Disiplin | 0 | 8 | 51 | 32 | 5 | 96 |
| 2 | Budaya kerja | 1 | 12 | 48 | 20 | 10 | 91 |
| 0 | 12 | 21 | 68 | 0 | 101 |
| 3 | Penerapan sanksi | 1 | 8 | 30 | 60 | 0 | 99 |
| 4 | Penghargaan dan kompensasi | 1 | 8 | 18 | 76 | 0 | 103 |
| **Total Skor Keseluruhan** | | | | | | | **490** |

**Sumber: Data KuisionerDiolah 2019**

Berdadsarkan tanggapan respoden sebagaimana pada tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang baikterhadap variabel kontrol manajemen yang dilakukan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan dengan total skor sebesar 490. Hal ini mengartikan bahwa tanggapan responden menunjukkan kontrol manajemen yang dilakukan oleh organisasi cukup dirasakan oleh pegawai. Kontrol manajemen yang dilakukan ini merupakan salah satu fungsi manajemen yang dilakukan untuk mengawasi seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai didalam organisasi. Dengan adanya kontrol manajemen yang dilakukan oleh organisasi ini maka setiap pegawai yang melakukan pelanggaran akan mendapat punishment yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran lagi. Sedangkan untuk kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaan maka kesalahan tersebut dapat diselesaikan dengan secara cepat.Begitujugadenganpegawai yang berprestasiakanmemperolehpenghargaanatupunkompensasidariprestesi yang diperolehnya

* 1. **Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa untuk mengetahui pengaruh kontrol manajemen terhadap kinerja pegawai pada ekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan ini digunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana ini bertujuan untuk melihat pengaruh satu variabel independent terhadap variable dependet.

* + 1. **Uji t (Uji Parsial)**

Uji t (ujiparsial) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Adapunkriteriapenerimaanhasil yang diuji adalah

1. -ttabel ≤ thitung, ≤ + ttabel maka Ho diterima dan Ha ditolak
2. –thitung> -ttabel, atau thitung> ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Atau jika sig. dalam output dibawah 0,05 maka variabel dependen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.
   * 1. **Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Analisis R² (R adjudted square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol samapi satu (0-1). Jika nilai R² mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel independen terhadap variabel dependen. sebaliknya, jika R² mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel indepeden menerangkan variabel dependen. Berikutinihasilujikoefisiendeterminasi yang diperolehdalampenelitianini

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|
| dimension0 | 1 | ,762a | ,580 | ,565 | 2,055 |

**Sumber: Data Kuisioner Diolah 2019**

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dapat diketahui koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,565. Hasil ini berarti variabel dependen kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD KabupatenTapanuli Selatan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kontrol manajemen sebesar 56,5%. sedangkan sisanya sebesar 43,5% (100% - 46,5%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa control manajemen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (uji parsial) yang diperoleh dimana nilai signifikansi variable control manajemen lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,000 < 0,05) dan juga nilai thitung variable control manajemen lebih besar dibandingan dengan nilai ttabel (6,219< 2,048). Besarnya pengaruh control manajemen terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan berdasarkan uji koefisien determinasi adalah 56,5%. sedangkan sisanya sebesar 43,5% (100% - 46,5%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini maka dapat dijabarkan bahwa sebuah organisasi bergerak atas perintah manajemen, sedangkan manajemen bergerak atas dasar visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Aktivitas manajemen tanpa visi, dan misi ibarat mobil bergerak tanpa kendali sopir, tanpa arah dan bahkan terjadi kecelakan vatal. Dengan visi dan misi yang jelas manajemen dapat menetapkan strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia sebagai sumberdaya organisasi yang paling utama merupakan faktor yang amat vital dalam pencapaian tujuan organisasi atau dengan kata lain baik buruknya organisasi tergantung manusia di dalamnya. Jika dalam sebuah organisasi sumber daya manusianya tidak memiliki kemauan dalam berkeja dan juga tidak ada ketrampilan dalam melakukan tugas sehari-hari dapat dipastikan organisasi akan berhenti.Agar organisasi dapat bergerak terus tanpa henti bahkan dapat berprestasi tidak ada jalan lain kecuali dapat mengelola sumberdayamanusianya, menumbuhkan semangat kerjanya secara terus menerus.Alat yang dapat digunakan dalam pengelolaan ini adalah control manajemen yang dilakukan oleh pimpinan organisasi

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terhadap variabe control manajemen dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kontrol manajemen pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan masuk dalam kategori yang dengan baik. Hal ini dibuktikan oleh perhitungan statistic deskriptif yang diperoleh dengan total skor sebesar 490. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh bahwa nilai koefisien control manajemen yang diperoleh sebesar 0,671, artinya apabila variabel control manajemen ditingkatkan sebesar1 satuan atau 1%, maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan akan meningkat sebesar 0,671 atau 67,1%.
2. Berdasarkan hasil uji t (ujiparsial) diperoleh nilai signifikansi variable control manajemen pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan lebih kecil dari nilai probabilitas (0,000 < 0,05) dan thitung> ttabel (6,219< 2,048) sehingga dapat disimpulkan bahwa control manajemen secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan.
3. Besarnya pengaruh variabel independent yaitu kontorl manajemen terhadap dependent yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 0,565 atau 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% (100% - 46,5%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.
   1. **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagi berikut:

1. Hendaknya pola control manajemen yang dilaksanakan sekarang perlu terus dievaluasi oleh pimpinan organisasi hal ini bertujuan agar control manajemen yang dimiliki oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan terus dapat ditingkatkan
2. Hendaknya variabel control manajemen terhadap pegawai menjadi salah satu prioritas perhatian pimpinan organisasi karena berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai skor jawaban responden pada variabel ini berada pada kategori baik sehingga terus meningkatkan pola control manajemen ini diharapkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang dapat terus meningkat.
3. Hendaknya peneliti berikutnya dapat lebih menggali variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan harapan mampu memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan

**DAFTAR PUSTAKA**

Anthonidan Vijay Govindarajan. 2012. ***Management Control System***. SalembaEmpat,Jakarta

Anthoni, R.N. dan Reece.2009.***Control Systems, Text, and Cases***. 8 th ed. Romewood, Richard D. Irwin

Arikunto, Suharsimi. 2006. ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi***. RinekaCipta,Jakarta

Azwar, Saifuddin.2004. ***MetodePenelitian***.PustakaPelajar,Yogyakarta

Bathala, dkk. 2004. ***Managerial ownership, debt policy and the impact of institutional holding: an agency perspective***. Financial Management

Dessler, Gary. 2001. ***Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern. Edisi Ketiga.*** Erlangga, Jakarta

Dharma Agus, 2001, ***Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer***, Sinar Baru, Bandung

Govidarajan, Vijay. 2005. ***SistemPengendalianManajemen***. Edisi Pertama. SalembaEmpat, Jakarta

Ivancevich, dkk. 2007. ***Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh***. Elangga,Jakarta

Martoyo Susilo, 2000, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, BPFE, Yogyakarta.

Maulana, Agus. 2002.***Sistem Pengendalian Manajemen***, Salemba Empat, Jakarta

Mulyadi. 2001. ***Balanced Scorecard Alat Manajemen Kontenporer untuk Pelipatganda Kinerja Perusahaan***. Salemba Empat, Jakarta

Payaman J. Simanjuntak, 2005, ***Manajemen dan Evaluasi Kinerja***, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI,Jakarta

Prawirosentono, Suyadi. 2009. ***Kebijakan Kinerja Karyawa***n. BPFE, Yogyakarta

Rivai, Veithzal dan Fawzi Ahmad Mohd Basri, 2005. ***Performance Appraisal.*** Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. ***Manajemen Edisi Kesepuluh***. Penerbit Erlangga, Jakarta

Simamora, Hendry, 2005, ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesatu,*** Cetakan Pertama. Badan Penerbit STIE, Yogyakarta

Simons, R. 2004.***How New Top Managers Use Control Systems as Levers of Strategic Renewal***. Strategic Management Journal, Vol. 15,

Sugeng, Lilidan Arifin, Sabeni. 2007. ***Hubungan antara Sistem Pengendalian Manajemen dengan Perilaku Dysfungsional: Budaya Nasional sebagai Variabel Moderating***, Prosiding Simposium Nasional, Makassar

Sugiyono. 2007. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D***. Alfabeta,Bandung

Sukarno, Edy. 2002. ***Sistem Pengendalian Manajemen: Suatu Pendekatan Praktis***. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Sumarsan, Thomas. 2013. ***Sistem Pengendalian Manajemen***, Edisi 1, Indeks, Jakarta

Sunarto. 2006. ***PengantarManajemen***. Cv. Alfabeta, Bandung

Supriyono. 2003. ***KonsepDasarManajemendan Proses Perencanaan Edisi 1***, BPFE, Yogyakarta