

Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada Bank Syariah Indonesia, Kc Aceh Diponegoro

Rudy Fachruddin

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala
rudy_fachruddin@usk.ac.id

Cresensia Sinai Labok

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala
cresensialabok@gmail.com

Mulia Saputra

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala
mulia_1@usk.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of the management control system and on managerial performance at Bank Syariah Indonesia, KC Aceh Diponegoro. This research is a quantitative research method using primary data sources in the form of questionnaires. The population in this study was all managers and employees of Bank Syariah Indonesia KC Aceh Diponegoro with 35 respondents. The analysis method used in this study is a simple linear regression analysis with SPSS 26 tools. The results showed that the management control system variable has a significance value of $0.000 > 0.05$, so that the management control system has a significant effect on managerial performance at Bank Syariah Indonesia, KC Aceh Diponegoro.

Keywords: Management control system, management performance.

A. PENDAHULUAN

Sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar, sudah selayaknya Indonesia menjadi pelopor dan kiblat pengembangan keuangan syariah di dunia. Menurut Suprihati *et al.*(2021), seharusnya masyarakat mayoritas beragama Islam membuat jumlah nasabah di Koperasi Syariah lebih tinggi daripada jumlah nasabah di Koperasi konvensional. Namun, Erick Thohir selaku Menteri Badan Usaha Milik Negara menyebutkan bahwa secara realita data daripada kondisi bank syariah di penetrasi masih sangat rendah, kalau dibandingkan dengan Turki, Yordania, dan Malaysia, masih jauh sekali (Antara 2021). Jika dilihat berdasarkan data, pada tahun 2020 Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memproyeksikan adanya peningkatan sebesar 9,22 persen (Rp.545,39 triliun), jumlah yang dibayarkan bank syariah meningkat sebesar 10,13 persen (Rp.377,53 triliun), dan Dana Pihak Ketiga (DPK) meningkat sebesar 8,99 persen (Rp.430,21 triliun). Perbandingan penetrasi pasar perbankan syariah lebih rendah dibandingkan penetrasi perbankan konvensional, dengan penetrasi

perbankan syariah hanya sebesar 6,18 persen pada tahun 2020, sedangkan sisanya pada perbankan konvensional. Kenyataan inilah yang kemudian menjadi tantangan sekaligus dorongan terbesar bagi pemerintah untuk melakukan *merger* terhadap tiga perbankan syariah (Mandiri Syariah, Bank Rakyat Indonesia Syariah, dan Bank Negara Indonesia Syariah). Melalui acara webinar “Masyarakat Ekonomi Syariah”, Erick Thohir menyebutkan bahwa *Opportunity* penggabungan Himbara (Sebutan untuk empat bank BUMN) fokus syariah, kita ingin hasil *merger* ini bisa membuktikan sebagai negara mayoritas muslim punya banyak bank syariah kuat secara fundamental dan kalau berjalan baik hasilnya masuk top sepuluh secara aser dengan modal pada februari sebesar Rp. 225 triliun. Ini menjadi nilai kompetitif agar kita bisa bersaing dengan bank lain, (Wareza, 2021).

Proses *merger* tersebut disetujui dan diawali dengan penandatanganan *Conditional Merger Agreement* (CMA) oleh Bank Mandiri Syariah, Bank Rakyat Indonesia Syariah, dan Bank Negara Indonesia Syariah di Jakarta, 12 oktober 2020. Dan secara resmi Bank Syariah Indonesia berdiri pada 1 februari 2021 (19 Jumadil Akhir 1442 H). Bank Mandiri Syariah tercatat sebagai pemegang saham terbesar dengan perolehan jumlah saham sebesar 51,47 persen, diikuti dengan BNI Syariah dengan perolehan jumlah saham sebesar 23,24 persen, dan BRI Syariah dengan perolehan jumlah saham sebesar 15,38 persen. Sedangkan sisanya adalah milik masyarakat yang jumlah perolehan masing-masing berada pada angka 9,91 persen (BSI, n.d.). Selain itu, BSI kini tercatat sebagai lembaga keuangan syariah terbesar di Indonesia dengan total aset sebesar Rp 271,3 triliun (BSI, n.d.). Menurut Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) Nomor. 22, *merger* adalah proses penggabungan usaha dengan cara mengambil alih satu atau lebih perusahaan yang lain sehingga perusahaan yang diambil alih akan dibubarkan atau dilikuidasi sehingga eksistensinya sebagai badan hukum, akan hilang dan kegiatan usaha akan dilanjutkan oleh perusahaan yang mengambil alih. *Merger* juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dan Undang-Undang Perbankan Syariah Nomor 21 tahun 2008.

Dengan adanya proses *merger* yang dilakukan memberi dampak dalam berbagai aspek termasuk memberikan dampak, yang pertama bagi masyarakat adalah salah satunya program literasi Ekonomi Syariah yang dilakukan BSI dengan bermitra dengan organisasi-organisasi besar di Indonesia dan pembiayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM); kedua, dampak bagi nasabah adalah selama masa transisi, dilakukannya proses oleh integrasi oleh BSI secara bertahap dari 15 februari 2021 sampai dengan 30 oktober 2021, dalam masa tersebut, yang sangat berdampak bagi nasabah salah satunya adalah pemindahan atau peralihan rekening dari bank asal ke BSI; ketiga,

dampak bagi karyawan adalah status karyawan ketiga bank tersebut tidak akan dilakukan pemutusan hubungan kerja (Ulfa 2021).

Proses *merger* tidak hanya memberikan dampak yang signifikan secara positif, tetapi setelah proses *merger*-pun tidak jarang akan ada masalah-masalah baru yang akan dihadapi perusahaan. Proses *merger* juga akan memberikan dampak perubahan pada struktur organisasi. Akibatnya, akan terjadi pemindahan tugas dan penambahan beban kerja pada karyawan di tahun-tahun awal. Masalah lain yang dihadapi BSI adalah proses adaptasi kerja setelah *merger* yang tidak mudah, hal ini disebabkan oleh peningkatan nasabah dalam jumlah besar secara otomatis karena adanya penggabungan nasabah dari ketiga bank tersebut (Cahya dan Anggreini, 2022). Di Aceh sendiri, penambahan nasabah bukan hanya berasal dari ketiga bank hasil *merger* tetapi dari beberapa bank konvensional lainnya seperti Bank Mandiri dan Rakyat Indonesia, hal ini karena Aceh sangat mendukung pemerataan bank syariah di Aceh yang dilandasi dengan Qanun Aceh No. 11 Tahun 2018 tentang “Lembaga Keuangan Syariah (LKS)”. Pada masa migrasi, Aceh berhasil menyumbang nasabah bagi BSI sebanyak 2 juta nasabah. Saat ini, BSI di Banda Aceh dalam waktu kurang dari 3 tahun telah memperoleh tambahan 2,9 juta nasabah (Walfajri, 2023). Penambahan nasabah ini tentu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini penambahan beban kerja.

Permasalahan yang terjadi pada BSI di Banda Aceh adalah mesin ATM yang dinilai belum memadai setor tunai dan masalah pelayanan yang belum memuaskan, serta pihak BSI yang belum dapat mengoptimalkan kinerja disebabkan oleh ketidakpastian sistem dan berbagai kendala administrasi termasuk fasilitas yang dinilai belum optimal (Maulana, 2022). Selain itu, anggota komisi V DPR RI asal Aceh yaitu Rafli menyampaikan bahwa ia menerima keluhan transaksi dari beberapa nasabah BSI, sehingga ia meminta Kementerian BUMN melakukan evaluasi kinerja BSI, khususnya di Aceh. Sebelumnya, manajemen BSI Area Aceh juga sempat menyampaikan permohonan maaf atas pelayanan BSI yang dinilai nasabah masih belum berjalan dengan maksimal (Ifdhal, 2021). Pada umumnya, kualitas pelayanan juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Wahyuni *et al.*, 2017).

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Kristiyanti, 2012). Jika, kinerja yang dihasilkan dalam suatu organisasi optimal, maka hal ini sangat memungkinkan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya dengan maksimal. BSI memiliki tujuan besar yang ingin dicapai dengan semaksimalnya. Dan untuk mencapai tujuan tersebut, BSI tentu membuat atau memiliki strategi yang

baik, sehingga dapat membantu para pemangku kepentingan untuk bertindak dalam pengambilan keputusan yang tepat dan efektif. Dalam menjalankan dan mencapai strategi tersebut, pastinya membutuhkan keterlibatan, kerjasama, dan kinerja proaktif dari setiap individu yang termasuk dalam struktur organisasi BSI. Untuk itu, maka diperlukan seorang manajer yang bertanggung jawab dan profesional untuk mendorong setiap individu agar melakukan tugasnya secara efektif. Pekerjaan seorang manajer profesional dan bertanggung jawab dapat dinilai dari kinerja manajerialnya.

Kinerja manajerial merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam proses pelaksanaan aktivitas-aktivitas yang bernilai tambah bagi organisasi. Kinerja manajerial ini dapat bertindak sebagai alat ukur bagi manajer untuk melakukan evaluasi terhadap hasil kerja seluruh karyawan secara kualitas dan kuantitas. Selain itu, kinerja manajerial juga merupakan proses komunikasi antara manajer dan karyawan, sehingga manajer memiliki ruang untuk mendorong atau memberikan motivasi kepada karyawan agar meningkatkan kinerja atau mengerjakan tugasnya dengan efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Costello (1994), *performance management* adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua.

Sistem pengendalian manajemen menyangkut semua perangkat atau sistem yang digunakan manajer untuk memastikan bahwa perilaku dan keputusan karyawannya konsisten dengan tujuan dan strategi organisasi (Merchant & Stede, 2007). Sistem pengendalian manajemen adalah salah satu alat organisasi yang penting untuk menunjang kinerja optimal dari suatu perusahaan (Porporato, 2006). Kinerja manajerial yang optimal tidak terlepas daripada adanya sistem pengendalian manajemen yang baik. Sistem pengendalian manajemen ini sering dijalankan oleh manajer untuk memastikan bahwa seluruh karyawan bekerja selaras dengan strategi yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pada masalah terkait dengan kinerja manajerial pada BSI di Banda Aceh yang masih belum memenuhi pelayanan secara maksimal dan pentingnya kinerja manajerial bagi suatu entitas bisnis dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu sistem pengendalian manajemen yang efisien. Sistem pengendalian manajemen ini dapat membantu manajer untuk meningkatnya kinerja manajerialnya, hal ini sejalan dengan penelitian Wahyuni dan Lestari, (2021); M, Nur *et al.* (2022); Deliani *et al.* (2021); Sari dan Herawati (2023) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial hingga kinerja perusahaan. Perbedaan antara penelitian ini dan beberapa penelitian terdahulu di atas, terletak pada waktu serta lokasi penelitian. Selain itu, mengingat bahwa BSI merupakan entitas bisnis yang tergolong baru, maka hal inilah yang menjadi alasan utama bagi penulis untuk melakukan penelitian terkait pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial pada BSI KC Aceh Diponegoro.

B. KAJIAN TEORITIS

Goal Setting Theory

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan ini adalah sebuah teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin dan Locke pada tahun 1968, ia menjelaskan bahwa teori ini menekankan pada hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja. Dalam teori ini, seorang pegawai dituntut untuk mampu memahami tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, sehingga tuntutan dan pemahaman tersebut dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, individu yang berada dalam sebuah organisasi akan dengan sadar memiliki komitmen untuk berkontribusi dengan maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Teori *goal setting* adalah teori motivasi yang menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan (Locke dan Latham, 2013). Sebagai perusahaan yang baru saja melakukan *merger*, terjadi banyak penyesuaian yang harus dilakukan oleh karyawan, seperti penyesuaian struktur organisasi maupun penyesuaian kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, teori ini digunakan untuk menilai sejauh mana penerapan sistem pengendalian manajemen yang dilakukan oleh manajemen BSI KC Aceh Diponegoro untuk meningkatkan kinerja manajerialnya.

Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial antara lain perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi dan representasi (Pratiwi *et al.*, 2019). Kinerja manajerial adalah *output* berdasarkan proses kegiatan manajerial dari proses persiapan, perwujudan, pengelolaan, laporan pertanggungjawaban, pemeliharaan, dan pemeriksaan (Irawati dan Ardianshah, 2018).

Sistem Pengendalian Manajemen

Sistem pengendalian manajemen yaitu sebuah kesatuan pemikiran yang berasal dari sebuah metode akuntansi manajemen untuk mengumpulkan dan melaporkan data-data dalam mengevaluasi kinerja suatu perusahaan (Murhaban dan Adnan, 2021). Sistem keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Sistem pengendalian manajemen menyangkut semua perangkat atau sistem yang digunakan manajer untuk memastikan bahwa perilaku dan keputusan karyawannya konsisten dengan tujuan dan strategi organisasi (Merchant dan Stede, 2007). Sistem pengendalian manajemen adalah salah satu alat organisasi yang penting untuk menunjang kinerja optimal dari suatu perusahaan (Porporato, 2006). Kinerja manajerial yang optimal tidak terlepas daripada adanya sistem pengendalian manajemen yang baik. Sistem pengendalian manajemen ini biasanya digunakan

oleh manajer untuk memastikan bahwa seluruh karyawan bekerja sesuai dengan strategi yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem pengendalian manajemen juga dapat membantu manajer untuk meningkatnya kinerja manajerialnya, hal ini sejalan dengan penelitian Wahyuni dan Lestari, (2020); Deliani *et al.* (2021), yang menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial hingga kinerja perusahaan. Pengendalian manajemen merupakan sistem yang memastikan bahwa sumber daya manusia yang dikelola sesuai dengan tujuan organisasi (Merchant dan Stede, 2007). Sedangkan menurut Sagara (2021:7) sistem pengendalian manajemen adalah elemen yang digunakan untuk mengumpulkan dan menggunakan informasi untuk membuat rencana dan mengendalikan keputusan, mendorong perilaku, dan mengevaluasi kinerja.

Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang dipakai oleh manajer untuk mempengaruhi anggotanya agar menjalankan strategi dan kebijakan organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi, dimana sistem pengendalian terdiri dari struktur dan proses. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dipastikan bahwa sistem manajemen ini memiliki peranan penting untuk mengendalikan setiap individu dalam manajemen agar bekerja sesuai dengan standar dan target yang ingin dicapai, apabila kinerja individu dalam manajemen baik dan maksimal maka tujuan organisasi akan mudah dicapai. Tujuan organisasi yang tercapai juga tidak terlepas daripada kinerja yang optimal, sedangkan untuk menghasilkan kinerja yang optimal sangat dibutuhkan adanya sistem pengendalian manajemen yang baik pula. Dalam penelitian Tambunan *et al.* (2022), menjelaskan bahwa suatu tujuan dan target dalam sistem pengendalian manajemen yang jelas dalam pencapaian kinerja merupakan salah satu indikator kuat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sistem ini memiliki karakteristik berupa rangkaian langkah-langkah yang berirama terkoordinasi dan berulang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dengan jelas dan terarah di awal akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat dalam mencapai tujuannya.

Penelitian M, Nur *et al* (2021), juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem pengendalian manajemen dengan kinerja manajer penjualan, dijelaskan pula bahwa semakin tinggi sistem pengendalian manajemen, maka semakin tinggi pula kinerja manajer penjualan. Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam sebuah organisasi, sistem pengendalian manajemen sangat berperan dalam mengendalikan serta meningkatkan kinerja manajerial, hal ini didukung juga oleh penelitian Deliani *et al.* (2021);

Wahyuni *et al.* (2021); Sari dan Herawati (2023), yang menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Ha : Sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

C. METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen investigasi dari penelitian ini adalah studi kausalitas, yaitu studi untuk melihat hubungan sebab akibat dari masalah yang ada dalam penelitian. Selanjutnya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuisioner. Horizon waktu yang digunakan adalah *cross sectional*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan manajer pada BSI, Area Aceh yang terdiri dari 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* sehingga sampel dari populasi menjadi 35 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan kuisioner elektronik (*google form*) yang terdiri dari item-item pertanyaan yang dibagikan kepada responden dengan kriteria yang tertentu.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian bersifat valid atau tidak. Nilai dianggap valid apabila tingkat signifikansi (*2-tailed*) $< 0,05$ atau nilai *pearson correlation* $> 0,03$ atau nilai dianggap valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r Hitung Nilai Sig. (2- Tailed)	Ket
SPM	X1	,735	,000	Valid
	X2	,704	,000	Valid
	X3	,746	,000	Valid
	X4	,709	,000	Valid
	X5	,744	,000	Valid
	X6	,802	,000	Valid
	X7	,718	,000	Valid

	X8	,758	,000	Valid
	X9	,752	,000	Valid
	Y1	,683	,000	Valid
	Y2	,725	,000	Valid
KM	Y3	,627	,000	Valid
	Y4	,796	,000	Valid
	Y5	,819	,000	Valid
	Y6	,749	,000	Valid

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel sistem pengendalian manajemen dan kinerja manajerial bersifat valid, karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,03 ($>0,03$) dan nilai signifikan 2-tailed lebih kecil dari 0,05 ($<0,05$).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

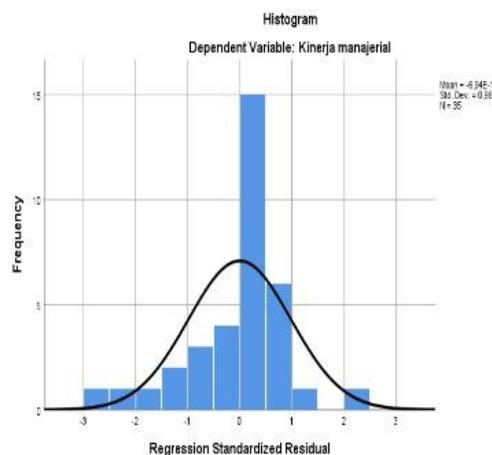
No	Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Ket
1	Sistem PengendalianManajemen	9	,896	Reliabel
2	Kinerja Manajerial	6	,827	Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai *cronbach alpha* untuk variabel sistem pengendalian manajemen dan kinerja manajerial lebih besar dari 0,7. Sehingga uji reliabilitas terhadap item pernyataan dari seluruh variabel penelitian ini reliabel atau handal.

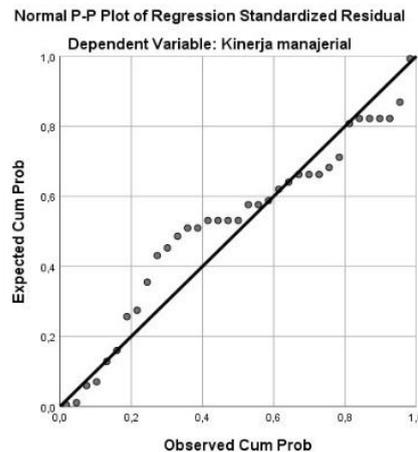
Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1: Grafik Histogram

Grafik histogram memiliki normal jika disitribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Dengan demikian data berdistribusi normal, dikarenakan grafik tersebut membentuk kurva lonceng yang sama antara sisi kiri dan kanan.



Gambar 2. Normal Probabilty Plot

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa grafik P-Plot dikatakan tidak memenuhi syarat asumsi normalitas apabila item menyebar jauh di garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal. Pada grafik P-Plot di atas, menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti arah garis diagonal dan berada di sekitar garis, sehingga model regresi memiliki distribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sistem pengendalian manajemen	.361	2,774
Budaya organisasi	.361	2,774

a. *Dependent Variable* : Kinerja Manajerial

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi sama-sama memiliki nilai *tolerance* 0,361 dan nilai VIF 2,774. Hal ini berarti semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki interkorelasi, dikarenakan nilai *tolerance* dari kedua variabel independen $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Pada akhirnya, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Model	t	Signifikan
1	(Constant)	1,323	,195
	Sistem pengendalian manajemen	-,674	,505

a. *Dependent Variable: Abs_Res*
 Sumber: Data primer (diolah), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel sistem pengendalian manajemen sebesar 0,195 yang artinya lebih besar dari 0,05 ($0,195 > 0,05$). Dengan demikian, terdapat kecocokan antara varian variabel atau terjadi homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		t	Sig.
Model		B	Std. Error		
1	(Constant)	9,522	3,144	3,029	,005
	Sistem pengendalian manajemen	,412	,079	5,210	,000

a. *Dependent Variable: Kinerja manajerial*
 Sumber: Data primer (diolah), 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 dan lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Artinya sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,522 + 0,412X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta sebesar 9,522 menunjukkan bahwa jika sistem pengendalian manajemen tidak ada, maka kinerja manajerialnya adalah 9,522. Selanjutnya, koefisien regresi sistem pengendalian manajemen sebesar 0,412 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan sebesar 1%, maka kinerja manajerial juga akan meningkat sebesar 41,2%.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,451	,435	2,086

a. *Predictors: (Constant), Sistem pengendalian manajemen*
 Sumber: Data primer (diolah), 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai R sebesar 0,672 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara sistem pengendalian manajemen dan kinerja manajerial. Nilai R^2 sebesar 0,451 menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian manajemen dapat menjelaskan variabel kinerja manajerial sebesar 45,11%, sedangkan sisanya sebesar 54,89% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sistem pengendalian manajemen sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan sistem pengendalian manajemen yang dilakukan, maka hal tersebut akan berdampak terhadap kenaikan kinerja manajerial. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deliani *et al*, (2021); Wahyuni dan Lestari (2020); Sari dan Herawati (2023) yang menjelaskan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sistem pengendalian manajemen juga menjadi salah satu faktor dalam mendukung telaksananya kinerja manajerial yang efektif dan efisien, hal ini terjadi karena melalui sistem pengendalian manajemen yang diterapkan pada BSI KC Aceh Diponegoro, pimpinan atau manajer memiliki lebih banyak ruang untuk melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kegiatan atau aktivitas operasional yang dilaksanakan. Selain itu, sistem pengendalian manajemen memiliki elemen struktur pengendalian manajemen dapat membantu manajer dalam melakukan berbagai aktivitas manajemen dengan baik, mulai dari mengatur agar perusahaan menjalankan struktur organisasi dengan baik, membangun jejaring informasi yang baik pada internal perusahaan, hingga menjalankan sistem penghargaan dalam rangka meningkatkan motivasi kinerja bagi karyawan. Hasil akhir daripada kinerja manajerial itu sendiri adalah untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal.

Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa BSI KC Aceh Diponegoro sangat konsisten dalam menjalankan sistem penghargaan. Hal ini ditunjukkan oleh adanya *reward* berupa tiket umroh setiap tahun yang diberikan kepada karyawan yang dinilai memberikan kinerja yang sangat baik. Selain itu, perusahaan juga memberikan apresiasi kinerja kepada karyawan setiap tiga bulan. Pada akhirnya hasil penelitian ini sejalan dengan *goal setting theory*, dimana hubungan antara tujuan dan kinerja sangat mempengaruhi perusahaan untuk menuntut karyawan agar memahami tujuan yang dicapai perusahaan. Sehingga, elemen dalam struktur pengendalian manajemen yang dilakukan oleh BSI KC

Aceh Diponegoro, diyakini dapat menjadi salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja manajerial. Tendean *et al.*(2018) juga menyatakan bahwa kinerja manajerial dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh struktur pengendalian manajemen, dan kinerja manajerial akan meningkat secara proporsional dengan kualitas penerapan struktur pengendalian manajemen.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, sistem pengendalian manajemen memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial di BSI KC Aceh Diponegoro. Hal tersebut menunjukkan bahwa meningkat atau menurunnya penerapan sistem pengendalian manajemen akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas wilayah penelitian, agar dapat menjelaskan lebih luas terkait hubungan variabel dengan objek yang dijadikan fokus dalam penelitian.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitiannya dengan mempertimbangkan penggunaan variabel lainnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan teknik pengumpulan data yang lain, seperti teknik wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Antara. (2021). *Erick Thohir sebut penetrasi bank syariah di RI kalah jauh dengan 3 negara ini*. bisnis.tempo.co. <https://bisnis.tempo.co/read/1425870/erick-thohir-sebut-penetrasi-bank-syariah-di-ri-kalah-jauh-dengan-3-negara-ini>
- BSI. (n.d.). *BANK SYARIAH INDONESIA*. bankbsi.co.id. https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html
- Cahaya, A. D., & Anggraini, T. (2022). Analisis Problematika Bank Syariah Indonesia Setelah Merger Studi Kasus Bank Syariah Indonesia (BSI). *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(12), 17231–17241. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/10588>
- Costello, S. J. (1994). *Effective Performance Management*. Burr Business One Irwin.
- Deliani, R., M, A., & Meyla, delori N. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Sistem

- Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial The Influence Of Management Accounting Systems And (Empirical Study On Bank Nagari Region Padang). *Pareso Jurnal*, 3(1), 11–22.
- Edwin, A., & Locke. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157–189.
- Ghozali. (2016). *23, Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ifdhal, M. (2021). *BSI sampaikan permohonan maaf terkait layanan di Aceh*. antaranews.com. <https://www.antaranews.com/berita/2140842/bsi-sampaikan-permohonan-maaf-terkait-layanan-di-aceh>
- Irawati, A., & Ardianshah, R. (2018). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(1), 20. <https://doi.org/10.36448/jak.v9i1.997>
- Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(3), 103–123. <http://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/view/79>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. Routledge.
- M, R. A. N., Sari, F. I., & P, A. D. G. (2022). Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja perusahaan PT. Indojava. *osf.io*, 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/cygfh>
- Maulana, I. A. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Nasabah Dalam Merger Tiga Bank Syariah Menjadi Bank Syariah Indonesia (Suatu Penelitian Pada Kantor PT Bank Syariah Indonesia, Banda Aceh)*. Universitas Syiah Kuala.
- Merchant, K. A., & Stede, W. A. Van der. (2007). *Management control systems: performance measurement, evaluation and incentives*. Pearson Education.
- Murhaban, & Adnan. (2020). *SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN* (Rusydi (ed.)). Sefa Bumi Persada. https://repository.unimal.ac.id/6166/1/BUKU_SPM LENGKAP %282%29 compressor.pdf
- Porporato, M. (2006). Impact of Management Control System's Intensity of Use on Joint Venture's Performance : an Empirical Assessment. *Journal of Management Control System*.
- Pratiwi, Putra, & Kusumastuti. (2019). Pengaruh Total Quality Management , Budaya Organisasi , Gaya Kepemimpinan ORGANISASI , GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN (Studi pada PT . Bank Rakyat Indonesia di Kota Jambi). *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 3(July), 300–310. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i2.1450>
- Sagara, Y. (2021). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Rajawali Pers.
- Sari, M., & Herawati, I. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Konfrensi Ilmiah Akuntansi*, 10, 1–19.
- Suprihati, S., Sumadi, S., & Tho'in, M. (2021). Pengaruh Religiusitas, Budaya, Pengetahuan

- Terhadap Minat Masyarakat Menabung di Koperasi Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 443. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.1627>
- Tambunan, M. J., Reinjayani, N. S., & Daeli, T. F. (2022). Efisiensi Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Rancaekek). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 19(01), 134–140. <https://doi.org/10.25134/equi.v19i01.4338>
- Tendean, A. B., Saerang, D. P. E., & Runtu, T. (2018). Pengaruh Struktur Sistem Pengendalian Manajemen, Proses Sistem Pengendalian Manajemen Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Rsud Sulawesi Utara). *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(04), 597–610. <https://doi.org/10.32400/gc.13.03.20776.2018>
- Ulfa, A. (2021). Dampak Penggabungan Tiga Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 1101–1106. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2680>
- Wahyuni, S. W., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Bank. *Jurnal Analisa Akuntansi dan Perpajakan*, 2(2), 703–707. <https://doi.org/10.25139/jaap.v2i2.1393>
- Wahyuni, W. N., Abdurrahman, D., & Senjiati, I. H. (2017). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Frontliner di BRI Syariah Kantor Kas UNISBA – Bandung Effect of Performance of Employees on Quality of Service Frontliner in BRI Syariah Frontliner di BRI Syariah Kantor Kas Unisba ” . *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Frontliner di BRI Syariah Kantor Kas UNISBA – Bandung*, 3, 405–412.
- Walfajri, M. (2023). *BSI Salurkan Pembiayaan Rp 17 Triliun di Provinsi Aceh hingga Akhir 2022*. keuangan.kontan.co.id/. <https://keuangan.kontan.co.id/news/bsi-salurkan-pembiayaan-rp-17-triliun-di-provinsi-aceh-hingga-akhir-2022>
- Wareza, M. (2021). *Erick Thohir bocorkan alasan ngotot merger 3 bank syariah*. [cnbcindonesia.com](https://www.cnbcindonesia.com/market/20210122162510-17-218100/erick-thohir-bocorkan-alasan-ngotot-merger-3-bank-syariah). <https://www.cnbcindonesia.com/market/20210122162510-17-218100/erick-thohir-bocorkan-alasan-ngotot-merger-3-bank-syariah>