

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO)
P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT**

SKRIPSI

Oleh:

**AULIA RIZKY AZ-ZAHRA
168330076**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/9/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)18/9/21

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO)
P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT**

SKRIPSI

Oleh:

**AULIA RIZKY AZ-ZAHRA
168330076**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/9/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)18/9/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut
Nama : AULIA RIZKY AZ-ZAHRA
NPM : 16.833.0076
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing



(Dra. H. Retnawati Siregar, M.Si)

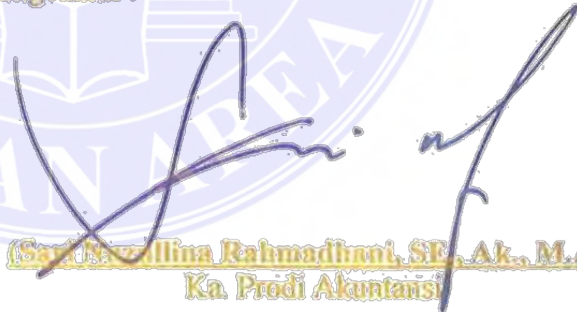
Pembimbing

Mengetahui :



(Dra. Darni Ekasari, SE, M.Si)

Ka. Prodi Akuntansi



(Sari Nurullina Rahmadhani, SE, Ak., M.Acc)

Ka. Prodi Akuntansi

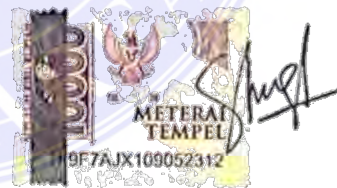
Tanggal/Bulan/Tahun Lolos : 12/Januari/2021

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut”**, yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 Januari 2021
Yang Membuat Pernyataan,



Aulia Rizky Az-Zahra
NPM. 16.833.0076

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aulia Rizky Az-Zahra
NPM : 16.833.0076
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut**". Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

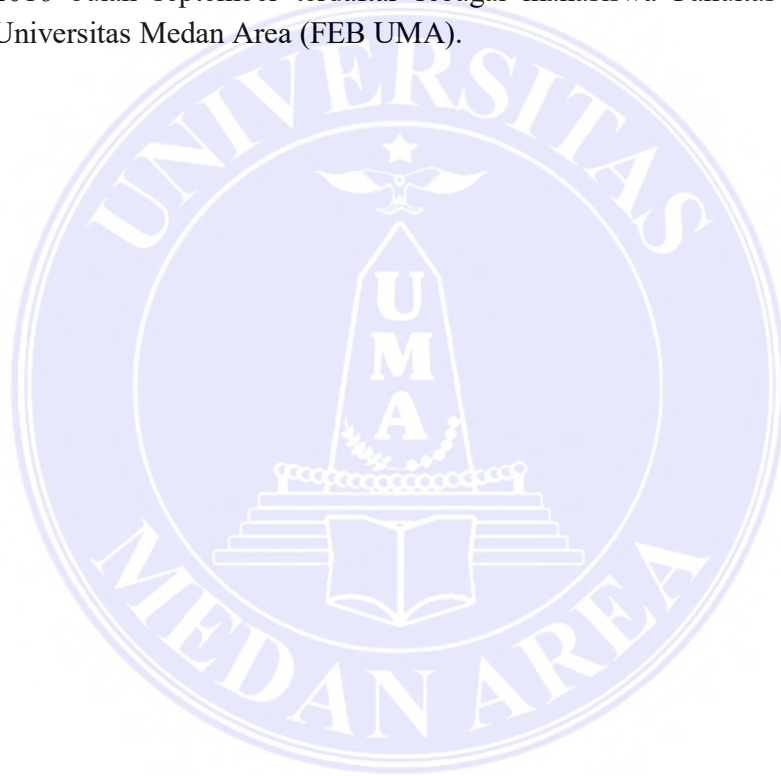
Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 12 Januari 2021
Yang menyatakan, /



Aulia Rizky Az-Zahra
NPM. 16.833.0076

RIWAYAT HIDUP

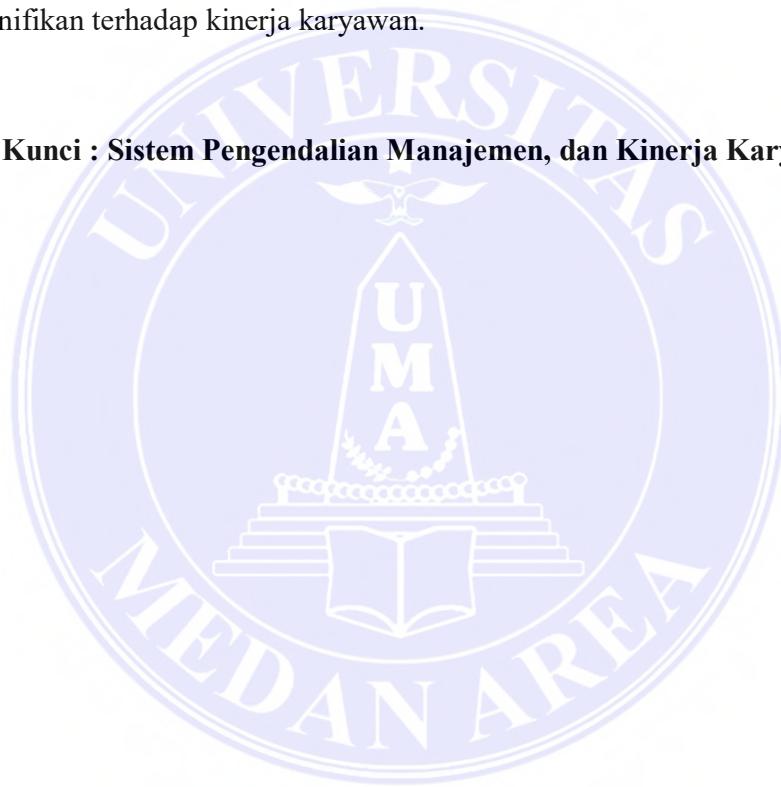
Peneliti dilahirkan di Pematang Guntung Kec. Teluk Mangkudu Kab.Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 08 Agustus 1998 dari Ayah Alm.Sumpeno dan Ibu Sumarni . Peneliti merupakan anak kelima perempuan dari kelima saudara perempuan. Memiliki kakak pertama bernama Vivi Maisarah S.pd , kakak kedua bernama Devi Oktavina S.sos , kakak ketiga Ratih Pratiwi S.pd, dan kakak keempat bernama Indi Alta Utari S.ikom. Pada tahun 2010 peneliti lulus dari SDN 105411 Kec.Sei Rampah Kab.Serdang Bedagai , pada tahun 2013 peneliti lulus dari SMPN2 Teluk Mengkudu Kec.Teluk Mengkudu Kab.Serdang Bedagai, pada tahun 2016 peneliti lulus dari SMA Swasta Muhammdiyah 02 Medan , dan pada tahun 2016 bulan september terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area (FEB UMA).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji t dan uji R dengan menggunakan IBM SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

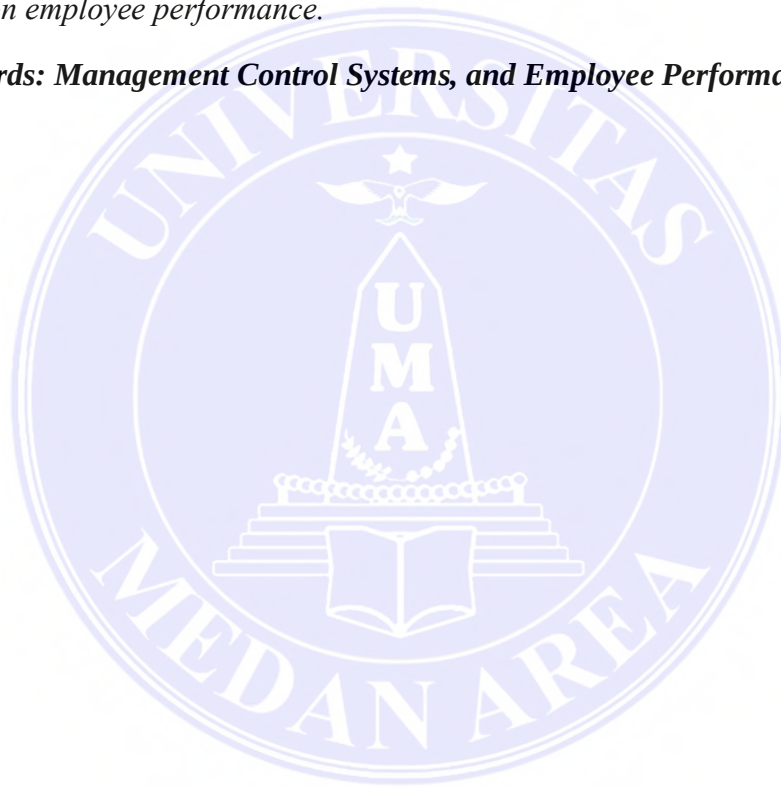
Kata Kunci : Sistem Pengendalian Manajemen, dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to examine the effect of implementing a management control system on employee performance at PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut. This type of research is associative. The sample in this study were 35 employees of PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut. The data source used in this research is primary data. Data collection techniques using questionnaire data. The data analysis technique used in this research is validity test, reliability test, classic assumption test, simple linear regression test, t test and R test using IBM SPSS version 21. The results of this study indicate that the Implementation of Management Control Systems has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Management Control Systems, and Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beriringan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak. Sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB SUMBAGUT”** Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program strata-1 (S-1) Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Menyadari bahwa suatu karya dibidang apapun tidak terlepas dari kekurangan, disebabkan Karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Dalam proses penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, materi dan sebagainya. Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Almarhum Ayah dan Ibu saya Sumarni yang memberi perhatian yang penuh, perjuangan, semangat, kekuatan serta doa untuk yang mendukung penulis secara moril maupun materiil selama penulisan skripsi dan proses pencapaian gelar sekali lagi terimakasih sekali kepada ibuku yang penuh cinta, kasih, sayang dan kesabaran dalam menghadapi penulis selama ini. Tiada kata yang pantas dan tiada nilai yang layak untuk menggambarkan besarnya peran ibu dalam kehidupan peneliti dan kepada kakak-kakak saya ,Vivi Maisarah,S.pd ,Devi Oktavina,S.sos ,Ratih Pratiwi,S.pd, Indi Alta Utari,S.ikom peneliti yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan

yang luar biasa setiap harinya baik doa, moril dan materil sehingga peneliti berhasil menyelesaikan skripsi dengan baik . Selain itu peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, Msc, Selaku Rektor Universitas Medan area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area.
3. Ibu Sari Nuzulina Rahmadhani, SE, M.Acc,Ak Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Falkutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Dra. Hj. Retnawati Siregar, M.Si , selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, memberikan kepercayaan, dorongan, saran dan masukan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Ibu Warsani Purnama Sari, SE, MM, Ak, selaku Ketua Sidang yang telah memberikan arahan,saran dan masukan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
6. Ibu May Hana Balqis Rangkuti, SE,M.Acc Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
7. Ibu Sari Nuzulina Rahmadhani, SE,M.Acc,Ak Selaku Sekretaris yang telah memberikan dan arahan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Medan area atas bekal ilmu yang diajarkan selama ini, serta memberikan nasehat dan motivasi kepada peneliti.

9. Perusahaan tempat meneliti yaitu PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut, dan peneliti berterima kasih kepada semua pihak yang ada di perusahaan.
10. Semua sahabat dan orang-orang terdekat yang telah memberikan dukungan dan saran sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
11. Teman-teman Akuntansi A stambuk 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah banyak mengisi hari-hari dari awal kuliah sampai menyelesaikan kuliah. Setiap kenangan yang diberikan begitu berharga.
12. Seluruh pihak-pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terimakasih buat doa ,saran,bantuan dan motivasi sehingga penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis.Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran yang membangun dari berbagai pihak untuk perbaikan penelitian selanjutnya.

Medan, 12 Januari 2021



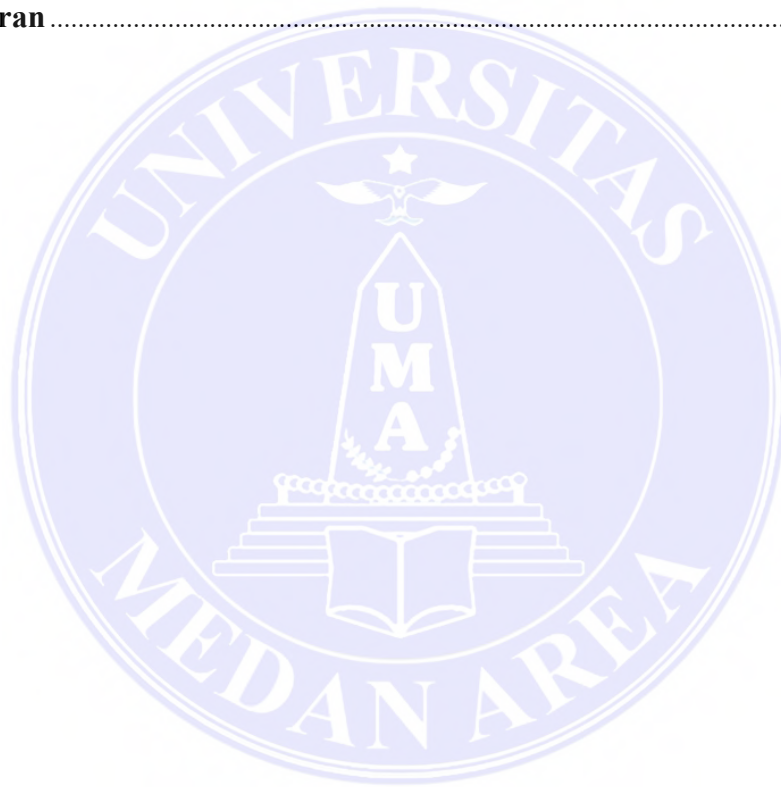
AULIA RIZKY AZ-ZAHRA
168330076

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORINALITAS.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Sistem Pengendalian Manajemen	7
2.1.1 Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen	7
2.1.2 Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen	9
2.1.3 Struktur Sistem Pengendalian Manajemen.....	10
2.1.4 Proses Sistem Pengendalian Manajemen.....	14
2.1.5 Komponen dan Karakteristik Sistem Pengendalian Manajemen	15
2.1.6 Indikator Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen	17
2.2 Kinerja Karyawan.....	17
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.2.2 Penilaian Kinerja.....	19
2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja	20

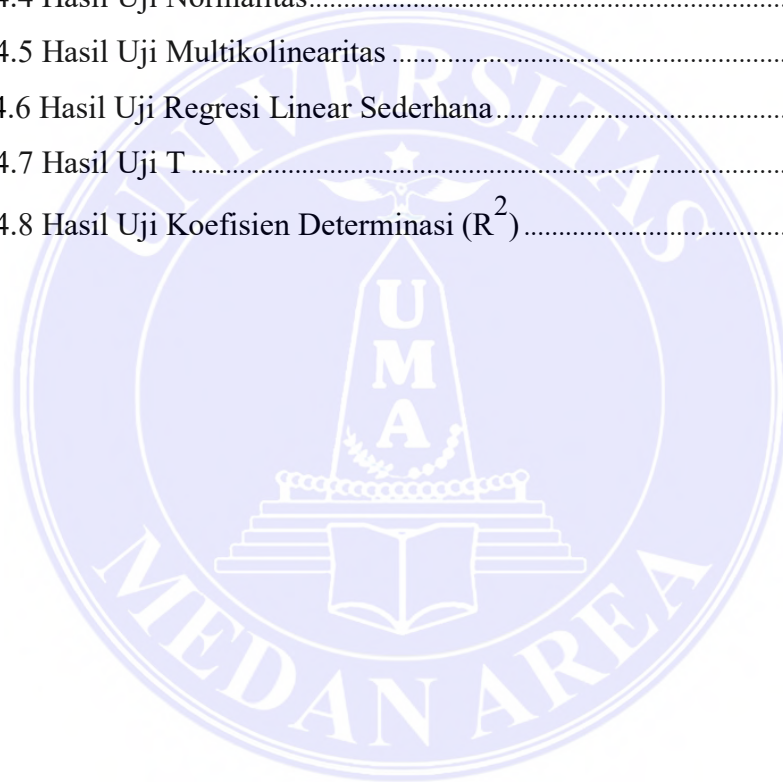
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan	21
2.3 Penelitian Terdahulu	21
2.4 Kerangka Konseptual	22
2.5 Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis , Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.1.1 Jenis Penelitian	25
3.1.2 Lokasi Waktu Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel	26
3.2.1 Populasi	26
3.2.2 Sampel	26
3.3 Defenisi Operasional	26
3.4 Jenis dan Sumber Data	28
3.4.1 Jenis Data	28
3.4.2 Sumber Data	28
3.5 Pengumpulan Data	28
3.6 Teknik dan Analisis Data	29
3.6.1 Uji Kualitas Data	29
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	30
3.6.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	31
3.6.4 Uji Hipotesis	32
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Hasil Penelitian	33
4.1.1 Sejarah Singkat PT.PLN (Persero) P3B Sumbagut	33
4.1.2 Tugas Utama dan Wilayah Kerja	34
4.1.3 Visi dan Misi PT.PLN (Persero) P3B Sumbagut	34
4.1.4 Motto PT.PLN (Persero) P3B Sumbagut	34
4.1.5 Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) P3B Sumbagut	35
4.2 Hasil Perhitungan dan Analisis Data	35
4.2.1 Hasil Uji Kualitas Data	37
4.2.2 Hasil Asumsi Klasik	39

4.2.3 Hasil Analisi Regresi Linear Sederhana	42
4.2.4 Hasil Uji Hipotesis	44
4.3 Hasil Pembahasan	46
4.3.1 Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan.....	46
BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran.....	47
Daftar Pusaka	48
Lampiran	49



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Jadwal dan Waktu Penelitian.....	25
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel	27
Tabel 3.3 Skala Likert.....	27
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasar Variabel.....	36
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 4.3 Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y	38
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	39
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	42
Tabel 4.7 Hasil Uji T	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	44



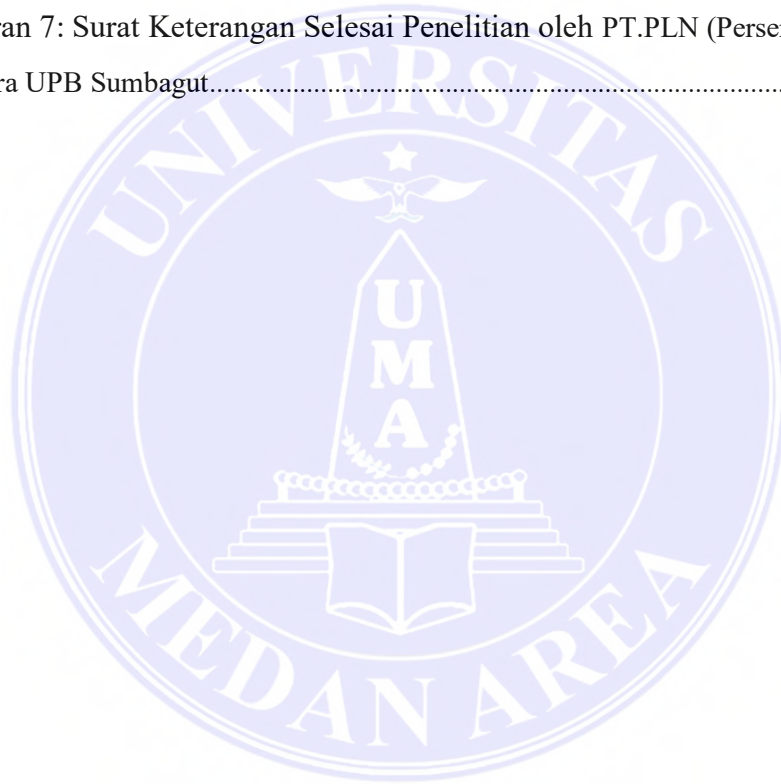
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) P3B Sumbagut	34
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	51
Lampiran 2: Distribusi Sampel.....	56
Lampiran 3: Hasil Uji Statistika.....	62
Lampiran 4: Hasil Uji Hipotesis.....	66
Lampiran 5: Surat Izin Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area	68
Lampiran 6: Surat Rekomendasi Penelitian oleh PT.PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut	69
Lampiran 7: Surat Keterangan Selesai Penelitian oleh PT.PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut.....	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan membutuhkan manajemen yang baik. Sebuah perusahaan tidak akan berjalan lancar tanpa adanya manajemen. Kegiatan yang berjalan lancar tercapai bila direncanakan dengan matang. Dalam perusahaan yang berskala kecil dan memiliki aktivitas yang sedikit serta sederhana, pada umumnya pimpinan perusahaan dapat mengendalikan segala aktivitas dan permasalahan yang dihadapinya. Namun dengan bertambah besarnya perusahaan, maka pimpinan tidak mungkin dapat mengendalikan secara menyeluruh aktivitas dan masalah yang timbul dalam perusahaan (Alifya, 2012).

Masalah yang dihadapi sering oleh setiap perusahaan yaitu peningkatan sistem pengendalian yang tidak berjalan secara optimal dan otomatis, artinya sistem pengendalian manajemen memerlukan karyawan sebagai penggerak atau eksekutor untuk menciptakan kinerja yang optimal, Salah satu faktor keberhasilan perusahaan juga adalah pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan, karyawan yang mampu menciptakan dan mengelola perusahaan akan memiliki keunggulan dalam organisasi dan perusahaan tersebut juga akan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. (Menurut Faisal djakartara,2013). Sistem pengendalian manajemen sangat penting untuk keunggulan bersaing dan keunggulan kinerja (Dent 1990; Simons, 1987; 1990). Bagi perusahaan, sistem pengendalian manajemen dengan sendirinya dijadikan sebagai alat untuk memudahkan perusahaan dalam menggunakan semua sumberdaya

baik yang bersifat tangible maupun intangible untuk bersaing. Oleh karena itu semua perusahaan berusaha agar orientasi perusahaan dan strategi bisnis dapat direfleksikan dalam sistem pengendalian manajemen (Langfield-Smith, 1997: Nilson, 2002).

Tujuan penerapan sistem pengendalian manajemen diperusahaan adalah untuk memundahkan pencapaian dalam tujuan perusahaan. Penerapan konsep pengendalian manajemen pada perusahaan diperlukan untuk membantu manajemen dalam mengendalikan segala aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penerapan sistem pengendalian manajemen di perusahaan perlu diterapkan, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah sistem dapat berjalan dengan baik yang diharapkan serta untuk mengetahui apakah sistem tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Permasalahan yang muncul dalam dunia usaha saat ini terkait dengan penerapan sistem pengendalian manajemen adalah upaya peningkatan sistem pengendalian yang tidak berjalan secara otomatis. Artinya sistem pengendalian manajemen memerlukan beberapa faktor pendukung terutama dari lingkungan internal perusahaan, untuk menciptakan kinerja yang optimal.

Faktor pendukung dalam internal lingkungan, kinerja karyawan menciptakan kinerja yang optimal agar perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Maka dari itu perusahaan harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang handal, berprestasi dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah membangun dan meningkatkan kualitas kinerja yang baik.

Suyadi Prawirosentono (2008: 2) menyatakan : “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.” Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas operasi perusahaan agar dapat tumbuh berkembang memepertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Seperti halnya PT. PLN Persero (Perusahaan Listrik Negara) yang merupakan salah satu perusahaan dalam yang bergerak bidang jasa infrastruktur. PLN Persero (Perusahaan Listrik Negara) merupakan salah satu perusahaan yang kompetem dalam bidang jasa infrastruktur dan memiliki struktur organisasi yang cukup kuat sehingga dapat diprecaya keberadaannya oleh masyarakat dan menjadikannya sebagai salah satu perusahaan yang besar.

Dalam perkembangannya perusahaan memiliki beberapa pesaing bisnis, untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bertanggungjawab, oleh karena PT. PLN Persero (Perusahaan Listrik Negara) merupakan perusahaan yang dalam bergerak bidang jasa, maka sumber daya manusia adalah faktor utama. Sementara itu, manusia dalam melaksanakan tugasnya tentu dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada atau biasa disebut iklim organisasi. Hubungan antar karyawan atau karyawan dengan atasan akan ikut berpengaruh terhadap kinerja mereka, sehingga hubungan yang baik antar karyawan, dan antara karyawan dengan atasan sangat diperlukan agar

hubungan yang baik dapat dijaga maka komunikasi yang ada pun harus terus dijaga dan dipelihara oleh mereka yang ada di perusahaan atau organisasi tersebut.

Tingkat keluar masuk pegawai atau karyawan yang sangat tinggi di perusahaan ini membuat selalu keadaan berubah dan serba baru. Dalam hal ini dibutuhkan sebuah pengendalian manajemen yang baik sehingga keefektifan kinerja perusahaan dapat selalu terjaga. Keefektifan yang terjadi pada sebuah perusahaan merupakan cerminan dari efektifnya kinerja para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Dan tentu saja hal tersebut tidak lepas dari peran manajer perusahaan yang sangat besar dalam pencapaian tersebut dengan melakukan sebuah pengendalian manajemen dengan sistem yang baik.

Penilaian kinerja tersebut akan bermanfaat bagi pimpinan ataupun karyawan yang dinilai prestasi kerjanya, maupun akan bermanfaat bagi organisasi atau lembaganya. Selain itu, penilaian kinerja akan berkaitan dengan kontra-prestasi serta untuk menyadarkan dan meyakinkan karyawan tentang pentingnya tindakan korektif atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sebagai alat penilaian kinerja, pelaporan merupakan komitmen antara karyawan dan pimpinan, karena pelaporan merupakan alat penilaian atas kemampuan karyawan kenyataan dengan yang dapat dicapai di waktu mendatang. Untuk mencapai kinerja yang optimal dalam suatu perusahaan diperlukan pula sumber daya manusia yang optimal, karena salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan yaitu sumber daya dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul “Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan ” pada PT.PLN (Persero) P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT. Untuk mengetahui bagaimana peranan sistem

pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT tersebut untuk mengetahui apakah sistem tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan serta untuk mengetahui apakah sistem tersebut dapat perusahaan membantu untuk mencapai tujuannya. Dengan membutuhkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk keberlangsungan usaha perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah di atas adalah sebagai berikut: Apakah penerapan sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan wawasan dan mendalami pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk menambah wawasan dan dapat menjadi' sumber referensi khususnya mengenai pengaruh penerapan sistempengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan .



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Pengendalian Manajemen

2.1.1 Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Mulyadi dan Johny Setyawan (2001:3) Untuk menjadikan organisasi sebagai instusi pencipta kekayaan, diperlukan suatu sistem yang disebut “ sistem perencanaan dan pengendalian manajemen (*management planning and control system*)”. Sisten perencanaan dan pengendalian manajemen atau lebih sering hanya disingkat menjadi sistem pengendalianmanajemen (*management control system*) adalah suatu sistem yang digunakan untuk merencanakan berbagai kegiatan visi dan realisasi organisasi melalui misi yang telah dipilih serta untuk melaksanakan dan memantau pelaksanaan rencana kegiatan tersebut. Dari definisi ini, ada empat frasa penting berikut:

1. Misi dan Visi Organisasi

Sistem pengendalian manajemen pada dasarnya merupakan suatu sistem yang digunakan olehmanajemen untuk membangun masa depan organisasi. Untuk membangun masa depan organisasi, perlu untuk menentukan terlebih dahulu bisnis apa yang akan diusahakan oleh organisasi. Jawaban atas pertanyaan ini adalah misi organisasi. Dengan demikian misi organisasi merupakan jalur yang dipilih untuk membawa organisasi merealisasikan masa depannya. Setelah ditntukan misi organisasi, langkah berikutnya yang ditempuh oleh manajemen adalah menggambarkan kondisi organisasi di masa depan yang hendak diwujudkan.

Gambaran kondisi organisasi kedepan yang akan diwujudkan adalah visi organisasi.

Dengan demikian untuk mewujudkan visi organisasi , melalui misi yang telah dipilih, diperlukan suatu sistem perencanaan dan pengendalian kegiatan perusahaan. Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem untuk merencanakan kegiatan untuk mewujudkan visi organisasi, melalui misi yang telah dipilih dan implementasikan serta pemantauan pelaksanaan rencana kegiatan tersebut.

2. Sistem Perencanaan Kegiatan

Untuk mewujudkan visi organisasi melalui misi yang dipilih telah, organisasi memerlukan sistem perencanaan kegiatan suatu rangkaian yang ditempuh oleh perusahaan dalam mewujudkan visi organisasi. Sistem perencanaan kegiatan untuk mewujudkan visi organisasi terdiri dari empat langkah utama: (1) perumusan strategy (*strategy formulation*), (2) perencanaan strategik (*strategy planning*), (3) penyusunan program (*programming*), (4) penyusunan anggaran (*budgeting*). Keempat tahap kegiatan perencanaan tersebut serinkali disebut dengan perencanaan menyeluruh bisnis (*total business planning*).

3. Sistem untuk Mengimplementasikan dan Memantau Pelaksanaan Rencana Kegiatan

Untuk melaksanakan rencana kegiatan yang telah disusun, diperlukan langkahlangkah implementasi dan pemantauan pelaksanaan rencana tersebut.

Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem mengimplentasikan dan memantau pelaksanaan kegiatan.

2.1.2 Pentingnya Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Mulyadi dan Johny Setyawan (2001) Dimuka telah dijelaskan bahwa untuk menjadikan perusahaan sebagai institusi pencipta kekayaan, perusahaan perlu melaksanakan tiga kegiatan utama: (1) mendesain produk dan jasa yang pas dengan kebutuhan *customer*, (2) memproduksi jasa dan produk tersebut secara *cost effective*, dan (3) memasarkan produk dan jasa tersebut secara efektif kepada customer.

Agar efektif, tiga kegiatan utama tersebut harus direncanakan dengan baik. Diperlukan system perencanaan menyeluruh tentang tiga kegiatan utama tersebut dan pemantauan pelaksanaan rencana tersebut. Perencanaan menyeluruh yang melibatkan seluruh personel perusahaan akan membangkitkan *sense of commitment* seluruh personel perusahaan di dalam implementasi rencana tersebut. Pemantauan pelaksanaan rencana kegiatan akan menjanjikan pencapaian tujuan yang telah di tuangkan dalam rencana tersebut.

Sistem pengendalian manajemen menyediakan struktur yang memungkinkan proses perencanaan dan implementasi rencana dapat dijalankan. Sistem pengendalian manajemen juga menyediakan berbagai sistem untuk melaksanakan proses perencanaan dan rencana implementasi. Melalui sistem pengendalian manajemen, keseluruhan kegiatan utama untuk menjadikan perusahaan sebagai instusi pencipta kekayaan dapat dilaksanakan secara terstruktur, terkoordinasi, terjadwal, dan terpadu, sehingga menjanjikan tercapainya tujuan perusahaan bertambahnya kekayaan dalam jumlah yang memadai.

2.1.3 Struktur Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Mulyadi dan Johny Setyawan (2001:6) Struktur sistem pengendalian manajemen merupakan wadah yang digunakan untuk menampung perencanaan kegiatan, pengimplementasian rencana, dan pemantauan pelaksanaan rencana kegiatan, satu dengan yang lainnya yang secara bersama-sama digunakan untuk mewujudkan tujuan sistem. Tujuan sistem pengendalian manajemen adalah untuk mewujudkan visi organisasi sebagai institusi pencipta kekayaan.

Komponen struktur sistem pengendalian manajemen terdiri dari: (1) struktur organisasi (*organization structure*), (2) jejaring informasi (*information network*), (3) sistem penghargaan (*reward system*). Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan sumberdaya manusia untuk memanfaatkan sumber daya organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Di dalam manajemen tradisional, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor produksi, sama dengan faktor produksi yang lain seperti bahan, mesin dan equipment, gedung dan tanah. Sumber daya manusia di organisasi berdasarkan kompetensinya dalam memanfaatkan sumber daya yang lain, sehingga timbul desain organisasi fungsional hirarkis. Dalam desain organisasi ini, sumber daya manusia diorganisasi menurut spesialisasi keahlian mereka, berdasarkan ajaran Adam Smith: “ *division of labor*. ”

2. Jejaring Informasi

Jejaring informasi (*information network*) merupakan komponen kedua sistem struktur pengendalian manajemen. Untuk merencanakan, mengimplementasikan, dan memantau pelaksanaan kegiatan, di samping diperlukan wadah untuk menampung kegiatan tersebut (struktur organisasi), diperlukan pula jejaring informasi untuk komunikasi antarpersonel organisasi dan antara perusahaan dengan *customer*, pemasok, dan mitra bisnis. Dalam jaman teknologi informasi, jejaring informasi, jejaring informasi yang dibangun oleh organisasi tidak hanya sekedar digunakan untuk menjalankan bisnis perusahaan, namun jauh lebih dari itu, jejaring informasi digunakan untuk menciptakan bisnis baru, untuk menjalin kerja sama dengan pemasok, mitra bisnis, dan *customer*. Untuk menggambarkan bagaimana peran teknologi untuk membangun jejaring informasi dalam dan antara organisasi, disajikan uraian tentang teknologi informasi sebagai *enabler*.

3. Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan (*reward system*) merupakan komponen ketiga pengendalian struktur manajemen. Untuk merencanakan, mengimplementasikan, dan memantau pelaksanaan kegiatan, di samping diperlukan wadah untuk menampung kegiatan tersebut (struktur organisasi) dan jaringan informasi, alat juga dibutuhkan untuk memotivasi personel dalam mencapai tujuan organisasi dengan perilaku yang diharapkan oleh organisasi. dengan Perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Sistem penghargaan digunakan untuk memotivasi personel untuk mencapai tujuan organisasi (bukan tujuannya setiap personel secara individu) dengan Perilaku yang diharapkan oleh organisasi (bukan Perilaku menurut kesukaan personel secara individual).

Supriyono (1992:24) menjelaskan bahwa salah satu unsur sistem pengendalian manajemen adalah struktur yang menggolongkan suatu organisasi kedalam pusat-pusat pertanggungjawaban. Struktur pengendalian manajemen dipusatkan pada berbagai macam pusat tanggung jawab. Pusat pertanggungjawaban merupakan unit organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggung jawab yang mempunyai masukan dan keluaran yang dapat diukur dengan satuan uang ataupun yang lainnya.

Menurut Hongren (2010:171) Ada empat jenis pusat pertanggungjawaban untuk tujuan pengendalian yaitu pusat pendapatan, pusat biaya, pusat laba dan pusat investasi, Dengan Penjelasan sebagai berikut :

1. Pusat pendapatan

Pada pusat pendapatan, suatu output (yaitu, pendapatan) secara diukur moneter, akan tetapi tidak ada upaya formal yang dilakukan untuk mengaitkan input (yaitu, beban atau biaya) dengann output. Secara umum, pusat pendapatan adalah unit pemasaran / penjualan yang tidak memiliki kewenangan untuk menetapkan harga jual dan tidak bertanggung jawab atas harga pokok penjualan atas barang yang dipasarkannya. Penjualan atau pesanan aktual diukur terhadap anggaran dan kuota, dan manajer bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan langsung di dalam unit, tetapi ukuran utamanya adalah pendapatan.

2. Pusat biaya

Pusat biaya adalah pusat tanggung jawab yang inputnya diukur dalam istilah moneter, tetapi outputnya tidak. Pusat biaya (cost center), manajer departemen atau divisi bertugas mengendalikan biaya yang timbul dan kewenangan untuk mengambil keputusan yang mempengaruhi biaya tersebut. Pusat biaya adalah salah

satu jenis pusat tanggung jawab yang banyak digunakan. Hal ini karena bidang-bidang di mana manajer mempunyai tanggungjawab dan otoritas atas biaya dapat diidentifikasi dengan cepat pada sebagian besar perusahaan. Besar atau kecilnya pusat biaya tergantung pada aktivitas- aktivitasnya. Manajer pusat biaya perlu memastikan bahwa tugas-tugas

3. Pusat laba

Pusat laba Ketika kinerja keuangan pusat tanggung jawab diukur dalam bentuk laba (yaitu, kesenjangan antara pendapatan dan biaya), pusat ini disebut pusat laba. Laba adalah ukuran kinerja yang berguna karena memungkinkan manajemen senior menggunakan satu indikator yang komprehensif, daripada harus menggunakan beberapa indikator (beberapa di antaranya mengarah ke arah yang berbeda). Kinerja manajer pusat laba diukur dari selisih antara pendapatan dan biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh pendapatan tersebut. Oleh karena itu, dalam profit center, input dan output diukur dalam satuan rupiah untuk menghitung laba yang digunakan sebagai ukuran kinerja manajer. Pusat pertanggungjawaban disebut pusat laba jika manajemen puncak ingin mengukur output dari pusat pertanggungjawaban dalam satuan rupiah dan kinerja pengelola pusat pertanggungjawaban diukur atas dasar selisih pendapatan dan biaya.

4. Pusat investasi

Dalam unit bisnis lain, keuntungan dibandingkan dengan aset yang digunakan untuk menghasilkan keuntungan itu. Pusat akuntabilitas ini dikenal sebagai pusat investasi. Ukuran kinerja manajer pusat investasi dapat berupa rasio keuntungan. Dengan investasi digunakan untuk mendapatkan keuntungan. Sebuah Pusat investasi merupakan utama pengembalian dari ide pusat pertanggungjawaban

karena pusat ini mencakup semua elemen yang terdapat dalam tujuan perusahaan untuk mencapai laba atas investasi yang memuaskan. Hubungan antara pusat pertanggungjawaban dan struktur kendali harus didukung oleh organisasi yang baik. Struktur organisasi yang baik terbentuk dari struktur pusat pertanggung jawaban.

2.1.4 Proses Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Rini Chandra (2017:622) Dalam sistem pengendalian manajemen terdiri atas struktur dan proses. Sebelumnya penulis telah menguraikan elemen utama struktur dari sistem pengendalian manajemen, yakni berbagai jenis pusat pertanggung jawaban dan teknik yang sesuai untuk perencanaan dan pengendalian prestasi pada setiap pusat jawaban pertanggung. Maka penulis akan menguraikan proses dalam sistem pengendalian manajemen, yang terdiri atas empat tahap, yaitu: 1. Pemrograman

Pemrograman adalah proses memilih program yang memutuskan kegiatan-kegiatan perusahaan yang akan dilakukan melaksanakan strategi perusahaan.

2. Penganggaran

Penganggaran adalah alat penting untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek (biasanya meliputi waktu satu tahun) yang efektif dalam organisasi.

Anggaran yang telah disusun harus dapat menunjukkan rincian dari pendapatan dan beban untuk tiap pusat pertanggung jawaban dan untuk organisasi secara keseluruhan.

3. Operasi dan pengukuran Yaitu proses menjalankan program dan anggaran serta membandingkan antara data sesungguhnya dengan anggaran.

4. Pelaporan dan Analisis

Dalam tahap ini, dibuat laporan anggaran kemudian laporan tersebut di analisis dengan merinci varians serta faktor penyebabnya.

2.1.5 Komponen dan Karakteristik Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Rini Chandra (2017:621) Dasar dari proses sistem pengendalian manajemen adalah berupaya mengarahkan variabel seperangkat menuju sasaran. Dalam perusahaan, manusia merupakan variabel yang harus diarahkan, dituntun atau dirancang untuk mencapai tujuan. Menurut Warsani purnama Sari(2019:10) Maka, sistem pengendalian manajemen sedikitnya memiliki empat komponen yaitu:

1. Pelacak (*detektor*) atau sensor, yaitu suatu perangkat yang mengukur/mencatat apa yang sesungguhnya terjadi secara otomatis dalam proses yang sedang dikendalikan.
2. Penilai (*assessor*), yaitu suatu perangkat yang menentukan signifikansi dari peristiwa actual dengan cara membandingkan dengan beberapa standar dari apa yang seharusnya terjadi.
3. Umpan Balik (*effector*), yaitu perangkat yang mengubah perilaku/yang mampu mengadakan reaksi jika assessor menginginkan perubahan perilaku.
4. Jaringan komunikasi, yaitu perangkat yang meneruskan informasi antara *detector* dan *assessor* dan antara *assessor* dan *effector*.

Menurut Riny Chandra (2017:621). Sistem pengendalian manajemen meliputi baik tindakan untuk menuntun dan memotivasi usaha pencapaian tujuan tindakan maupun untuk mendeteksi dan memperbaiki pelaksanaan yang tidak

efektif dan tidak efisien. Maka, system pengendalian manajemen mempunyai karakteristik sebagai berikut :

1. Sistem pengendalian manajemen dipusatkan pada program (berupa proyek produk, lini produk, penelitian, dan pengembangan atau kegiatan serupa yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya) dan pusat informasi yang diproses dalam sistem pengendalian manajemen terbagi atas dua jenis : data terencana (dalam bentuk program, anggaran dan standar), data aktual (yaitu data yang benar terjadi di dalam maupun di luar organisasi).
3. Sistem pengendalian manajemen adalah sistem perusahaan total yang merangkum semua aspek operasi dalam perusahaan yang berfungsi untuk manajemen membantu memelihara keseimbangan di antara bagian-bagian perusahaan dan mengoperasikan perusahaan secara terkoordinasi.
4. Sistem pengendalian manajemen biasanya berhubungan dengan erat struktur keuangan (*financial structure*), dimana kegiatan-kegiatan dan sumber daya perusahaan dinyatakan dalam satuan uang sehingga dapat dibandingkan satu sama lain. Serta satuan lain yang berupa jumlah karyawan, angka kerusakan yang tidak dinyatakan dalam bentuk uang sehingga dapat digunakan untuk memperluas ruang lingkup dan kualitas sistem pengendalian manajemen.
5. Aspek-aspek perencanaan sistem pengendalian manajemen cenderung mengikuti pola dan tertentu jadwal. Misalnya, dalam penyusunan anggaran diambil langkah-langkah tertentu untuk menentukan rangkaian kejadian pada tanggal tertentu setiap tahun.

2.1.6 Indikator Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen

Indikator dalam sistem pengendalian manajemen adalah sebagai berikut:

1. Struktur Pengendalian Manajemen (Mulyadi,2001:9)
 - a) Struktur Organisasi
 - b) Jejaring Informasi
 - c) Sistem Penghargaan
2. Proses Pengendalian Manajemen (Mulyadi,2001:10)
 - a) Perumusan Strategik
 - b) Perencanaan Strategik
 - c) Penyusunan Anggaran
 - d) Penyusunan Program
 - e) Pengimplementasian
 - f) Pemantauan

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), makapengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011). Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya' upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001).

Menurut Simamora (1995:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Harsuko (2011:213), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimesnional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Kualitas kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami strategi secara mendalam, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai dengan menentukan penilaian kinerja. Ada beberapa tolok ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah bisa diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus dapat membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.

- c. Tolak ukur yang baik, harus peka terhadap masukan dan tindakantindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui sedang dinilai.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Menurut Rudianto (2013:186). Dalam proses pengendalian manajemen, salah satu hal yang harus dilakukan adalah menilai kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses dilakukan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan seorang personel dan memberikan umpan balik bagi kesesuaian serta peningkatan kinerja tim. Penilaian kinerja merupakan upaya sistematis dan terus menerus untuk memastikan bahwa perusahaan berada di jalur yang tepat. Kinerja adalah gambaran tentang pencapaian pelaksana suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi.

Penilaian kinerja di juga dapat dibedakan menjadi penilaian kinerja internal dan eksternal:

1. Penilaian Kinerja Internal

Penilaian kinerja internal merupakan penilaian atas kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian dari pencapaian tujuan perusahaan baik di bidang keuangan maupun keseluruhan. Penilaian ini diberikan dengan maksud memberi petunjuk pembuatan keputusan dan mengevaluasi kinerja manajemen.

2. Penilaian Kinerja Eksternal

Penilaian kinerja eksternal merupakan penilaian atas prestasi yang dicapai oleh satu satuan perusahaan selama periode tertentu yang mencerminkan tingkat hasil pelaksanaan kegiatannya. Penilaian ini dimaksudkan sebagai penentuan kebijakan penanaman modalnya, sehinggadapat meningkatkan efesiensi, efektivitas, dan produktivitas.

2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mulyadi (2001:416). Proses penilaian kinerja merupakan aktivitas yang harus dilakukan perusahaan, karena memberikan penilaian kinerja kepada manajer perusahaan aktivitas yang diperlukanoleh berbagai pihak, mulai dari karyawan, manajer, dieksi, komisaris, hingga pemilik perusahaan. Penilaian kinerja digunakan oleh manajemen untuk berbagai manfaat yang saling terkait yaitu:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efesien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberitahuan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerjanya.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Masram (2017:143) menyebutkan indikator-indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan
- 2) Hasil kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kejujuran
- 6) Kerjasama
- 7) Prakarsa
- 8) Kepemimpinan

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama & Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Rini Chandra 2017	Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT.Indojaya Agri Nusa	Berdasarkan hasil penelitian di dapat jika Sistem pengendalian manajemen sangat baik digunakan sebagai penilaian prestasi kinerja keuangan dalam mengelola aset pada PT.Indojaya Agri Nusa

Wahyu Adhi Suprobo 2014	Pengaruh sistem manajemen terhadap kinerja karyawan dengan inovasi sebagai variable intervening pada Usaha Mikro Kecil Menengah sector kuliner daerah Bayuwangi.	Berdasarkan hasil penelitian di dapat jika system pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap inovasi, inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan variasi sebagai variable intervening.
Faisal Djakata 2013	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Perusahaan pada PT.PLN (Persero) Cabang Gorontalo	Berdasarkan hasil analisis mengenai penilaian responden mengenai penerapan Sistem Pengendalian Manajemen yang ada di PT PLN (Persero) Cabang Gorontalo menunjukkan hasil yang sudah sangat baik.
Risa Ratnasari 2018	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah	Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Melina Dewi Lukman Lo 2014	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja keuangan dan Non Keuangan pada BUMN	Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja keuangan dan non keuangan
Chinthia Nindyawati Rofisa 2013	Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Pusat Pendapatan dan Pusat Biaya Terhadap Kinerja Manajerial	Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Akrim (1994) bahwa ada korelasi positif antara struktur pengendalian manajemen dengan prestasi pusat pertanggung jawaban

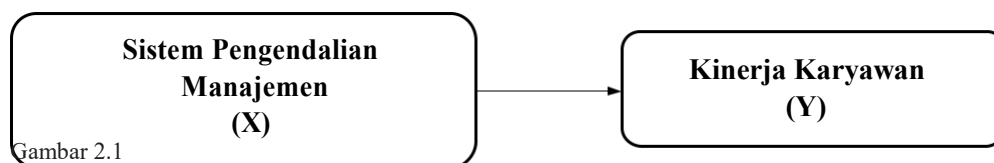
Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang relevan dengan Risa Ratnasari (2018) namun pada peneliti ini terdapat perbedaan yaitu pada jenis perusahaan yang akan diteliti peneliti nantinya. Peneliti sebelumnya melakukan penelitian pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah sedangkan perusahaan yang akan diteliti yaitu pada PT.PLN (PERSERO)P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual akan menjelaskan secara teoritis tentang hubungan setiap variabel yang akan diteliti, yaitu variabel independen dan variabel dependen

1. Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem pengendalian manajemen merupakan salah satu indikator kuat dalam pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Anthony dan Govindarajan,2012) karena sistem pengendalian manajemen memiliki karakteristik berupa rangkaian langkah-langkah yang berirama terkoodrinasi dan berulang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dengan jelas dan terarah akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat dalam mencapai tujuannya. Maka dapat disimpulkan sistem pengendalian manajemen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan .



Gambar 2.1

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:51) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka konseptual di atas, penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) P3B SUMATERA



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebabakibat antara suatu variabel dependen dan variabel independen dengan menggunakan hipotesis (sugiyono,2009:67)

3.1.2 Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari pada bulan Desember 2019 sampai dengan bulan september 2020. Penelitian ini dilakukan di kantor PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut yang beralamat di JL K.L. Yos Sudarso no. 6 Lorong XII Medan, Sumatera Utara (<https://www.facebook.com/PT-PLN-Persero-P3BSumatera-UPB-Sumbagut-199333276744091/>).

Tabel 3.1
Jadwal dan Waktu Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	2019		2020			2021	
		Nov	Des	Jan	Mei	Agst	Nov	Jan
1	Penyelesaian Proposal							
2	Bimbingan Proposal							
3	Seminar Proposal							
4	Pengiriman Data							
5	Pengumpulan Data							
6	Pengolahan Data							
7	Seminar Hasil							
8	Sidang meja Hijau							

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:389) Populasi adalah” wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.PLN (Persero) P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:10). “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu tekni penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini sampel penelitian sebanyak 35 karyawan PT.PLN (Persero) P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variable penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator yang akan menjadi bahan penyusunan intsrumen kuesioner. Sesuai dengan judul skripsi yang dipilih yaitu, “Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan”.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen (X1)	Untuk membantu manajemen didalam pengendalian keseluruhan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi melalui strategi tertentu secara efektif dan efisien serta mengimlpementasikan dan memantua pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan	Struktur Pengendalian Manajemen
		1. Struktur Organisasi 2. Jejaring Informasi 3. Sistem Penghargaan
		Proses Pengendalian Manajemen
		1. Perencanaan Strategis 2. Perumusan Strategis 3. Penyusunan Anggaran 4. Penyusunan Program 5. Pengimplementasian 6. Pemantauan
Kinerja Karyawan (Y)	Ukuran seberapa efektif dan efesien kinerja individu anggota organisasi atau prestasi yang dicapai oleh persahaan/organisasi melalui rangkaian proses yang melibatkan suatu kelompok untuk mencapai tujuan selama periode tertentu.	1. Kesetiaan 2. Hasil kerja 3. Tanggung Jawab 4. Ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerjasama 7. Prakarsa 8. Kepemimpinan

Tabel 3.3
Skala Likert

NO.	Skala Likert	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan metode kuesioner data yang berbentuk angka diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah dibagikan pada karyawan-karyawan/kepala-kepala bagian PT.PLN (Persero) P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT pada periode penelitian (Persero) P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Data primer umumnya bukti, Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai kuesioner pada PT.PLN (Persero) P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT.

3.5 Pengumpulan Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Survey kuesioner disini merupakan metode survey yang menggunakan kuesioner penelitian. Menurut Lubis (2012) data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti pada saat berlangsungnya penelitian. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2014:118) bahwa “Kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada sekelompok orang mengenai suatu masalah sehingga

mendapatkan informasi tentang masalah tersebut. Dalam penyusunan kuesioner digunakan skala likert”.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam skala likert ada dua pernyataan sikap, yaitu pernyataan yang bersifat mendukung (favorable) dan pernyataan yang bersifat tidak mendukung (unfavorable). Kegiatan pembagian kuesioner ini dilakukan di PT.PLN (Persero) P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Kualitas Data

Dalam suatu penelitian diperoleh instrumen yang valid dan reliabel. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa saja yang ingin diukur. Sedangkan reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *Pearson*

Correlation yang didapat memiliki nilai dibawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama. Uji reabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2001). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (V. Wiratna, 2016). Kriteria jika: Cronbach Alpha $> 0,06$ maka reliabel, sedangkan Cronbach Alpha $< 0,06$ maka tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal dan mendekati normal (Santoso, 2004:212). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal P-Plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (tidak terjadi multikolinearitas) (Ghozali, 2009:91). Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 (Ghozali,2009:92).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian mengempur, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi homokedastisitas, tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali,2005:105).

3.6.3 Analisis Regresi linear Sederhana

Uji penelitian ini digunakan model regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono,2014:270).Persamaan umum regresi linera sederhana adalah :

Ket : $Y = a + bX$

Y = Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependent) / Kinerja Karyawan

X = Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyebab (Independent) / Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen

a = konstanta

b = koefisien regresi ,besaran Response yang ditimbulkan oleh Predictor.

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji Statistik Parsial (t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempengaruhi variable dependen secara bersama-sama. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan nilai signifikasi. Jika nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variable independen secara bersama-sama.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan “R²” yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variable independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- ❖ Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut. Hal ini menunjukkan bahwa jika PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut ingin meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang maka harus meningkatkan Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen .

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis menghasilkan beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Saran untuk pihak PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut Berkaitan dengan penelitian ini, maka perusahaan disarankan untuk dapat mempertahankan sistem pengendalian manajemen di perusahaan dan diharapkan penerapan sistem pengendalian manajemen ini dapat mendukung karyawan-karyawan / staf pegawai-pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang berbeda selain sistem pengendalian manajemen yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi Suprobo, Wahyu. 2014. *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Sektor Kuliner Wilayah Banyuwangi*. Jember : Universitas Jember.
- Anthony dan Govindarajan. 2014. *Management Control System*. Jakarta : Salemba Empat.
- Chandra, Rini. 2017. *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT. Indojaya Agri Nusa*. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis. *Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra* .Vol.8, No.1, Hal 3-4.
- Chinthia Rofisa N. 2013. *Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Pusat Pendapatan Dan Pusat Biaya Terhadap Kinerja Manajerial*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Chintya, Vonny. 2016. *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dalam Menunjang Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. PLN Persero)*. Undergraduate Thesis. Universitas Kristen Maranatha.
- Djakatara, Faisal. 2013. *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo*. Skripsi. Gorontalo: Universitas Gorontalo Hal.3-5.
- Eduard Lekatompessy, Jantje. 2011. *Peran Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Disertasi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Eka Nurmala S. dan Fitriani S. 2009. *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan pada Hotel Berbintang di Kota Medan*. Skripsi. Sumatra Utara: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Ghozali, Imam (2001), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsuko, 2011. *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja: "Pemberkatan Pemberdayaan SDM"*. UB Press: Malang.
- Hongren. 2014. *Pengantar Akuntansi Manajemen*. Jilid 1. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.
- Lo, Melinda Dewi. L. 2014. *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan dan Non Keuangan pada BUMN* . Skripsi. Makassar : Universitas Hasanuddin.
- Mulyadi dan Johny Setyawan. 2001. *Sistem Perencanaan & Pengendalian Manajemen* Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Empat .

- Naibaho, Marulitua saut. 2019. *Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada PT.Sriwijaya Air (Garuda Indonesia Group Medan)*. Skripsi. Sumatra Utara : Universitas Medan Area.
- Nur, Romadhani Putri. 2016. *Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Sukoharjo)*. Jurnal Ilmiah. Surakarta: Universitas Muhammdiyah Surakarta. Hal 2.
- Sujarweni, Wiratna, 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Ratnasari,Risa. 2018. *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah* . Naskah Publikasih. Kalimantan Timur :Universitas Muhammdiyah Kalimantan Timur.
- Rivai dan Basri. 2004. *Penilaian Kinerja Dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Robbins, Stephen. P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep,Kontroversi,Aplikasi Jilid 1*, Penerjemah Pujaatmaka. Lembaga Penelitian. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta :PT Aksara Pratama.
- Rudi Rahmad, Rini Lestari dan Epi Fitriah. 2016. *Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bursa Efek Indonesia*.Jurnal Prosiding Akuntansi. Bandung: Universitas Islam Bandung,Hal 1.
- Sari, Warsani Purnama. 2018-2019. *Sistim Pengendalian Manajemen*. Medan.
- Samryn, L.M. 2001. *Akuntansi Manajerial*. Jakarta : PT.RajaGrafindo Persada.
- Sinamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Suebu, Olivia Novela. 2018. *Pengaruh Sistem Penerapan Pengendalian Manajemen Pusatt Pendapatan dan Pusat Biaya Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus pada Aerotel Smile Hotel Makassar)*. Skripsi. Makassar: Universitas Hassanuddin

LAMPIRAN



Lampiran 1

KUSIONER PENELITIAN PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan ”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang Anda berikan akan sangat membantu penelitian ini, dan kuisisioner ini hanya dapat digunakan apabila sudah terisi.

Perlu peneliti informasikan bahwa seluruh data dan informasi yang diperoleh dari jawaban atas kuisisioner ini semata-mata hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian akademis. Semua jawaban kuisisioner ini juga akan sangat dijaga kerahasiaannya. Atas bantuan perhatian dan waktu yang Bapak/Ibu berikan saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Aulia Rizky Az-zahra

Dengan Hormat,

Dimohon kiranya Bapak/ Ibu bersedia mengisi kuesioner ini Data Pribadi

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki/ Perempuan

Lamanya Bekerja :

Unit Kerja :
(Berikan tanda cawang/ *check-list* (✓) pada kotak yang tersedia)

Pendidikan: ☐ SMA ☐ Diploma

☐ Sarjana ☐ Pasca Sarjana

(Ket:Coret yang tidak perlu) Petunjuk pengisian kuesioner:

- I. Sebelum menjawab setiap pertanyaan/ pernyataan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.
- II. Isilah kuisisioner sesuai dengan kondisi perusahaan tempat Bapak/ Ibu bekerja.
- III. Pilihlah salah satu jawaban atau pendapat yang menurut Bapak/ Ibu paling sesuai dengan memberi tanda *check-list* (✓) pada pilihan yang telah disediakan.
 1. STS = Sangat Tidak Setuju
 2. TS = Tidak Setuju
 3. N= Netral
 4. S= Setuju
 5. SS = Sangat Setuju

Kuisisioner ini dapat digunakan secara optimal bila seluruh pertanyaan terjawab, karena itu mohon diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab.

a. Kusioner Sistem Pengendalian Manajemen

No	Indikator	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Struktur Organisasi Struktur organisasi yang diterapkan berorientasi pada pelanggan sehingga dengan cepat dapat merespon kebutuhan pelanggan atau pasar.					
2	Jejaring Informasi Manajemen mampu menciptakan hubungan komunikasi antar lembaga dalam organisasi.					
3	Sistem Penghargaan Sistem penghargaan (gaji/upah,bonus,jenjang karir yang diterapkan telah sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai.					
4	Perumusan Strategis Strategis yang dipilih mampu mengarahkan sumberdaya organisasi untuk mewujudkan visi misi perusahaan					
5	Perencanaan Strategis Selalu menentukan sasaran atau target yang akan dicapai					
6	Penyusunan Program dan Anggaran Dalam penyusunan program dan anggaran selalu melibatkan berbagai fungsi yang terlihat serta menunjuk penanggung jawaban dan pengalokasian sumberdaya untuk melaksanakan kegiatan tersebut.					
7	Implementasi Manajemen dan karyawan melaksanakan rencana yang tercantum dalam anggaran kedalam kegiatan nyata					
8	Pemantauan Melakukan pemantauan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh target yang dicapai.					

b. Kusioner Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kesetiaan Sanggup mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.					
2.	Hasil Kerja Mampu mencapai melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.					
3.	Tanggung Jawab Menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.					
4.	Ketaatan Mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.					
5.	Kejujuran Melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.					
6.	Kerjasama Mampu bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.					
7.	Prakarsa Mampu untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan					

	suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.					
8.	Kepemimpinan Mampu untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.					



Lampiran 2 : Distribusi Sampel

Hasil Jawaban Responden

NO	Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	4	4	4	5	3	32
3	4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	4	5	5	4	4	4	4	4	34
6	5	5	5	5	5	5	5	4	39
7	5	5	5	5	4	5	4	5	38
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	3	4	4	5	5	4	4	4	33
10	4	3	4	4	4	5	4	4	32
11	3	4	4	5	5	4	5	5	35
12	4	5	4	4	5	5	5	5	37
13	4	4	4	4	5	4	5	5	35
14	4	4	4	4	4	5	4	4	33
15	3	5	5	5	4	4	5	5	36
16	5	5	4	5	5	3	4	4	35
17	4	4	5	5	4	4	4	4	34
18	5	5	5	4	4	5	4	4	36
19	5	4	5	3	4	4	5	5	35
20	5	4	5	4	5	5	5	4	37
21	4	5	4	5	5	4	5	5	37
22	5	5	4	5	4	4	4	4	35
23	5	4	5	4	4	4	5	4	35
24	5	5	5	4	5	4	4	5	37
25	5	5	4	5	4	5	5	5	38
26	4	4	4	4	5	4	5	5	35
27	4	5	4	4	5	4	5	5	36
28	4	4	5	4	5	4	5	5	36
29	4	5	5	5	5	4	3	4	35
30	5	5	4	4	5	4	5	4	36
31	5	4	4	4	4	4	5	5	35
32	5	5	3	3	4	5	5	5	35
33	4	4	5	4	4	5	4	5	35
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	4	5	3	4	5	5	5	35

NO	Kinerja Karyawan								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	5	5	4	5	4	5	5	38
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	5	4	4	4	5	5	5	37
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	5	5	4	5	5	5	5	38
7	5	4	4	4	5	5	5	5	37
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	3	4	5	5	5	5	35
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	5	5	3	3	5	5	34
17	4	4	4	4	4	3	4	4	31
18	4	4	4	4	4	5	4	5	34
19	4	4	5	5	4	4	4	4	34
20	5	4	5	5	4	4	4	5	36
21	4	5	5	4	5	4	4	5	36
22	5	4	4	4	4	4	5	4	34
23	5	5	4	4	4	5	4	5	36
24	5	4	4	4	4	4	4	5	34
25	5	4	4	4	5	5	5	5	37
26	5	5	4	4	4	4	4	4	34
27	5	5	4	4	4	4	4	4	34
28	4	4	4	4	4	4	5	5	34
29	4	4	4	4	4	4	5	4	33
30	5	4	4	4	4	4	4	4	33
31	5	4	4	4	4	4	4	4	33
32	4	4	4	4	3	4	4	4	31
33	4	5	4	4	4	4	4	5	34
34	5	5	4	5	4	4	4	5	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Tabel Frekuensi Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen (X)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	8,6	8,6	8,6
S	17	48,6	48,6	57,1
SS	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	1	2,9	2,9	2,9
S	15	42,9	42,9	45,7
SS	19	54,3	54,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	1	2,9	2,9	2,9
S	16	45,7	45,7	48,6
SS	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	8,6	8,6	8,6
S	17	48,6	48,6	57,1
SS	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	17	48,6	48,6	48,6
Valid SS	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	1	2,9	2,9	2,9
S	19	54,3	54,3	57,1
Valid SS	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	1	2,9	2,9	2,9
S	12	34,3	34,3	37,1
Valid SS	22	62,9	62,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	1	2,9	2,9	2,9
S	14	40,0	40,0	42,9
Valid SS	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	21	60,0	60,0	60,0
Valid SS	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	25	71,4	71,4	71,4
Valid SS	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	1	2,9	2,9	2,9
S	27	77,1	77,1	80,0
Valid SS	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	30	85,7	85,7	85,7
Valid SS	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	2	5,7	5,7	5,7
S	26	74,3	74,3	80,0
Valid SS	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	2	5,7	5,7	5,7
S	25	71,4	71,4	77,1
Valid SS	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	24	68,6	68,6	68,6
Valid SS	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	19	54,3	54,3	54,3
Valid SS	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Lampiran 3 : Hasil Uji Statistika

1. Uji Validitas

Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen (X)

Correlations									
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	TOTAL.X
Pearson Correlation	1	.313	.096	-.152	-.106	.183	.067	-.042	.390 [*]
X.1 Sig. (2-tailed)		.067	.584	.383	.543	.292	.704	.810	.020
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.313	1	.117	.395 [*]	.283	.076	.019	.208	.653 ^{**}
X.2 Sig. (2-tailed)	.067		.503	.019	.099	.666	.914	.231	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.096	.117	1	.178	.027	.208	-.114	.072	.426 [*]
X.3 Sig. (2-tailed)	.584	.503		.307	.880	.230	.516	.681	.011
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	-.152	.395 [*]	.178	1	.347 [*]	-.067	-.183	-.042	.412 [*]
X.4 Sig. (2-tailed)	.383	.019	.307		.041	.704	.292	.810	.014
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	-.106	.283	.027	.347 [*]	1	-.126	.231	.231	.479 ^{**}
X.5 Sig. (2-tailed)	.543	.099	.880	.041		.471	.182	.183	.004
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.183	.076	.208	-.067	-.126	1	.154	.228	.439 ^{**}
X.6 Sig. (2-tailed)	.292	.666	.230	.704	.471		.378	.188	.008
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.7 Pearson Correlation	.067	.019	-.114	-.183	.231	.154	1	.436 [*]	.409 [*]

Sig. (2-tailed)	.704	.914	.516	.292	.182	.378		.009	.015
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	-.042	.208	.072	-.042	.231	.228	.436 **	1	.538 **
X.8 Sig. (2-tailed)	.810	.231	.681	.810	.183	.188	.009		.001
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.390 *	.653 **	.426 *	GY.412 *	.479 **	.439 **	.409 *	.538 *	1
TO TA L.X Sig. (2-tailed)	.020	.000	.011	.014	.004	.008	.015	.001	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.387 *	.078	.167	.240	.300	.201	.304	.572 **
	Sig. (2-tailed)		.022	.654	.339	.165	.080	.247	.075	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.387 *	1	.324	.103	.334 *	.286	.117	.435 **	.630 **
	Sig. (2-tailed)	.022		.058	.555	.050	.096	.504	.009	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.078	.324	1	.575 **	.150	-.130	.154	.290	.475 **
	Sig. (2-tailed)	.654	.058		.000	.389	.456	.378	.091	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.167	.103	.575 **	1	-.120	-.138	.075	.281	.352 *
	Sig. (2-tailed)	.339	.555	.000		.493	.428	.667	.102	.038
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.240	.334 *	.150	-.120	1	.596 **	.434 **	.438 **	.676 **
	Sig. (2-tailed)	.165	.050	.389	.493		.000	.009	.009	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Y.6	Pearson Correlation	.300	.286	-.130	-.138	.596 **	1	.379 *	.482 **	.622 **
	Sig. (2-tailed)	.080	.096	.456	.428	.000		.025	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	.201	.117	.154	.075	.434 **	.379 *	1	.491 **	.611 **
	Sig. (2-tailed)	.247	.504	.378	.667	.009	.025		.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	.304	.435 **	.290	.281	.438 **	.482 **	.491 **	1	.791 **
	Sig. (2-tailed)	.075	.009	.091	.102	.009	.003	.003		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL Y	Pearson Correlation	.572 **	.630 **	.475 **	.352 *	.676 **	.622 **	.611 **	.791 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.038	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.482	8

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	8

Uji Asumsi Klasik

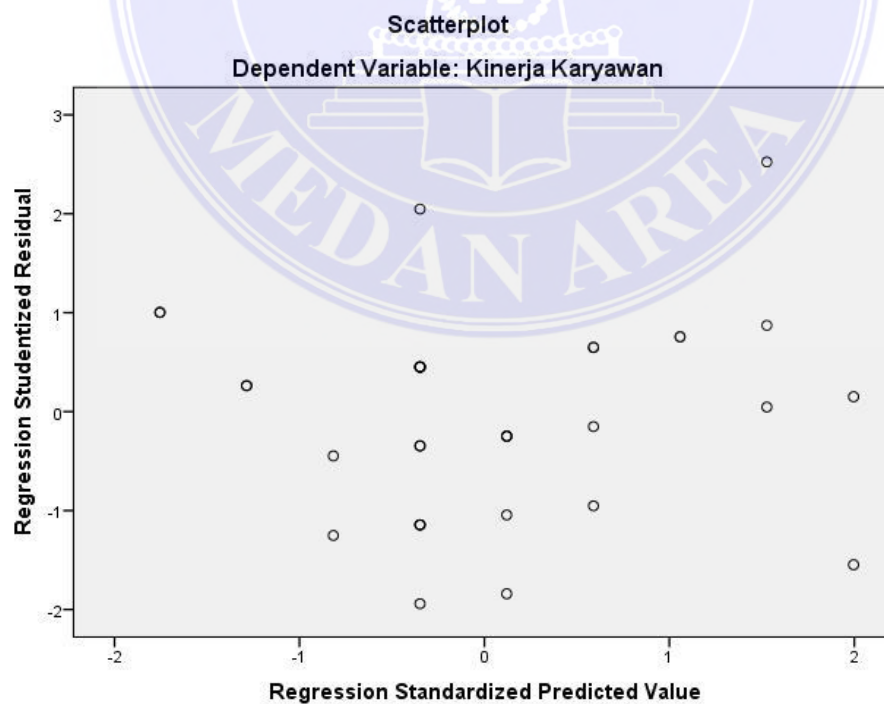
1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25525904
	Absolute	.113
Most Extreme Differences	Positive	.113
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.666
Asymp. Sig. (2-tailed)		.768

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Heterokedastisitas



3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.713	3.668		.740	.465		
1 Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen	.878	.102	.831	8.568	.000	1.000	1.000

Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS 21.0, diolah oleh penulis, 2020

Lampiran 4 : Hasil Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.713	3.668		.740	.465
1 Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen (X)	.878	.102	.831	8.568	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS 21.0, diolah oleh penulis, 2020

1. Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.713	3.668		.740	.465
Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen (X)	.878	.102	.831	8.568	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS 21.0, diolah oleh penulis, 2020

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.680	1,274

Predictors: (Constant), Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen

Sumber : Output SPSS 21.0, diolah oleh penulis, 2020

Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus 1 : Jl. Rahmat No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7366879, 7366780, 7366781, Fax (061) 7366898
Kampus 2 : Jl. Sei Selayan No. 70A/Di. Indira Rudi No. 79B Medan Telp (061) 8225002, 8201998, Fax (061) 8226031
Email : um@medanarea.ac.id Website : www.uma.ac.id / ebooks.uma.ac.id email fakultas : ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1298/FEB.2/01.10/VIII/2020
Lamp. : -
Perihal : Izin Research / Survey

Medan, 14 Agustus 2020

Kepada,
Yth. Pimpinan
PT. PLN (Persero)
P3B Sumatera UPB Sumbagut
Di Tempat

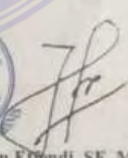
Dengan hormat,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : Aulia Rizky Az-zahra
N.P.M : 168330076
Program Studi : Akuntansi
Judul : Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagut

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

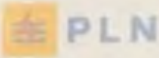
Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs.
4. Bertinggal

**Lampiran 6 : Surat Rekomendasi Penelitian oleh PT.PLN (PERSERO) P3B
SUMATERA UPB SUMBAGUT**


 UIP3B SUMATERA
 UP2B SUMBAGUT

Nomor : 0458/MUM.00.01/B24110000/2020
 Lampiran : -
 Sifat : Biasa
 Hal : Permohonan Research/Survey

19 Agustus 2020

 Kepada

 Yth. Universitas Medan Area
 Dekan Fakultas Ekonomi dan
 Bisnis
 Jl. Kolam No 1
 Medan

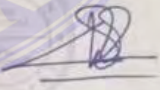
Menunjuk surat dari Universitas Medan Area No. 1298/FEB.2/01.10/VIII/2020 tanggal 14 Agustus 2020 perihal Izin Research / Survey atas nama :

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Aulia Rizky Az-zahra	168330076	Akuntansi

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan disetujui untuk melaksanakan Survey dari tanggal 24 Agustus 2020 s.d 28 Agustus 2020 di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut, adapun peraturan-peraturan yang harus dipatuhi adalah sebagai berikut :

1. Dapat menjaga kerahasiaan perusahaan.
2. Berpakaian rapi dan sopan serta tidak diperkenankan memakai kacamata dan celana jeans.
3. Dapat menjaga tingkah laku yang baik dan sopan.
4. Tidak diperkenankan bermain games di komputer pada saat jam kerja.
5. Tidak disediakan fasilitas ATK dan makan siang.
6. Mematuhi peraturan – peraturan lain di lingkungan perusahaan.
7. Tetap Melaksanakan Protocol Kesehatan covid -19

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.


 MANAGER UNIT PELAKSANA PENGATUR
 BEBAN SUMATERA BAGIAN UTARA,
 HENDRAWAN SUSANTO

Jl. Komodor Laut Yos Sudarso Lorong XII No. 6, Medan 20115
 T (061) 6615125 F (061) 6615692 E upb.sbu@gmail.com

Paraf 

**Lampiran 7 : Surat Keterangan Selesai Penelitian oleh PT.PLN
(PERSERO) P3B SUMATERA UPB SUMBAGUT**

PLN
UIP3B SUMATERA
UP2B SUMBAGUT

Nomor : 0499/MUM.00.01/B24110000/2020 07 September 2020
Lampiran : -
Sifat : Biasa
Hal : Selesai Melaksanakan Research/Survey Kepada

Yth. Universitas Medan Area
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis
Jl. Kolam No 1
Medan

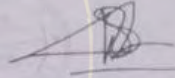
Dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Aulia Rizky Az-zahra	168330076	Akuntansi

Yang bersangkutan telah melaksanakan Research / Survey dari tanggal 24 Agustus 2020 sampai dengan 28 Agustus 2020 di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA PENGATUR
BEBAN SUMATERA BAGIAN UTARA,


HENDRAWAN SUSANTO



Jl. Komodor Laut Yos Sudarso Lorong XII No. 6, Medan 20115
T. (061) 6615125 F. (061) 6615692 E. upb.stu@gmail.com

Paraf 