

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mendapatkan bukti empiris pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja organisasi dan kolegalitas, pengaruh kolegalitas terhadap kinerja organisasi, dan efek mediasi kolegalitas pada hubungan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sistem pengendalian manajemen pada penelitian ini terdiri dari pengendalian masukan, pengendalian perilaku, dan pengendalian luaran. Kinerja organisasi pada penelitian ini terdiri dari kinerja keuangan dan kinerja non-keuangan. Kolegalitas pada penelitian ini mengukur rasa kebersamaan dan kesetiakawanan. Data diambil melalui penyebaran kuesioner kepada Bank Perekonomian Rakyat (BPR) di seluruh Jawa Tengah pada tahun 2024.

Populasi penelitian ini sebanyak 246 BPR yang tersebar di seluruh kota dan kabupaten di Jawa Tengah. Sampel yang digunakan adalah sebanyak populasi penelitian. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sensus, yang artinya semua populasi dijadikan sebagai objek penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari 32 pernyataan. Data yang dapat dikumpulkan sebanyak 47 BPR. Data yang terkumpul, diolah menggunakan alat statistik SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) sistem pengendalian manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Artinya baik buruknya sistem pengendalian pada organisasi tidak mempengaruhi kualitas kinerja organisasi. Sistem pengendalian manajemen dibutuhkan oleh organisasi untuk mengondisikan aktifitas organisasi agar sesuai dengan strategi yang telah ditentukan. Akan tetapi, sistem pengendalian manajemen saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dibutuhkan peran sumber daya manusia untuk menjalankan dan merawat sistem agar berjalan sesuai yang diharapkan. (2) Sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kolegalitas. Semakin baik suatu sistem pengendalian maka akan meningkatkan rasa kolegalitas pada individu dalam organisasi. Sistem pengendalian manajemen adalah salah satu alat yang dapat digunakan untuk menggali sumber daya organisasi termasuk kolegalitas. Sistem dapat mengendalikan sumber daya manusia dari tahap awal saat rekrutmen pegawai baru, mengawasi perilakunya, dan sampai tahap akhir dengan evaluasi kinerja.

Hasil berikutnya yaitu (3) kolegalitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Semakin tinggi rasa kebersamaan dan kerjasama tiap individu dalam organisasi, akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Organisasi harus mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan kinerja yang baik. Kolegalitas memberikan jaminan kepada organisasi berupa kerjasama tiap individu sehingga tugas yang diberikan akan diselesaikan dengan mudah. Rasa kebersamaan juga dapat digunakan untuk

menjaga visi misi organisasi yang diterjemahkan kedalam nilai dan norma yang disepakati bersama. (4) Kolegialitas mampu memediasi hubungan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja organisasi. Sistem pengendalian manajemen memastikan sumber daya perusahaan dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk pencapaian tujuan organisasi. Aspek manusia menjadi kunci keberhasilan sistem pengendalian manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Implikasi dari penelitian ini adalah perbankan, perusahaan, dan organisasi lainnya harus memperhatikan bahwa implementasi sistem pengendalian manajemen tidak dapat dijalankan secara terpisah dengan sistem atau strategi lain. Sebagai suatu sistem, sistem pengendalian manajemen membutuhkan eksekutor yang bagus dan kompak tim supaya sistem dapat berjalan dengan baik. Perusahaan juga dapat memanfaatkan pengendalian masukan, pengendalian perilaku, dan pengendalian luaran untuk mendapatkan individu yang memiliki nilai tambah untuk organisasi. Perusahaan diharapkan tidak mengabaikan faktor sumber daya manusia. Manajer dapat merancang sistem dan strategi yang sebaik apapun. Akan tetapi, kolegialitas menjadi kunci berjalannya sistem dan menciptakan nilai tambah untuk tujuan organisasi.

Keterbatasan penelitian ini dijabarkan kedalam 3 uraian. Pertama, *response rate* yang rendah dikhawatirkan tidak dapat mencerminkan seluruh fenomena pada populasi yang diteliti. Sehingga penelitian selanjutnya dapat memperhatikan strategi penyebaran kuesioner yang menarik untuk bidang perbankan. Kedua, sistem pengendalian manajemen yang dirancang oleh Snell (1992) tidak dapat memberikan pengaruh pada kinerja perbankan. Sistem pengendalian manajemen yang berfokus pada manajemen sumber daya manusia tidak cocok digunakan untuk menjelaskan kinerja perbankan terutama BPR yang memiliki skala operasi kecil. Ketiga, Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) pada penelitian ini rendah. Variabel sistem pengendalian manajemen dan kolegialitas hanya mampu menjelaskan sebesar 34,2%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat peluang sebesar 65,8% untuk variabel lain dapat digunakan dalam penelitian kinerja organisasi.

Kata Kunci: Sistem Pengendalian Manajemen, Kolegialitas, Kinerja Organisasi

SUMMARY

This research aims to analyze and obtain empirical evidence of the influence of the management control system on organizational performance and collegiality, the influence of collegiality on organizational performance, and the mediating effect of collegiality on the relationship between the management control system and organizational performance. This study uses a quantitative method. The management control system in this study consists of input control, behavioral control, and output control. Organizational performance in this study consists of financial performance and non-financial performance. Collegiality in this study measures a sense of togetherness and solidarity. Data were taken by distributing questionnaires to Rural Credit Banks (BPR) throughout Central Java in 2024.

The population of this study was 246 BPRs spread across all cities and districts in Central Java. The sample used was the same as the research population. The sampling method for this study used the census method, which means that all populations were used as research objects. Data collection used a questionnaire consisting of 32 statements. The data that could be collected was 47 BPRs. The collected data was processed using the SmartPLS 4 statistical tool.

The results of the study showed that (1) the management control system had no effect on organizational performance. This means that the quality of the control system in an organization does not affect the quality of the organization's performance. A management control system is needed by the organization to condition the organization's activities to be in accordance with the predetermined strategy. However, a management control system alone is not enough to improve organizational performance. The role of human resources is needed to run and maintain the system so that it runs as expected. (2) The management control system has a positive effect on collegiality. The better a control system is, the more it will increase the sense of collegiality in individuals in the organization. The management control system is one of the tools that can be used to explore organizational resources, including collegiality. The system can control human resources from the initial stage when recruiting new employees, supervising their behavior, and to the final stage with performance evaluation.

The next result is (3) Collegiality has a positive effect on organizational performance. The higher the sense of togetherness and cooperation of each individual in the organization, the better the performance of the organization. The organization must optimize its resources to gain competitive advantage and good performance. Collegiality provides a guarantee to the organization in the form of cooperation between each individual so that the tasks given will be completed easily. A sense of togetherness can also be used to maintain the organization's vision and mission, which are translated into values and norms that are mutually agreed upon. (4) Collegiality is able to mediate the relationship between

management control systems and organizational performance. Management control systems ensure that company resources are utilized optimally to achieve organizational goals. The human aspect is the key to the success of management control systems to improve organizational performance.

The implication of this study is that banks, companies, and other organizations must pay attention to the fact that the implementation of management control systems cannot be carried out separately from other systems or strategies. As a system, management control systems require good executors and team cohesion so that the system can run well. Companies can also utilize input control, behavioral control, and output control to obtain individuals who have added value to the organization. Companies are expected not to ignore human resource factors. Managers can design the best systems and strategies. However, collegiality is the key to the running of the system and creating added value for organizational goals.

The limitations of this study are described in 3 descriptions. First, the low response rate is feared not to reflect all phenomena in the population studied. So that further research can pay attention to interesting questionnaire distribution strategies for the banking sector. Second, the management control system designed by Snell (1992) cannot influence banking performance. The management control system that focuses on human resource management is not suitable for explaining banking performance, especially BPRs that have a small scale of operation. Third, the coefficient of determination (R-Square) in this study is low. The variables of the management control system and collegiality are only able to explain 34.2%. This shows that there is a 65.8% chance that other variables can be used in organizational performance research.

Keywords: Management Control System, Collegiality, Organizational Performance