

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA BANK SYARIAH INDONESIA, KC ACEH DIPONEGORO

Rudy Fachruddin*

Universitas Syiah Kuala

rudyfachruddin@usk.ac.id

Ikhsan

Universitas Syiah Kuala

Ikhsan30303@usk.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.30596/31635>

ABSTRACT

This study aims to determine simultaneously and partially the influence of management control system and organizational culture on managerial performance at Bank Syariah Indonesia, Banda Aceh. This study used quantitative research methods using questionnaires as the main primary data source. The population in this study is all managers and employees of Bank Syariah Indonesia Aceh Area with purposive sampling technique with a total of 35 respondents. The analysis method used in this study is multiple linear regression analysis with SPSS 26 tools. The results showed that management control system variables partially had no effect on managerial performance, while organizational culture variables had an effect on managerial performance at Bank Syariah Indonesia, Banda Aceh. Then simultaneously the variables of management control system and organizational culture affect managerial performance at Bank Syariah Indonesia Banda Aceh.

Keyword : Management Control System, Organizational Culture, Managerial Performance

Cara Sitasi:

Fachruddin,R., Ikhsan, I. (2026). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bank Syariah Indonesia, Kc Aceh Diponegoro, *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, Vol 26 No 1 Hal 28-38 DOI: <https://doi.org/10.30596/31635>

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 bahwa data daripada kondisi bank syariah di penetrasi masih sangat rendah, kalau dibandingkan dengan Turki, Yordania, dan Malaysia, masih jauh sekali, (tempo.co). 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 kecil daripada 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 terbesar di Indonesia, yaitu bank 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 aset dengan modal pada februari sebesar Rp. 225 triliun. Ini menjadi nilai kompetitif agar kita bisa bersaing dengan bank lain, (cnbcindonesia.com).

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 Syaria 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 (bankbsi.co.id). Selain itu, BSI kini tercatat sebagai lembaga keuangan syariah terbesar di Indonesia dengan total aset sebesar Rp 271,3 triliun (bankbsi.co.id). 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, UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dan UU 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. Dalam penelitian ini, fokus utama dari masalah yang ada adalah perubahan budaya dan proses kinerja karyawan. Menurut Suprayoga yang dikutip dari Sari *et al.* (2022), tantangan BSI setelah *merger* adalah penyatuan budaya yang berbeda antara ketiga bank tersebut menjadi satu budaya syariah, yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif (AKHLAK), ia juga menegaskan bahwa tujuannya untuk mengembangkan budaya akhlakul karimah harus kompak karena sudah *merger* dibawah naungan BUMN, jadi harus mengikuti aturan dari BUMN.

Pada umumnya, perusahaan memang cenderung akan membawa budaya organisasi dalam melakukan *merger*. Perbedaan budaya saat *merger* ini sering memberikan pola pikir yang baru dan sering berdampak terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *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 (Cahaya 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 (aceh.antaraneews.com). Penambahan

nasabah ini tentu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini penambahan beban kerja.

Permasalahan yang terjadi pada BSI 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 (www.antaranews.com). 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 palnning* 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 startegi 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 di capai 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), *perfomance management* adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Sistem pengendalian manajemen menyanngkut semua perangkat atau sistem yang digunakan manajer untuk memastikan bahwa perilaku dan keputusan karyawannya konsisten dengan tujuan dan strategi organisasi (Merchant dan Van der 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 mecapai tujuan organisasi. Sistem pengendalian manajemen juga dapat membantu manajer untuk meningkatnya kinerja manajerialnya, hal ini sejalan dengan penelitian Wahyuni dan Lestari, (2020); M, Nur *et al.* (2022); Deliani *et al.* (2021), yang menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial hingga kinerja perusahaan. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Trisnanda *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial, melainkan sistem pengendalian memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Budaya organisasi adalah sebuah skema yang berisi nilai-nilai yang berguna untuk menata atau mengatur perilaku individu yang berada dalam sebuah organisasi, yang mana skema tersebut menjadi landasan bagi individu atau karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah sistem yang dipercaya dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi, dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri (Feriyanto dan Triana, 2015;134). Dengan demikian,budaya organisasi dapat menjadi sebuah bagian penting yang mendukung kemajuan daripada suatu organisasi.

KAJIAN TEORI

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). Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka, dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi secara optimal dari aktivitas-aktivitas manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

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 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. Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian manajemen merupakan sebuah sistem informasi yang digunakan sebagai bagian dari kegiatan operasional suatu organisasi. Hal ini dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan strategi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem pengendalian juga dapat dilihat sebagai suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk menilai tingkat kinerja yang dicapai oleh para anggotanya, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi seefektif mungkin. Sistem pengendalian manajemen bertujuan untuk memastikan aktivitas organisasi yang dilakukan selaras dengan perencanaan, untuk memperbaiki penyimpangan yang mungkin terjadi, dan memberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk taat pada nilai-nilai organisasi. Selain itu, untuk menjaga aset organisasi dan mempertanggungjawabkan aset yang tercatat dengan aset riil.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integritas internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut (Jismin *et al.*, 2022). Sedangkan menurut Nawawi (2003), budaya organisasi merupakan suatu keyakinan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam melaksanakan ataupun mengoperasionalkan aktivitas organisasi. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka dapat dipahami budaya organisasi adalah pedoman berisi nilai-nilai atau ketentuan-ketentuan yang berpacu pada visi organisasi, yang kemudian dipercaya dapat membentuk perilaku setiap individu dalam organisasi, sehingga dapat menjadi kebiasaan yang baik dalam lingkungan organisasi dan juga dapat mendorong setiap individu untuk terus-menerus memberikan kinerja yang optimal.

METODE

Tujuan studi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis. Jenis 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 dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan manajer pada BSI KC Aceh Diponegoro yang terdiri dari 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* sehingga sampel dari populasi menjadi 35

orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner elektronik (*google form*) yang terdiri dari item-item pertanyaan yang dibagikan kepada responden dengan kriteria yang tertentu. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja manajerial

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X = Sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi

e = *Error*

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 4.1 Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Manajemen

Pernyataan	r Hitung Nilai <i>pearson correlation</i>	r Tabel	r Hitung Nilai Sig. (2- Tailed)	r Kritis	Ket
1	0,731	0,334	0,000	0,05	Valid
2	0,772	0,334	0,000	0,05	Valid
3	0,722	0,334	0,000	0,05	Valid
4	0,704	0,334	0,000	0,05	Valid
5	0,757	0,334	0,000	0,05	Valid
6	0,714	0,288	0,000	0,05	Valid
7	0,683	0,334	0,000	0,05	Valid
8	0,764	0,334	0,000	0,05	Valid
9	0,721	0,334	0,000	0,05	Valid
10	0,819	0,334	0,000	0,05	Valid
11	0,775	0,334	0,000	0,05	Valid
12	0,759	0,334	0,000	0,05	Valid
13	0,690	0,334	0,000	0,05	Valid
14	0,788	0,334	0,000	0,05	Valid
15	0,764	0,334	0,000	0,05	Valid
16	0,766	0,334	0,000	0,05	Valid
17	0,734	0,334	0,000	0,05	Valid
18	0,729	0,334	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS (2023)

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	r Hitung Nilai <i>pearson correlation</i>	r Tabel	r Hitung Nilai Sig. (2- Tailed)	r Kritis	Ket
1	0,687	0,334	0,000	0,05	Valid
2	0,672	0,334	0,000	0,05	Valid
3	0,699	0,334	0,000	0,05	Valid
4	0,738	0,334	0,000	0,05	Valid
5	0,750	0,334	0,000	0,05	Valid
6	0,672	0,334	0,000	0,05	Valid
7	0,504	0,334	0,002	0,05	Valid
8	0,616	0,334	0,000	0,05	Valid
9	0,746	0,334	0,000	0,05	Valid

10	0,682	0,334	0,000	0,05	Valid
11	0,678	0,334	0,000	0,05	Valid
12	0,596	0,334	0,000	0,05	Valid
13	0,569	0,334	0,000	0,05	Valid
14	0,602	0,334	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS (2023)

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial

Pernyataan	r Hitung Nilai <i>pearson</i> <i>correlation</i>	r Tabel	r Hitung Nilai Sig. (2- Tailed)	r Kritis	Ket
1	0,652	0,334	0,000	0,05	Valid
2	0,627	0,334	0,000	0,05	Valid
3	0,677	0,334	0,000	0,05	Valid
4	0,743	0,334	0,000	0,05	Valid
5	0,554	0,334	0,001	0,05	Valid
6	0,800	0,334	0,000	0,05	Valid
7	0,743	0,334	0,000	0,05	Valid
8	0,818	0,334	0,000	0,05	Valid
9	0,750	0,334	0,000	0,05	Valid
10	0,687	0,334	0,000	0,05	Valid
11	0,826	0,334	0,000	0,05	Valid
12	0,699	0,334	0,000	0,05	Valid
13	0,846	0,334	0,001	0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS (2023)

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

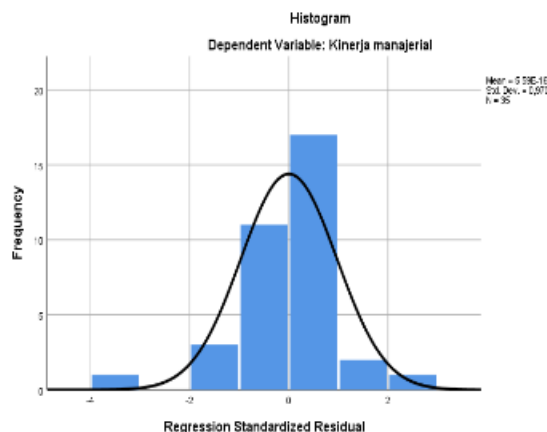
No	Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Sistem Pengendalian Manajemen	18	0,952	Reliabel
2	Budaya Organisasi	14	0,898	Reliabel
3	Kinerja Manajerial	13	0,925	Reliabel

Sumber : Data primer diolah SPSS (2023)

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

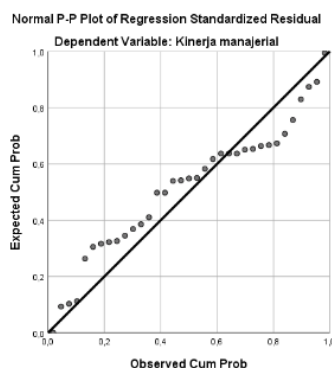
Uji Normalitas



Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Santoso (2015) menjelaskan bahwa grafik histogram dikatakan 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. Selanjutnya, grafik P-Plot dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Gambar 4.2 Hasil uji normalitas P-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. Sebaran data pada grafik P-Plot di atas, menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal karena berpusat pada garis diagonal dan mengikuti arahnya.

Uji Multikolineritas

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Sistem pengendalian manajemen	.442	2,265
Budaya organisasi	.442	2,265

a. Dependent Variable : Kinerja Manajerial

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa variabel sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi sama-sama memiliki nilai *tolerance* 0,442 dan nilai VIF 2,265. Mengingat nilai *tolerance* kedua variabel independen $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen dalam penelitian ini memiliki interkorelasi. Pada akhirnya, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig
1		
(Constant)	1,474	,150
Sistem pengendalian manajemen	-,409	,685
Budaya organisasi	-,351	,728

a. Dependent Variabel : Abs_Res

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian manajemen mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,685 yang artinya lebih besar dari 0,05 ($0,685 > 0,05$). Sedangkan nilai signifikansi

untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,728 yang artinya lebih besar dari 0,05 ($0,728 > 0,05$). Dengan demikian, terjadi homoskedastisitas atau kecocokan antara variasi variabel.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,207	11,656		,361	,720
	Sistem pengendalian manajemen	,195	,258	,132	,759	,454
	Budaya organisasi	1,062	,284	,650	3,740	,001

a. Dependent Variable : Kinerja Manajerial

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 digunakan persamaan berikut :

$$Y = 4,207 + 0,195 X_1 + 1,062 X_2 + e$$

Interpretasi:

1. Nilai *constant* (β) = 4,207 menunjukkan bahwa jika sistem pengendalian manajemen dan budaya tidak ada, maka kinerja manajerialnya adalah 4,207.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,195 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan sistem pengendalian manajemen sebesar 1 persen maka kinerja manajerial juga akan meningkat sebesar 19,5 persen.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 1,062 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 1 persen, maka kinerja manajerial juga akan meningkat sebesar 106,2 persen.
4. Sistem pengendalian manajemen memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,759 dan lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,036. Sehingga disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Selanjutnya, nilai signifikansi untuk variabel sistem pengendalian sebesar 0,454 dan lebih besar dari 0,05. Berdasarkan perolehan nilai dan penjelasan diatas, maka kesimpulannya adalah H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Artinya variabel sistem pengendalian manajemen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial di BSI KC Aceh Diponegoro.
5. Budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,740 dan lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,036. Sehingga disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Selanjutnya, nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan perolehan nilai dan penjelasan di atas, maka kesimpulannya adalah H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial di BSI KC Aceh Diponegoro.

Tabel 4.8 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1526,630	2	763,315	20,885	,000 ^b
	Residual	1169,541	32	36,548		
	Total	2696,171	34			

a. *Dependent Variable* : Kinerja Manajerial

b. *Predictors: (Constant)*, Budaya organisasi, Sistem pengendalian manajemen

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas, maka diperoleh nilai F sebesar 20,885 dan lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,285. Selanjutnya, diketahui pula bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial di BSI KC Aceh Diponegoro.

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.539	6,046
a. <i>Predictors</i> : (Constant), Budaya organisasi, Sistem pengendalian manajemen				

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh nilai R sebesar 0,752, yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel sistem pengendalian manajemen (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dengan variabel kinerja manajerial (Y). Nilai *R square* sebesar 0,566 menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian manajemen (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dapat menjelaskan variabel kinerja manajerial (Y) sebesar 56,6 persen, sedangkan sisanya sebesar 43,4 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian manajemen memiliki nilai signifikansi sebesar 0,454 dan lebih besar dari 0,05. Sehingga H_1 ditolak, artinya sistem pengendalian manajemen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Artinya sistem pengendalian manajemen yang diterapkan pada BSI KC Aceh Diponegoro tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerialnya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan sistem pengendalian manajemen yang dilakukan, maka hal tersebut tidak berdampak terhadap kenaikan kinerja manajerial. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deliani *et al*, (2021) dan Wahyuni dan Lestari (2020) yang menjelaskan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_2 diterima, artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya budaya organisasi yang telah dijalankan pada BSI KC Aceh Diponegoro berpengaruh terhadap kinerja manajerialnya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi yang dilakukan, maka hal tersebut akan berdampak terhadap kenaikan kinerja manajerial. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi *et al*. (2019) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

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. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial di BSI KC Aceh Diponegoro. Hal tersebut menunjukkan bahwa meningkat atau menurunnya penerapan budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida, R. N. (2017). *Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada UMKM Batik Kampung Laweyan Surakarta)* (Vol. 21, Nomor 2). Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Ananda Dwi Cahya, T. A. (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>
- 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](https://bisnis.tempo.co/read/1425870/erick-thohir-sebut-penetrasi-bank-syariah-di-ri-kalah-jauh-dengan-3-negara-ini)
- Cameroon, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture* (3 ed.). CA: Josey-Bass.
- Cushway, & Lodge. (2000). *Organizational Behavior and Design, Perilaku dan Desain Organisasi* (Cetakan ke). PT Elex Media Komputindo.
- 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.
- Ghozali. (2016). 23, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- IRAWATI, A., & ARDIANSYAH, 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>
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- 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>
- Kurnia Sari, P., Ni'mah, A., & Fadlullah Hana, K. (2022). Analisis Sinkronisasi Budaya Kerja Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Indonesia Setelah Merger. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), 31–41. <https://doi.org/10.24239/jiebi.v4i1.91.31-41>
- 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/cygf>
- Mulyadi. (2001). *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Salemba Empat.
- 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>
- 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*.
- Robbins, P, S., Judge, & Timothy A. (2016). *Organizational Behavior* (Edition 16). Pearson.
- Sitorus, Simanjuntak, & Situmorang. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Perusahaan PTPN IV Unit Pasar Mandoge). *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 5(8.5.2017), 2003–2005.
- Tangdialla, A. R., Kalangi, L., & Pinatik, S. (2021). The Influence Of Organizational Culture And Management Accounting Information Systems On Managerial Performance At The Secretariat

Office Of The Regional House Of Representatives Manado City. *Jurnal LPPM Bidang Ekonomi Sosial, Budaya, dan Hukum*, 5(1), 34–48.

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 Syaria*.