

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN, KEHADIRAN KARYAWAN DAN PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDALAN PACIFIC SAMUDRA SURABAYA

Rikza Ari Handanu

rikzaari1@gmail.com

Rismawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyze the effect of Management Control System, Employees' Attendance, and Salary on the employees' performance at PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya. The research was causal-comparative with a quantitative approach. The population was all employees of PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya in Sales, Operations, Accounting, and Warehouse divisions. Moreover, the data collection technique used saturated sampling (census). In line with that, there were 45 respondents as the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed directly to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26. The result showed that the Management Control System had a positive and significant effect on employees' performance of PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya. Likewise, employees' attendance had a positive and significant effect on employees' performance of PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya. Similarly, salary had a positive and significant effect on employees' performance of PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya.

Keywords: Management Control System, Employees' Attendance, Salary, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh dari Sistem Pengendalian Manajemen, Kehadiran Karyawan dan Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada bagian *Sales, Operations, Accounting, dan Warehouse* yang bekerja pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya sejumlah 45 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner bentuk fisik yang disebarlang langsung kepada seluruh karyawan PT. Mentaya Mutiara Indah. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya, Kehadiran Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya, dan Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya.

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Manajemen, Kehadiran Karyawan, Penggajian, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era global dan perkembangan masyarakat yang cepat, perusahaan sering menghadapi tantangan, baik karena kesulitan beradaptasi dengan teknologi baru maupun hasil kerja yang kurang optimal dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam menggerakkan organisasi. Kesuksesan perusahaan sangat tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia, yang mencakup individu dengan bakat, kreativitas, dan semangat untuk memajukan operasional perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kunci strategis dalam hierarki sumber daya perusahaan. Tanpa keterlibatan SDM, manajemen sumber daya lainnya sulit untuk berjalan optimal, terutama dalam mencapai hasil produk yang maksimal. Pengelolaan SDM yang efektif penting dalam

membangun organisasi yang responsif terhadap perubahan lingkungan. Keterampilan teknis, konseptual, teoretis, dan etis individu dalam organisasi sangatlah vital. Manajemen SDM menjadi kunci untuk menghadapi tantangan keterampilan dan kompetensi serta mencapai kinerja terbaik. Fokus pada kinerja individu dianggap memiliki dampak besar pada kinerja tim dan keseluruhan organisasi.

PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya adalah perusahaan jasa yang didirikan pada tahun 1994 dan berlokasi di Jalan Perak Barat 203 Surabaya. Perusahaan ini fokus pada berbagai layanan jasa untuk memfasilitasi perdagangan internasional. Salah satu layanan utama yang mereka tawarkan adalah international freight forwarding. Layanan ini mencakup segmentasi seperti *Ocean and Air Freight*, layanan *door to door*, distribusi, truk darat, pergudangan, dan *custom clearance*. Di PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya, layanan *freight forwarding* melibatkan berbagai proses seperti pengumpulan muatan di gudang, pemantauan pergerakan peti kemas selama pengiriman ke pelabuhan, pemberitahuan kedatangan kapal kepada pembeli, pengepakan barang, serta manajemen biaya pengiriman menggunakan kapal laut (*Ocean Freight*), dan kegiatan lainnya. Kinerja PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya telah menorehkan berbagai pencapaian yang terkait dengan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja tersebut mencerminkan prestasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang bisa menunjukkan tingkat pengalaman serta efisiensi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, penilaian kinerja karyawan menjadi penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kinerja dan produktivitasnya.

Setiap perusahaan pasti menghadapi suatu masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawannya. Seluruh pimpinan perusahaan akan selalu berusaha untuk memastikan bahwa semua kegiatan yang dilakukan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Permasalahan yang terjadi pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya yaitu meningkatkan tingkat ketidakhadiran karyawan dan kurangnya keadilan dalam pemberian gaji yang diberikan kepada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya. Berdasarkan wawancara dengan sejumlah karyawan, terungkap bahwa ada kebutuhan peningkatan gaji karena kebutuhan hidup yang terus meningkat, meskipun terdapat kontrak antara karyawan dan perusahaan. Evaluasi terhadap kebijakan gaji ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat kinerja perusahaan di masa depan. Kinerja perusahaan tercermin dari pelaksanaan rencana kerja yang dilakukan oleh eksekutif dan Sumber Daya Manusia (SDM). Kinerja ini bertujuan untuk mendukung kelangsungan dan kesuksesan jangka panjang organisasi, baik BUMN maupun swasta (Linando, 2021:27). Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam kemajuan perusahaan dan menentukan pencapaian tujuan utama. Kualitas SDM memengaruhi kinerja karyawan, kualitas tinggi berarti kinerja meningkat, sebaliknya kualitas rendah menyebabkan penurunan kinerja. Dari data sebelumnya, peneliti menemukan masalah umum dalam perusahaan, termasuk kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh sistem pengendalian manajemen, kehadiran, dan penggajian. Penelitian ini akan difokuskan pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya.

Suatu organisasi memulai aktivitasnya dengan proses perencanaan yang melibatkan individu untuk mencapai tujuan. Namun, individu memiliki tujuan pribadi yang mungkin tidak selaras dengan tujuan organisasi, mengakibatkan ketidakcocokan yang menghambat pencapaian tujuan. Untuk menyelaraskan tujuan, diperlukan pengendalian kerja, salah satunya dengan sistem pengendalian manajemen. Sistem Pengendalian Manajemen merupakan suatu inisiatif yang memungkinkan sebuah perusahaan untuk mempertahankan, bersaing, dan terus berkembang dalam kompetisi bisnis saat ini. Dengan sistem pengendalian manajemen yang efektif, perusahaan dapat mengatasi tantangan internal yang muncul dalam operasionalnya. Sumarsan (2013:4) menjelaskan bahwa sistem pengendalian manajemen merupakan serangkaian tindakan dan aktivitas yang berlangsung secara keberlanjutan dalam seluruh aktivitas organisasi. Sistem ini juga berbentuk proses dan struktur yang teratur secara sistematis untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan strategi tertentu secara

efektif, efisien, dan ekonomis. Sebuah sistem pengendalian manajemen yang baik akan mendukung pertumbuhan cepat, sementara yang kurang baik dapat membuat perusahaan kalah bersaing. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambunan *et al.* (2022) dan Amalia *et al.* (2021) menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian terbaru dari Nasution (2023) memperlihatkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari perbedaan temuan ini, belum ditemukan kesimpulan yang pasti mengenai hubungan antara variabel Sistem Pengendalian Manajemen dan kinerja karyawan.

Kehadiran karyawan di tempat kerja memiliki kepentingan yang besar; meskipun jumlah karyawan cukup banyak, keberadaan yang kurang aktif dapat menghambat pencapaian kualitas kinerja yang diharapkan. Pentingnya kehadiran ini dalam mengevaluasi kinerja karyawan karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Dalam pandangan Hasibuan (2016:84), absensi karyawan menjadi indikator dalam mengevaluasi efektivitas metode pengembangan karyawan. Jika setelah mengikuti pengembangan, tingkat absensi karyawan menurun, maka metode pengembangan tersebut dianggap berhasil. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widayati (2020) dan Gunadi (2016) menunjukkan bahwa Kehadiran Karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian terbaru dari Santoso (2012) memperlihatkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa Kehadiran Karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari perbedaan temuan ini, belum ada kesimpulan yang pasti mengenai hubungan antara variabel Kehadiran Karyawan dan kinerja karyawan.

Selain Sistem Pengendalian Manajemen dan Kehadiran Karyawan, Penggajian juga sangat memiliki peran penting dalam menunjang kinerja. Menurut Mangkunegara (2017:85), gaji adalah bentuk penghargaan berupa uang yang diberikan secara bulanan kepada karyawan sebagai imbalan atas pelayanan dan kinerjanya di tempat kerja. Besarnya gaji bisa dipengaruhi oleh lama bekerja, tingkat keterampilan, dan tingkat pendidikan. Pembayaran gaji karyawan seringkali menjadi kendala dalam proses distribusi yang tidak selalu lancar di banyak perusahaan. Gaji yang disalurkan dengan proporsional diharapkan dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan memperlihatkan komitmen penuh terhadap tugasnya, yang pada gilirannya membantu perusahaan mencapai tujuan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2021) serta Astuti dan Rianto (2022) menunjukkan bahwa Penggajian memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian terbaru dari Maifanda dan Slamet (2019) memperlihatkan hasil yang berbeda menyatakan bahwa Penggajian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari perbedaan temuan ini, belum ada kesimpulan pasti antara variabel Penggajian dan kinerja karyawan.

Adapun berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan dalam latar belakang masalah, beberapa pokok permasalahan yang akan dijadikan fokus dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut: (1). Apakah Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya? (2). Apakah kehadiran karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya? (3). Apakah Penggajian berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya?.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) menggambarkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dalam aspek kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, Busro (2018:57) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, di mana karyawan menjalankan amanah yang diberikan

sesuai dengan nilai moral dan etika perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi. Indikator kinerja karyawan yang diterapkan oleh peneliti, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:70), adalah sebagai berikut: (a). Kualitas Kerja (b). Kuantitas Kerja (c). Kerja Sama (d). Tanggung Jawab dan (e). Inisiatif.

Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Sumarsan (2013:4) menjelaskan bahwa sistem pengendalian manajemen merupakan serangkaian tindakan dan aktivitas yang berlangsung secara keberlanjutan dalam seluruh aktivitas organisasi. Sistem ini juga berbentuk proses dan struktur yang teratur secara sistematis untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan strategi tertentu secara efektif, efisien, dan ekonomis. Sistem ini mempengaruhi anggota organisasi untuk menjalankan strategi dan kebijakan secara efisien, kritis dalam mencapai tujuan organisasi, serta mendukung fleksibilitas dan inovasi dalam organisasi yang besar. Proses sistem pengendalian manajemen terdiri dari serangkaian tahapan yang harus dilalui guna mencapai tujuan sistem. Tahapan-tahapan tersebut meliputi perencanaan strategis, penyusunan anggaran, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja. Menurut Anthony dan Govindarajan seperti yang dikutip oleh Dita (2011:14), Indikator sistem pengendalian manajemen mencakup: (a). Sasaran Kualitas (*Quality Goal*) (b). Umpan Balik Kualitas (*Quality Feedback*) dan (c). Insentif Kualitas (*Quality Incentives*).

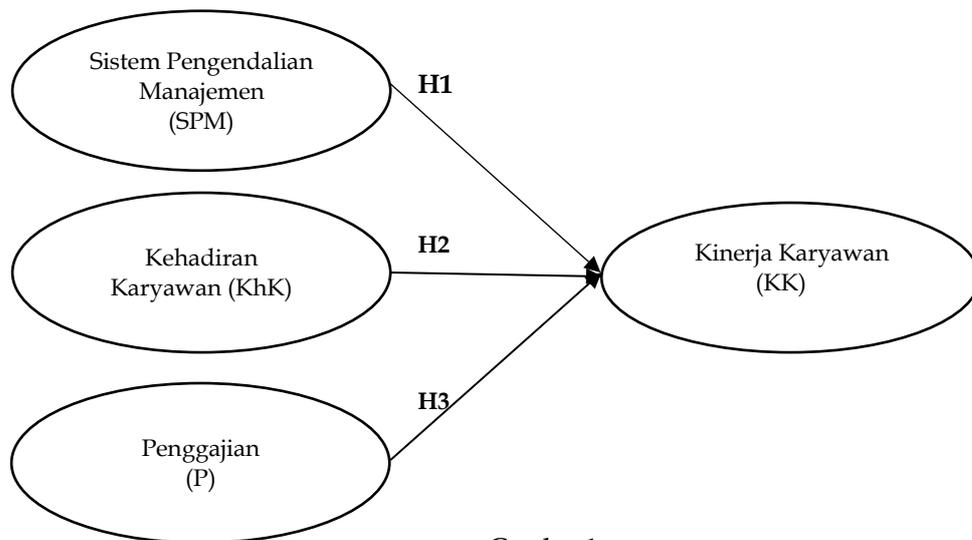
Kehadiran Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:84), absensi karyawan menjadi indikator dalam mengevaluasi efektivitas metode pengembangan karyawan. Jika setelah mengikuti pengembangan, tingkat absensi karyawan menurun, maka metode pengembangan dianggap berhasil. Sebaliknya, jika tingkat absensi karyawan tetap atau meningkat, menunjukkan metode pengembangan diterapkan tidak begitu efektif. Hasibuan juga mengaitkan semangat kerja dengan absensi/presensi karyawan di tempat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kedisiplinan, kerja sama dengan pimpinan atau kolega di organisasi, serta tingkat produktivitas kerja karyawan. Ketidakhadiran karyawan dapat disebabkan oleh berbagai alasan tertentu, dan batasan kewajaran digunakan sebagai parameter untuk menilai tingkat absensi yang diterima. Apabila karyawan melewati batas kewajaran, penting bagi perusahaan untuk memahami penyebabnya. Menurut Nitisemito (2015:54), presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: (a). Kehadiran Karyawan di Tempat Kerja, (b). Ketepatan Karyawan Datang atau Pulang, (c). Kehadiran Pegawai saat Mendapat Undangan untuk Kegiatan atau Acara dalam Instansi.

Penggajian

Menurut Sinambela (2016:237), gaji dapat diartikan sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas pelaksanaan tugas-tugas administratif dan kepemimpinan. Besaran gaji ini umumnya ditetapkan secara bulanan dan bersifat tetap, mencerminkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas tanggung jawab dan peran mereka dalam aktivitas administratif dan kepemimpinan di lingkungan kerja. Gaji ini umumnya mencakup tugas-tugas administratif dan kepemimpinan yang dilakukan oleh karyawan, dan pembayarannya biasanya dilakukan secara rutin dan tetap, misalnya setiap bulan. Gaji mencerminkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi dan tanggung jawab mereka dalam lingkungan kerja. Menurut Badriyah (2015:154), fungsi dari pemberian kompensasi atau gaji dapat dijelaskan sebagai berikut: (a). Pengalokasian Sumber Daya Manusia secara Efisien (b). Penggunaan Sumber Daya Manusia secara Lebih Efisien dan Efektif (c). Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi. Menurut Kurniawan (2013:9), terdapat tiga indikator dalam mengukur gaji, yakni: (a). Kelayakan Gaji (b). Motivasi Kerja (c). Kepuasan Kerja.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Sistem Pengendalian Manajemen merupakan suatu upaya yang memungkinkan perusahaan untuk tetap relevan, bersaing, dan terus berkembang dalam dinamika persaingan bisnis saat ini. Menurut Sujarweni (2016:97), proses sistem pengendalian manajemen melibatkan serangkaian tahap yang harus dijalani untuk mencapai tujuan sistem tersebut. Tahapan-tahapan tersebut mencakup perencanaan strategis, penyusunan anggaran, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja. Sistem pengendalian manajemen diartikan sebagai suatu sistem yang digunakan untuk memengaruhi anggotanya agar mampu menjalankan strategi-strategi dengan efisien dan efektif, dengan tujuan mencapai berbagai target organisasi. Sistem ini berperan sebagai sarana perolehan dan pemanfaatan informasi guna mendukung koordinasi dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan di seluruh lapisan organisasi, serta untuk membimbing perilaku karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambunan *et al.* (2022) dan Amalia *et al.* (2021) menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian terbaru dari Nasution (2023) memperlihatkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis di atas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1 : Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya

Pengaruh Kehadiran Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:84) menyatakan bahwa absensi karyawan berperan sebagai indikator untuk mengevaluasi efektivitas metode pengembangan karyawan. Jika setelah mengikuti program pengembangan, terjadi penurunan tingkat absensi karyawan, hal ini menandakan keberhasilan metode pengembangan tersebut. Sebaliknya, apabila tingkat absensi karyawan tetap atau bahkan meningkat, hal ini mengindikasikan bahwa metode pengembangan yang diterapkan tidak begitu efektif. Selain itu, Hasibuan juga menghubungkan semangat kerja dengan absensi/presensi karyawan di tempat kerja, tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin, kerja sama dengan atasan atau rekan kerja di organisasi, serta tingkat produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh

Widayati (2020) dan Gunadi (2016) menunjukkan bahwa Kehadiran Karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian terbaru dari Santoso (2012) memperlihatkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa Kehadiran Karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis di atas, maka hipotesisnya adalah:

H2 : Kehadiran Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya

Pengaruh Penggajian terhadap Kinerja Karyawan

Gaji adalah pembayaran berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pembayaran ini mencakup tugas administratif dan kepemimpinan, dan biasanya diberikan secara rutin, contohnya setiap bulan. Gaji mencerminkan pengakuan terhadap kontribusi dan tanggung jawab karyawan dalam lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017:85), gaji adalah bentuk penghargaan berupa uang yang diberikan secara bulanan kepada karyawan sebagai imbalan atas pelayanan dan kinerjanya di tempat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2021) serta Astuti dan Rianto (2022) menunjukkan bahwa Penggajian memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian terbaru dari Maifanda dan Slamet (2019) memperlihatkan hasil yang berbeda menyatakan bahwa Penggajian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis di atas, maka hipotesisnya adalah:

H3 : Penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya.

Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambunan *et al.* (2022) dan Amalia *et al.* (2021) menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian terbaru dari Nasution (2023) memperlihatkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widayati (2020) dan Gunadi (2016) menunjukkan bahwa Kehadiran Karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian terbaru dari Santoso (2012) memperlihatkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa Kehadiran Karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2021) serta Astuti dan Rianto (2022) menunjukkan bahwa Penggajian memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian terbaru dari Maifanda dan Slamet (2019) memperlihatkan hasil yang berbeda menyatakan bahwa Penggajian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari perusahaan dan metode kausal komparatif (*causal comparative research*) digunakan untuk menguji suatu hipotesis tentang hubungan sebab akibat dari beberapa variabel. Menurut Sugiyono (2017:8) menjelaskan bahwa metode kuantitatif bertujuan untuk menyelidiki lebih jauh populasi atau sampel dengan mengumpulkan data menggunakan alat statistik, yang selanjutnya digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sugiyono (2017:74) Penelitian kausal komparatif yaitu jenis penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks hubungan sebab-akibat yang dikaji dalam penelitian ini, fokusnya adalah pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Kehadiran Karyawan, dan Penggajian terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:46) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diringkas kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada posisi *Sales, Operations, Accounting, dan Warehouse* yang bekerja pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya sejumlah 45 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel yang disebut sebagai teknik *sampling jenuh*. Menurut Arikunto (2017:105), teknik ini mempertimbangkan jumlah populasi yang terlibat. Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, penelitian dapat menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Namun, jika populasi lebih dari 100 orang, biasanya diambil sekitar 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi untuk diteliti. Dalam konteks ini, karena terdapat 45 karyawan pada bagian *Sales, Operations, Accounting, dan Warehouse* yang bekerja pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya, maka seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel penelitian, sesuai dengan panduan tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan metode kuesioner yang meliputi pernyataan sehubungan dengan variabel Sistem Pengendalian Manajemen, Kehadiran Karyawan, Penggajian dan Kinerja Karyawan dengan skala penilaian kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, digunakan data primer yang diperoleh melalui tabulasi hasil observasi individu atau observasi langsung terhadap subjek. Hal ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang telah disesuaikan dengan kebutuhan peneliti secara langsung kepada seluruh karyawan bagian *Sales, Operations, Accounting, dan Warehouse* pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya. Sumber data yang digunakan dalam data primer. Peneliti mendapatkan data langsung dari karyawan divisi *Sales, Operations, Accounting, dan Warehouse* di PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya, dengan total 45 karyawan. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara *offline*, yang berfokus pada variabel Sistem Pengendalian Manajemen, Kehadiran Karyawan, Penggajian, dan Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Sistem Pengendalian Manajemen (SPM)

Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem yang digunakan oleh manajemen PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya untuk mengendalikan aktifitas suatu organisasi. Menurut Anthony dan Govindarajan seperti yang dikutip oleh Dita (2011:14), Indikator sistem pengendalian manajemen mencakup: (a). Sasaran Kualitas (*Quality Goal*) (b). Umpan Balik Kualitas (*Quality Feedback*) dan (c). Insentif Kualitas (*Quality Incentives*).

Kehadiran Karyawan (KhK)

Kehadiran karyawan merujuk pada kondisi di mana seorang karyawan PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya berada di tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan, termasuk saat memulai dan mengakhiri jam kerja. Menurut Nitisemito (2015:54), presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: (a).

Kehadiran Karyawan di Tempat Kerja (b). Ketepatan Karyawan Datang atau Pulang dan (c). Kehadiran Pegawai saat Mendapat Undangan untuk Kegiatan atau Acara dalam Instansi

Penggajian (P)

Gaji adalah bentuk penghargaan berupa uang yang diberikan secara bulanan kepada karyawan PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya sebagai imbalan atas pelayanan dan kinerjanya di tempat kerja. Menurut Kurniawati (2013:9) indikator dari gaji adalah: (a). Kelayakan (b). Motivasi Kerja dan (c). Kepuasan Kerja.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya dalam memenuhi tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada waktu periode tertentu. Indikator kinerja karyawan yang diterapkan oleh peneliti, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:70), adalah sebagai berikut: (a). Kualitas Kerja, (b). Kuantitas Kerja, (c). Kerja Sama, (d). Tanggung Jawab, dan (e). Inisiatif.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan dalam menganalisa suatu data untuk dapat memecahkan permasalahan atau menguji variabel yang digunakan dalam penelitian. Kegunaan analisa data sebagai mengelompokkan data sesuai dengan jenis responden dan variabel yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai kebenaran atau validitas suatu kuesioner. Suatu instrumen dianggap valid jika pernyataan yang terdapat dalam instrumen tersebut dapat mengungkapkan dengan tepat hal yang hendak diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2018:51). Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menilai kebenaran atau validitas suatu kuesioner. Berikut adalah hasil dari uji validitas:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.(2-tailed)	Taraf Sig.	Keterangan
Sistem Pengendalian Manajemen (SPM)	SPM.1	0,000	< 0,05	Valid
	SPM.2	0,000	< 0,05	Valid
	SPM.3	0,000	< 0,05	Valid
Kehadiran Karyawan (KhK)	KhK.1	0,000	< 0,05	Valid
	KhK.2	0,000	< 0,05	Valid
	KhK.3	0,000	< 0,05	Valid
Penggajian (P)	P.1	0,000	< 0,05	Valid
	P.2	0,000	< 0,05	Valid
	P.3	0,000	< 0,05	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,000	< 0,05	Valid
	KK2	0,000	< 0,05	Valid
	KK3	0,000	< 0,05	Valid
	KK4	0,000	< 0,05	Valid
	KK5	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari hasil uji validitas yang terdokumentasi dalam Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada variabel Sistem Pengendalian Manajemen, Kehadiran Karyawan, Penggajian dan Kinerja Karyawan dianggap "valid". Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Sig. (2-tailed) pada uji validitas yang lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45), uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur sejauh mana setiap indikator pada tiap variabel dalam kuesioner menunjukkan konsistensi. Kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika respons dari responden terhadap pernyataan menunjukkan keseragaman. Dalam penelitian ini, untuk menilai apakah data dapat dianggap reliabel atau tidak, digunakan metode *Cronbach Alpha* sebagai landasan untuk menentukan reliabilitas data, sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Sistem Pengendalian Manajemen	0,837	Reliabel
Kehadiran Karyawan	0,860	Reliabel
Penggajian	0,868	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,852	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari hasil uji reliabilitas yang terdokumentasi dalam Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel Sistem Pengendalian Manajemen, Kehadiran Karyawan, Penggajian, dan Kinerja Karyawan dianggap reliabel yang ditunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$, sehingga data dianggap layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipergunakan guna memahami arah serta tingkat hubungan yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang telah ditentukan (Ghozali, 2018:94). Dalam konteks penggunaan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel Sistem Pengendalian Manajemen, Kehadiran Karyawan, dan Penggajian terhadap Kinerja Karyawan melalui penerapan program SPSS 26, hasil dari proses perhitungan tersebut sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,344	0,985	
	Sistem Pengendalian Manajemen	0,300	0,120	0,255
	Kehadiran Karyawan	0,634	0,097	0,541
	Penggajian	0,283	0,096	0,266

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$KK = 5,344 + 0,300SPM + 0,634KhK + 0,283P + e$$

Dari hasil persamaan analisis regresi linier berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut : (a). Dalam perolehan persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa konstanta bernilai 5,344. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila variabel Sistem Pengendalian Manajemen, Kehadiran Karyawan, dan Penggajian bernilai tetap, maka variabel Kinerja Karyawan bernilai sebesar 5,344. (b). Koefisien regresi pada variabel Sistem Pengendalian Manajemen bernilai 0,300. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen memiliki hubungan positif yang mempunyai sifat searah terhadap kinerja

karyawan. Artinya bila Sistem Pengendalian Manajemen ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya akan meningkat sebesar 0,300. (c). Koefisien regresi pada variabel Kehadiran Karyawan bernilai 0,634. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Kehadiran Karyawan memiliki hubungan positif yang mempunyai sifat searah terhadap kinerja karyawan. Artinya bila Kehadiran Karyawan ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya akan meningkat sebesar 0,634. (d). Koefisien regresi pada variabel Penggajian bernilai 0,283. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Penggajian memiliki hubungan positif yang mempunyai sifat searah terhadap kinerja karyawan. Artinya bila Penggajian ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya akan meningkat sebesar 0,283.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

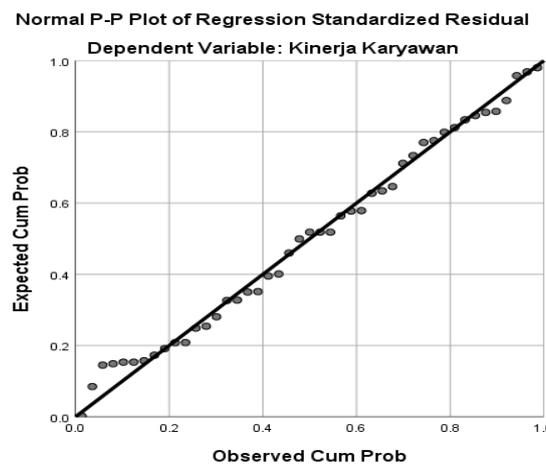
Menurut Ghozali (2018:161), uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi dalam model regresi bersifat normal atau tidak. Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data sampel memenuhi syarat distribusi normal, yang kemudian dapat diinvestigasi lebih lanjut. Dalam menilai apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak, peneliti dapat menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dan pendekatan grafik *Normal Probability Plot* (Ghozali, 2018:164). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat melalui metode pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan analisis Grafik *Normal Probability Plot*, yang dipresentasikan sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas dengan analisis uji *Kolmogorov-Smirnov*

	Unstandardized Residual
N	45
Test Statistic	0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 4 yang memuat hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, ditemukan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* memiliki nilai sebesar 0,200. Hal ini mengindikasikan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal, diindikasikan oleh fakta bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\geq 0,05$. Uji Normalitas dengan analisis Grafik *Normal Probability Plot* berikut :



Sumber : Data Primer, diolah 2024

Gambar 2

Hasil Uji Normalitas dengan analisis Grafik *Normal Probability Plot*

Dengan merujuk pada Gambar 2 yang menampilkan grafik *Normal Probability Plot* terkait uji normalitas, dapat diamati bahwa persebaran titik-titik mengikuti arah garis diagonal pada grafik tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi syarat normalitas dan menunjukkan distribusi yang bersifat normal dalam uji normalitas tersebut.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107), tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Evaluasi terhadap multikolinieritas dilakukan dengan memeriksa nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil dari uji ini dapat direkam dan disajikan dalam sebuah tabel, seperti yang terlihat berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

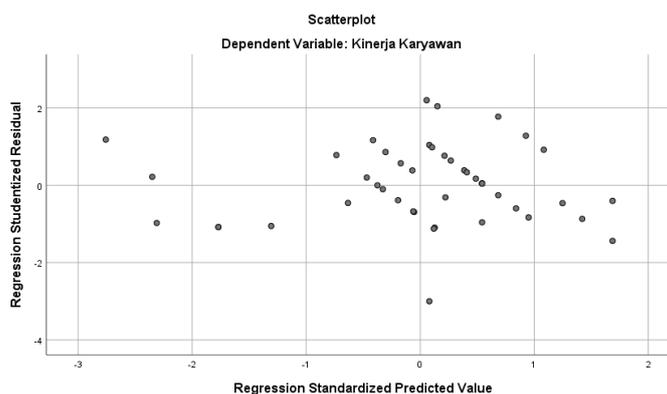
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Sistem Pengendalian Manajemen	0,409	2,443	Bebas Multikolinearitas
Kehadiran Karyawan	0,614	1,628	Bebas Multikolinearitas
Penggajian	0,521	1,920	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari data yang terdapat pada Tabel 5 terkait uji multikolinieritas, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi adanya multikolinieritas antara variabel Sistem Pengendalian Manajemen, Kehadiran Karyawan, dan Penggajian.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:120), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah dalam suatu model regresi terdapat perbedaan varians residual yang terjadi pada satu pengamatan ke lainnya dari seluruh model regresi. Gambaran hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Sumber : Data Primer, diolah 2024

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 yang memperlihatkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, dapat disimpulkan bahwa pola titik-titik pada grafik tersebut terdistribusi di atas dan di bawah garis angka 0. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, sehingga varians dari residual antar pengamatan cenderung seragam dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji statistik F dalam konteks penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi kelayakan penggunaan model regresi yang diterapkan dalam penelitian. Berikut adalah hasil uji statistik F dalam penelitian ini:

Tabel 6
Hasil Uji Statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199,248	3	66,416	64,908	0,000 ^b
	Residual	41,952	41	1,023		
	Total	241,200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penggajian, Kehadiran Karyawan, Sistem Pengendalian Manajemen

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 6 yang memuat hasil uji F menggunakan program SPSS 26, didapati bahwa nilai signifikansi uji F adalah sebesar 0,000, yang kurang dari atau sama dengan 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil dari hal ini adalah bahwa model penelitian ini layak untuk diterima dan dapat dianggap sebagai model yang relevan dan signifikan dalam analisis penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (Uji R²) bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Ghazali (2018:179) menjelaskan bahwa koefisien determinasi juga digunakan untuk menilai seberapa baik model regresi yang telah dibuat. Rentang nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Berikut hasil uji R² berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,909 ^a	0,826	0,813	1,012

a. Predictors: (Constant), Penggajian, Kehadiran Karyawan, Sistem Pengendalian Manajemen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 7 yang memperlihatkan hasil koefisien determinasi *R Square*, ditemukan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,826 atau 82,6%. Angka ini mengindikasikan bahwa variabel Sistem Pengendalian Manajemen, Kehadiran Karyawan, dan Penggajian yang diamati dalam penelitian ini mampu menjelaskan sekitar 82,6% dari variasi kinerja karyawan. Sisanya, yaitu sekitar 17,4%, merupakan bagian dari variasi kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji-t) menurut Ghazali (2018:181) digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji hipotesis t diterapkan untuk mengevaluasi dampak masing-masing variabel, yaitu Sistem Pengendalian Manajemen, Kehadiran Karyawan, dan Penggajian, terhadap

variabel kinerja karyawan. Dalam analisis hipotesis t pada data penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Berikut adalah hasil uji t yang memberikan informasi terkait:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Sistem Pengendalian Manajemen	0,016	0,05	Signifikan
Kehadiran Karyawan	0,000	0,05	Signifikan
Penggajian	0,005	0,05	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 8 mengenai hasil uji hipotesis (uji t) dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut : (a). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel Sistem Pengendalian Manajemen, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,016 ($\leq 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya. Dengan demikian, Hipotesis 1 dapat diterima. (b). Pengaruh Kehadiran Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel Kehadiran Karyawan, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kehadiran Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya. Dengan demikian, Hipotesis 2 dapat diterima. (c). Pengaruh Penggajian terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel Penggajian, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,005 ($\leq 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kehadiran Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya. Dengan demikian, Hipotesis 3 dapat diterima.

Pembahasan

Sistem Pengendalian Manajemen Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat bahwa Sistem Pengendalian Manajemen memiliki koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016. Hal ini menyiratkan bahwa tingkat keefektifan Sistem Pengendalian Manajemen yang tinggi oleh PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya dapat memberikan dampak positif, mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Pengaruh signifikan antara Sistem Pengendalian Manajemen terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada indikator pengukuran yaitu Sasaran Kualitas (*Quality Goal*), Umpan Balik Kualitas (*Quality Feedback*), dan Insentif Kualitas (*Quality Incentives*). Hasil analisis menunjukkan bahwa Sasaran Kualitas (*Quality Goal*) memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,80, mencerminkan tingginya tingkat persetujuan dari para karyawan terhadap aspek tersebut. Sementara itu, Indikator Insentif Kualitas (*Quality Incentives*) mencatat nilai rata-rata terendah, yakni 3,67. Signifikansinya, indikator ini menyoroti tingkat penerimaan yang lebih rendah terhadap insentif berkualitas. Dalam konteks ini, Sistem Pengendalian Manajemen, yang mencakup pengaturan Sasaran Kualitas yang tinggi, dapat dijelaskan sebagai pendorong utama peningkatan kinerja karyawan. Sasaran Kualitas yang tinggi memberikan landasan yang jelas bagi karyawan untuk berusaha mencapai standar tertinggi dalam pekerjaan mereka. Umpan Balik Kualitas (*Quality Feedback*) kemungkinan juga berperan sebagai alat untuk memandu dan memotivasi karyawan dengan memberikan informasi konstruktif terkait kinerja mereka. Meskipun Insentif Kualitas (*Quality Incentives*) memiliki nilai rata-rata lebih rendah, hal ini tidak mengurangi dampak positif Sistem Pengendalian Manajemen secara keseluruhan.

Insentif yang lebih rendah mungkin dapat diperbaiki atau disesuaikan agar lebih sesuai dengan harapan dan motivasi karyawan. Dengan demikian, temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk menyimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen di PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama melalui penerapan Sasaran Kualitas yang tinggi dan pemberian Umpan Balik Kualitas yang efektif. Hasil penelitian mendukung teori yang dikemukakan oleh Sujarweni (2016:97), proses sistem pengendalian manajemen melibatkan serangkaian tahap yang harus dijalani untuk mencapai tujuan sistem tersebut. Tahapan-tahapan tersebut mencakup perencanaan strategis, penyusunan anggaran, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambunan *et al.* (2022) dan Amalia *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2023) yang memperlihatkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kehadiran Karyawan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, terlihat bahwa Kehadiran Karyawan memiliki koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis (uji t), dapat disimpulkan bahwa Kehadiran Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang baik di PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya dapat memiliki dampak positif, mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Kehadiran karyawan di PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan indikator-indikator seperti Kehadiran Karyawan di Tempat Kerja, Ketepatan Karyawan Datang atau Pulang, dan Kehadiran Pegawai saat Mendapat Undangan untuk Kegiatan atau Acara dalam Instansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Kehadiran Pegawai saat Mendapat Undangan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,62, mencerminkan tingginya tingkat persetujuan dari para karyawan terhadap aspek tersebut. Sebaliknya, indikator Kehadiran Karyawan di Tempat Kerja menunjukkan nilai rata-rata terendah, yakni sebesar 3,51. Alasan signifikansi pengaruh kehadiran karyawan terhadap kinerja dapat dijelaskan dengan pemahaman bahwa kehadiran yang baik tidak hanya mencakup dimensi fisik di tempat kerja, tetapi juga melibatkan aspek ketepatan waktu dan keterlibatan dalam kegiatan atau acara instansi. Kehadiran yang konsisten dan tepat waktu menciptakan lingkungan kerja yang stabil, meningkatkan produktivitas, dan membangun kredibilitas karyawan. Selain itu, keterlibatan dalam kegiatan instansi menunjukkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang dapat memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam tugas-tugas pekerjaan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan pemahaman lebih lanjut tentang hubungan positif antara kehadiran karyawan dan kinerja, serta memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan manajemen kehadiran untuk mendukung peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:84) menjelaskan bahwa absensi karyawan dapat berperan sebagai indikator untuk mengevaluasi efektivitas metode pengembangan karyawan. Penurunan tingkat absensi setelah mengikuti program pengembangan menunjukkan keberhasilan metode tersebut, sementara absensi yang tetap atau meningkat mengindikasikan kurangnya efektivitas. Selain itu, absensi karyawan juga dapat dihubungkan dengan semangat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin, kerja sama dengan atasan atau rekan kerja, dan tingkat produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widayati (2020) dan Gunadi (2016) menunjukkan bahwa Kehadiran Karyawan memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2012) memperlihatkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa Kehadiran Karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penggajian Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, terlihat bahwa Penggajian menunjukkan koefisien regresi yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis (uji t) menyimpulkan bahwa Penggajian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan penggajian yang diterapkan dengan baik di PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya dapat memberikan dampak positif, mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Penggajian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya, dengan fokus pada indikator Kelayakan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa penggajian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan hal ini dapat diterangkan melalui pencerminan pada nilai rata-rata indikator yang digunakan. Dari ketiga indikator tersebut, Kepuasan Kerja menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,98. Angka ini mencerminkan tingginya tingkat persetujuan dari para karyawan terhadap aspek Kepuasan Kerja, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh sistem penggajian yang diterapkan. Pentingnya faktor penggajian sebagai pendorong Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh kenyataan bahwa upah yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat memberikan rasa kelayakan dan motivasi yang tinggi. Dalam penelitian ini, indikator Kelayakan menunjukkan nilai rata-rata terendah, yaitu 3,82, mungkin mencerminkan aspek-aspek tertentu dari sistem penggajian yang perlu diperhatikan atau ditingkatkan untuk meningkatkan persepsi karyawan terkait kelayakan upah yang diterima. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem penggajian yang baik dapat secara positif memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka di PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya. Hasil penelitian mendukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:85), yang menjelaskan bahwa konsep gaji diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang secara bulanan kepada karyawan. Pemberian gaji dianggap sebagai imbalan atas pelayanan dan kinerja yang telah diberikan oleh karyawan selama bekerja di tempat kerja. Gaji, dalam konteks ini, bukan hanya dilihat sebagai sekadar kompensasi finansial, melainkan juga sebagai bentuk penghargaan atau apresiasi terhadap kontribusi dan dedikasi yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2021) serta Astuti dan Rianto (2022) menunjukkan bahwa Penggajian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maifanda dan Slamet (2019) memperlihatkan hasil yang berbeda menyatakan bahwa Penggajian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Kehadiran Karyawan, dan Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya", peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: (1). Sistem Pengendalian Manajemen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa implementasi Sistem Pengendalian Manajemen yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya. (2). Kehadiran Karyawan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Keaktifan karyawan dalam memenuhi kewajibannya di tempat kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasional. (3). Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem penggajian yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu memberikan motivasi dan memengaruhi positif kinerja para karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan, dan keterbatasan dalam penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan untuk perbaikan atau pengembangan di masa yang akan datang melibatkan: (1). Sebaiknya untuk memperbarui dan menyempurnakan metode pengukuran kinerja yang lebih terkini dan sesuai dengan tujuan strategis perusahaan. Penerapan teknologi informasi yang canggih juga dapat dioptimalkan untuk meningkatkan efisiensi dalam pemantauan dan pelaporan kinerja. Selain itu, melakukan audit dan evaluasi rutin terhadap responsabilitas dan akuntabilitas setiap unit bisnis akan membantu dalam mendeteksi dan mengatasi potensi masalah sejak dini. (2). Sebaiknya untuk menerapkan sistem pemantauan kehadiran yang terotomatisasi dan dapat diakses secara real-time. Penyuluhan dan pelatihan berkala tentang pentingnya kehadiran yang baik dapat dijadwalkan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawan. Selain itu, penyusunan kebijakan fleksibilitas waktu kerja dapat diperkenalkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap kebutuhan individu. (3). Sebaiknya untuk merancang dan meninjau kembali struktur penggajian agar lebih adil, transparan, dan dapat memotivasi karyawan. Konduktivitas survei kepuasan karyawan berkala akan membantu mengidentifikasi area penggajian yang perlu diperbaiki. Selain itu, tinjau kembali kebijakan insentif dan bonus untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan organisasi dan untuk merangsang karyawan mencapai target kinerja yang diinginkan. (4). Penelitian selanjutnya untuk dapat melibatkan faktor-faktor tambahan yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan perkembangan karir. Penambahan variabel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia,S., S. Rodiah dan Z. Azmi. 2021. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Audit Operasional, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Bhakti Prima Perkasa. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*. 1:131-142.
- Anggraini, L. D. 2019. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntika*. 5(1).
- Arikunto, S. 2017. *Prosedur Penelitian*. Rineka cipta: Jakarta.
- Astuti, D dan M.R. Rianto. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Administrasi dan Sosial Terapan*. 1(2).
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. CV Pustaka: Bandung.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group: Jakarta.
- Dharmawan, I. M.Y. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Udayana.
- Dita, A. 2011. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Batang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi*. Sembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Gunadi, W.T. 2016. Pengaruh Absensi, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yhuen Garment Boyolali. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Halim,A., A. Tjahjono., dan M.F. Husein. 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi Revisi. UPP Akademi Manajemen Perusahaan YKPN: Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kurniawan, A.R. 2013. *Manager dan Supervisor*. Buku Pintar: Yogyakarta.
- Linando, J.A. 2021. *Manajemen Kinerja: Konsep Praktis & Perspektif Islam*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Maifanda, N dan M.R. Slamet. 2019. Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*. 3(1): 81-95.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nasution, F.R. 2023. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Sistem Informasi Akuntansi Dan Disiplinkerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waspada Dinasti Eriasafa. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Nelson. 2008. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduabelas. BPFE: Yogyakarta.
- Nitisemito, A. 2015. *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Oktavia, A. 2021. Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*. 21(1).
- Panggabean, S. M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Galea Indonesia: Bogor.
- Poerwono. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi. Ketiga. PT. Grafindo Persada: Jakarta.
- Qomariah, N. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Abadi: Jember.
- Santoso, Y.E. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Kehadiran Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Logistic PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java). *Sripsi*. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama: Bandung.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sirait, J.T. 2006. *Anggaran Sebagai Alat Bantu Bagi Manajemen*. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana: Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV. Alfabeta: Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sujarweni, W. 2016. *Manajemen Akuntansi Teorindan Aplikasi*. Pustaka Baru: Yogyakarta.
- Sumarsan, T. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi 2. PT Indeks: Jakarta.
- Tambunan, M.J., N. Sansari dan T.F. Daeli. 2022. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Rancaekek). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*. 19(1).
- Widayati, S. 2020. Pengaruh Kehadiran, Pengawasan Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu. Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.