

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN
REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. FAST FOOD INDONESIA, Tbk. (KFC)
MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
RIZKY ANANDA PAMELA
14.832.0145**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/26/19

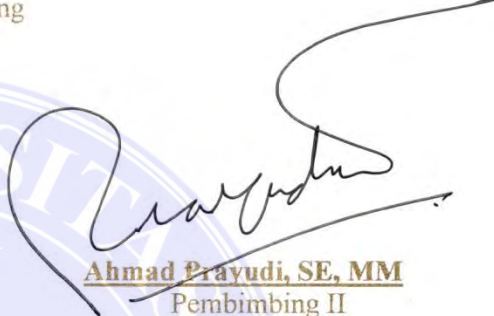
Access From (repository.uma.ac.id)

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Rekrutmen
Terhadap Kinerja Karyawan PT.Fast Food Indonesia, Tbk (KFC)
Medan
Nama : Rizky Ananda Pamela
NPM : 14.832.0145
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing




Drs. Muslim Wijaya, M.Si
Pembimbing I



Ahmad Prayudi, SE, MM
Pembimbing II



Dr. Hsan Effendi, SE, M.Si
Pekari



Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka.Prodi

Tanggal Lulus : 26 September 2018

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai di PT. Fast Food Indonesia, Tbk.. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang, dan karena populasi di bawah 100 (seratus) orang jadi penarikan sampel menggunakan sampel jenuh jadi jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Hasil penelitian ini berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliable. Pada pengujian regresi linear berganda membuktikan bahwa variabel sistem pengendalian manajemen menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,492 dan variabel rekrutmen menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,318 yang mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan, nilai signifikan untuk kuesioner sistem pengendalian manajemen $0,000 < 0,05$ maka sistem pengendalian manajemen (X_1) signifikan mempengaruhi kinerja (Y) dan nilai signifikan untuk kuesioner rekrutmen $0,000 < 0,05$ maka rekrutmen (X_2) signifikan mempengaruhi kinerja (Y). Nilai t hitung variabel sistem pengendalian manajemen (X_1) $4.227 >$ nilai t tabel 1.67655 dan nilai signifikan $0,000 < 0.05$ dan nilai t hitung variabel rekrutmen (X_2) $2.928 >$ nilai t tabel 1.67655 dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ bahwa faktor-faktor sistem pengendalian manajemen dan rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Nilai F hitung $28.849 >$ nilai F tabel $3,19$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa faktor-faktor sistem pengendalian (X_1) dan rekrutmen (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Nilai R Square untuk kinerja pegawai (Y) di PT. Fast Food Indonesia, TBK. adalah 0.522 . Hal ini berarti $52,2\%$ variasi kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel sistem pengendalian manajemen (X_1) dan rekrutmen (X_2) dan sisanya $47,8\%$ ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Manajemen, Rekrutmen dan Kinerja

ABSTRACT

Rizky Ananda Pamela. 14.832.0145. "The Effect Of Management Control System, Recruitment To Employee Performance PT. Fast Food Indonesia, Tbk. (KFC) At Simpang Mataram Medan". Supervised by Drs. Muslim Wijaya, M.Si and Ahmad Prayudi, SE. MM.

The purpose of this study to determine the effect of management control systems and recruitment on employee performance at PT. Fast Food Indonesia, Tbk .. This type of research is associative ie research that connects two or more variables. The population in this study amounted to 55 people, and because the population under 100 (one hundred) people so the sampling using samples saturated so the number of samples in this study amounted to 52 people. The results of this study based on statistical data analysis, the indicators in this study are valid and reliable. In multiple linear regression test proved that management control system variable showed result with regression coefficient equal to 0,492 and recruitment variable showed result with regression coefficient equal to 0,318 which influence performance positively and significant, significant value for questioner of management controlling $0.000 < 0,05$ then system management control (X1) significantly affect performance (Y) and significant value for recruitment questionnaire $0,000 < 0,05$ then recrctumen (X2) significantly affect performance (Y). The value of t count the variable of management control system (X1) $4.227 > t$ value table 1.67655 and significant value $0,000 < 0.05$ and t value of recruitment variable (X2) $2.928 >$ value t table 1.67655 with significant value $0.005 < 0.05$ that the system factors management control and recruitment partially have a positive and significant impact on performance (Y). The value of F arithmetic $28.849 > F$ value table 3.19 and significant value $0,000 < 0.05$ that the control system factors (X1) and recruitment (X2) simultaneously fell positively and significantly simultaneously to performance. R Square value for employee performance (Y) in PT. Fast Food Indonesia, TBK. is 0.522. This means that 52.2% of the performance variation (Y) is influenced by management control system variables (X1) and recruitment (X2) and the remaining 47.8% is determined by other variables beyond the contribution of this study.

Keywords: management control system, recruitment and performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil ‘Alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang penulis angkat dalam skripsi ini adalah **“Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fast Food Indonesia, Tbk. (KFC) Medan”**.

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, pengalaman bagi penulis yang mungkin akan di implemantasikan dan menjadi bekal penulis di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya laporan ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area.
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya. MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berkomunikasi dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Ahmad Prayudi, SE. MM, selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan yang berkomunikasi dalam penyelesain skripsi ini.

6. Ibu Isnaniah Laili KS., SE, MMA selaku sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam setiap urusan berhubungan dengan skripsi ini.
7. Kepada Ayahanda dan Ibunda yang tercinta dimana karena doa, usaha, semangat, ajaran dan motivasi dari mereka berdua sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. A woman who always supports me till last time Alemina Sikellitha S.H
9. Sahabat – sahabatku yang telah banyak membantu dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman – temanku stambuk 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam Skripsi ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu dimasa mendatang akan lebih baik. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar – besarnya atas segala kekurangan dan penulis juga berharap mudah – mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Medan, 26 September 2018

Penulis,

Rizky Ananda Pamela
14.832.0145

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Sistem Pengendalian Manajemen	
2.1.1. Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen	5
2.1.2. Unsur-unsur Sistem Pengendalian Manajemen	6
2.1.3. Tujuan Dan Manfaat Sistem Pengendalian Manahjemen ...	7
2.1.4. Indikator Sistem Pengendalian Manajemen	8
2.2. Rekrutmen	
2.2.1. Pengertian Rekrutmen	9
2.2.2. Prinsip-prinsip Rekrutmen	11
2.2.3. Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen	12
2.2.4. Indikator Rekrutmen	13
2.3. Kinerja Karyawan	
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.3.2. Pengukuran Kinerja Karyawan	15

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan	16
2.4. Penelitian Terdahulu	16
2.5. Kerangka Konseptual	17
2.6. Hipotesis	18

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian	
3.1.1. Jenis Penelitian	20
3.1.2. Lokasi Penelitian	20
3.1.3. Waktu Penelitian	20
3.2. Populasi Dan Sampel	
3.2.1. Populasi	21
3.2.2. Sampel	21
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	22
3.4. Jenis Dan Sumber Data	
3.4.1. Jenis Data	24
3.4.2. Sumber Data	24
3.5. Teknik Pengumpulan Data	25
3.6. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	
3.6.1. Uji Validitas	26
3.6.2. Uji Reliabilitas	26
3.7. Teknik Analisis Data	
3.7.1. Uji Asumsi Klasik	28
3.7.1.1. Uji Normalitas	28
3.7.1.2. Uji Multikolonieritas	28
3.7.1.3. Uji Heterokedastisitas	29
3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda	29
3.7.3. Uji Hipotesis	30
3.7.3.1. Uji Parsial (Uji t)	30
3.7.3.2. Uji Simultan (Uji F)	31
3.7.3.3. Analisis Korelasi Determinasi (R^2)	31

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan	
4.1.1. Tentang PT. Fast Food Indonesia, Tbk.....	32
4.1.2. Visi Dan Misi PT. Fast Food Indonesia, Tbk.	36
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Fast Food Indonesia, Tbk.....	37
4.2. Hasil Penelitian	
4.2.1. Deskriptif Hasil Penelitian	38
4.2.2. Karakteristik Responden	38
4.2.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
4.2.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	
Terakhir	39
4.2.3. Deskripsi jawaban Responden	40
4.2.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	51
4.2.5. Uji Asumsi Klasik	53
4.2.5.1. Uji Normalitas	53
4.2.5.2. Uji Multikolonieritas	54
4.2.5.3. Uji Heterokedastisitas	55
4.2.6. Uji Regresi Linear Berganda	56
4.2.7. Uji Hipotesis	58
4.2.7.1. Uji Parsial (Uji-t)	58
4.2.7.2. Uji Simultan (Uji F)	59
4.2.7.3. Uji Koefisien Determinasi	61
4.3. Pembahasan	61

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	64
5.2. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA	x
-----------------------------	----------

LAMPIRAN	xii
-----------------------	------------

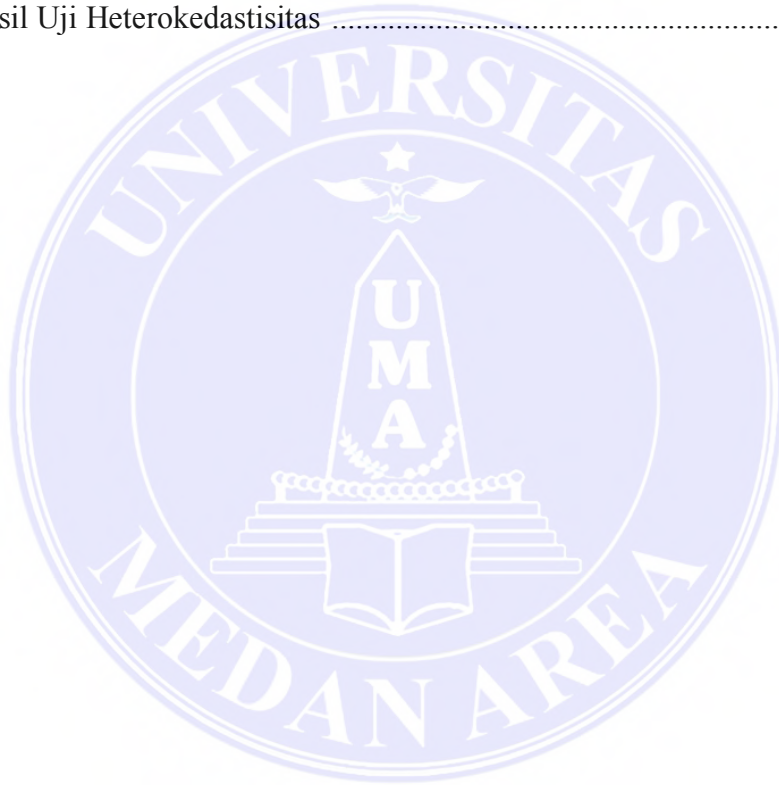
DAFTAR TABEL

Tabel No		Halaman
2.1.	Penelitian Terdahulu	17
3.1.	Waktu Penelitian	21
3.2.	Definisi Operasional Variabel	23
3.3.	Skala Pengukuran Likert	26
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	38
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	39
4.4.	Sistem Perencanaan Pengendalian Manajemen Telah Sesuai Dengan Baik Terhadap Kegiatan Kinerja yang Telah Dilakukan	40
4.5.	Sudah Tercapai Evaluasi Sasaran Masa Depan yang Hendak Dicapai Dalam Sistem Pengendalian Manajemen	41
4.6.	Sistem Pengendalian Manajemen dalam Merencanakan Kegiatan untuk Mencapai Sasaran Sudah Terpenuhi Dengan Baik	41
4.7.	Pengimplementasian terjadi dengan dengan baik dan benar dalam sistem pengendalian manajemen di perusahaan	42
4.8.	Sudah tersedia prosedur kegiatan pemantauan yang efektif baik bersifat rutin maupun bersifat khusus	42
4.9.	Sudah tersedia sistem dokumentasi yang berbentuk formal atas prosedur pemantauan dari perusahaan	43
4.10.	Telah dijalankan balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi dengan baik dalam proses rekrutmen.....	44
4.11.	Promosi yang di tawarkan dapat menarik prestasi karyawan dalam mengrekrut suatu karyawan	44

4.12.	Promosi yang dilakukan perusahaan dilihat dari hasil kinerja karyawan	45
4.13.	Setiap karyawan diberikan job spesifikasi yang diberikan oleh perusahaan	45
4.14.	Status karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan ...	46
4.15.	Perusahaan dapat memelihara solidaritas hubungan kerja yang efektif terhadap karyawan	46
4.16.	Mengetahui pengetahuan atas pekerjaan dapat menghasilkan kinerja yang baik terhadap karyawan.....	47
4.17.	Melakukan pekerjaan dengan benar dan jarang membuat kesalahan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik.....	48
4.18.	Memiliki kemampuan mengarahkan pegawai lain untuk mencapai mutu pekerjaan yang baik menimbulkan semangat kinerja Karyawan	48
4.19.	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan merupakan tujuan dari kinerja karyawan	49
4.20.	Adanya penurunan produktivitas di akibatkan karena lemahnya kinerja karyawan	50
4.21	Berkomunikasi dengan karyawan lain maupun atasan dapat membantu hubungan kinerja karyawan yang baik	50
4.22.	Hasil Uji Validitas	52
4.23.	Hasil Uji Reliabilitas Data	52
4.24.	Hasil Uji Multikolonieritas	55
4.25.	Hasil Uji Regresi Linear Beganda	57
4.26.	Hasil Uji Parsial	59
4.27.	Hasil Uji Simultan	60
4.28.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

No	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual	18
4.1. Struktur Organisasi	37
4.2. Grafik Histogram	53
4.3. Kurva P-Plots	54
4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencari keuntungan yang maksimal dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dengan menggunakan faktor-faktor produksi, teknologi, modal utamanya tenaga kerja.

Sistem Pengendalian Manajemen adalah suatu proses dan struktur yang terusun secara sistematis dan digunakan oleh manajemen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian merupakan tindakan untuk mengarahkan operasi perusahaan, di mana tindakan ini dapat berupa koreksi atas kekurangan serta penyesuaian aktivitas agar sesuai dengan tujuan dan strategi perusahaan. Sistem pengendalian manajemen kegiatannya terdiri dari merencanakan apa yang seharusnya dilakukan oleh organisasi, mengkoordinasikan kegiatan dari beberapa organisasi, mengkomunikasikan informasi, mengevaluasi informasi, memutuskan tindakan apa yang seharusnya diambil dan mempengaruhi orang-orang untuk mengubah perilaku.

Perekrutan adalah sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan atau dapat juga diartikan, penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Penarikan berhasil jika banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan

sehingga peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar dan perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik.

Pelaksanaan sistem rekrutmen yang efektif yang dilakukan sesuai dengan tujuan, sesuai dengan peraturan dan dengan cara yang benar terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan sehingga diharapkan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kegagalan dalam melakukan sistem rekrutmen dapat mempengaruhi penempatan kerja karyawan pada suatu perusahaan.

PT. Fast Food Indonesia, Tbk merupakan salah satu perusahaan terkemuka yang menggeluti usaha makanan restoran cepat saji. Perusahaan ini merupakan perusahaan universal yang menggunakan sistem waralaba (*franchise*) dan memiliki berbagai cabang di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Alasan peneliti melakukan penelitian di perusahaan ini disebabkan karena ada hal yang menarik mengenai faktor-faktor kinerja dan prestasi kerja karyawan. Hal menarik tersebut dapat dilihat dari karyawan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, karyawan sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya dan masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan karyawan dalam bekerja .

Mengingat adanya pengaruh pengendalian manajemen sumber daya manusia terhadap suatu perusahaan dan karena setiap manusia memiliki kreativitas, rasa dan inisiatif untuk membangun sikap, maka sikap inilah yang mendasari perilaku manusia dan tindakan manusia sehari-hari. Oleh karena itu,

seorang manajer akan terdorong untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia untuk memperoleh kepentingan perusahaan.

Berdasarkan uraian – uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN REKRUTMEN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.FAST FOOD INDONESIA Tbk (KFC) MEDAN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh sistem pengendalian Manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT.Fast Food Indonesia Tbk, Simpang Mataram, Medan?
2. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT.Fast Food Indonesia Tbk, Simpang Mataram, Medan?
3. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian manajemen dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT.Fast Food Indonesia Tbk, Simpang Mataram, Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data secara khusus. Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT.Fast Food Indonesia Tbk, Simpang Mataram, Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT.Fast Food Indoneisa Tbk, Simpang Mataram, Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT.Fast Food Indonesia Tbk, Simpang Mataram, Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat dalam pengendalian manajemen sdm dan rekrutmen terhadap kinerja karyawannya.
2. Bagi penulis, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang dilaksanakan di penelitian ini.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi penelitian selanjutan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Sistem Pengendalian Manajemen

2.1.1. Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen

Suatu sistem merupakan cara tertentu untuk melaksanakan suatu atau serangkaian aktifitas. Pengendalian manajemen adalah proses dimana seorang manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk melaksanakan strategi organisasi. Pengendalian manajemen difasilitasi oleh suatu sistem formal yang merupakan siklus aktifitas yang terus berulang.

Sistem Pengendalian Manajemen adalah Perolehan dan penggunaan informasi untuk membantu mengkoordinasikan proses pembuatan perencanaan dan pembuatan keputusan melalui organisasi dan untuk memandu perilaku manajemen. Proses Hubungan Atasan dalam Pengendalian Manajemen yaitu komunikasi Agar bawahan bertindak secara efektif, maka mereka harus tahu apa yang harus dikerjakan, motivasi bawahan diberi motivasi untuk menyelesaikan tugasnya dan evaluasi Efisien dan efektifnya bawahan dalam melakukan tugasnya harus dievaluasi oleh manajer.

Mulyadi (2007:3) mendefinisikan sistem pengendalian manajemen sebagai berikut: “Sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang digunakan untuk merencanakan sasaran masa depan yang hendak dicapai oleh organisasi, merencanakan kegiatan untuk mencapai sasaran tersebut, serta mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan.”

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005:20) sistem pengendalian manajemen adalah Sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mengendalikan aktifitas suatu organisasi disebut sistem pengendalian manajemen.

Menurut T. Hani Handoko (2008:2) sistem pengendalian manajemen dalam melaksanakan kegiatan produksi diperlukan manajemen yang berguna untuk menerapkan keputusan-keputusan dalam upaya mengatur dan mengkoordinasikan penggunaan sumber-sumber daya dalam proses produksi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil satu kesimpulan bahwa sistem pengendalian manajemen merupakan suatu sistem yang digunakan oleh para manajer untuk mengarahkan anggota organisasi agar melakukan kegiatan secara efektif dan efisien sesuai strategi yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan dan sasaran serta membantu dalam membuat perencanaan dan pembuatan keputusan organisasi.

2.1.2. Unsur-unsur Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Thomas Sumarsan (2010:9) unsur-unsur pengendalian sistem manajemen terdiri dari tiga, yaitu :

- a. Keahlian karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.
Faktor paling penting dalam pengendalian adalah adanya karyawan yang dapat menunjang suatu sistem agar dapat berjalan dengan baik. Karyawan dikatakan ideal apabila tingkat pendidikan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan tanggung jawabnya. Tingkat perputaran karyawan yang terlalu tinggi sering menimbulkan permasalahan dalam pengendalian manajemen. Karyawan baru yang belum berpengalaman memiliki potensi membuat kesalahan dibandingkan dengan karyawan lama yang telah berpengalaman. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan mutu karyawan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusinya secara maksimal disamping memiliki etika yang tinggi.

b. Pemisahan tugas.

Terdapat 3 jenis tanggung jawab fungsi yang harus dilaksanakan oleh bagian atau paling tidak orang yang berlainan, yaitu :

- 1) Otorisasi untuk melaksanakan transaksi
- 2) Pencatatan Transaksi
- 3) Penyimpanan Aktiva

Pemisahan tugas/fungsi tersebut bertujuan supaya tidak ada seorang karyawan yang merangkap untuk mengendalikan dua atau tiga tanggung jawab tugas/fungsi sekaligus yang dapat menimbulkan potensi terjadinya kelemahan pengendalian dan bermuara pada kerugian pada organisasi.

c. Sistem pemberian wewenang, tujuan, dan teknik serta pengawasan yang wajar untuk mengadakan pengendalian atas harta, utang, penerimaan dan pengeluaran.

Setiap manajemen bertanggung jawab untuk menentukan pemberian wewenang, tujuan dan teknik serta pengawasan di lingkungan organisasinya. Demikian juga setiap manajemen bertanggung jawab untuk menentukan, melaksanakan dan memelihara serta meningkatkan sistem pengendalian manajemennya. Manajemen harus menentukan ukuran besaran tertentu secara bertingkat untuk setiap jenjang dalam sistem pencatatarannya dan prosedur pengawasan untuk persetujuannya. Pemberian wewenang tersebut dapat bersifat umum dapat didelegasikan ke tingkat manajemen yang lebih rendah. Tetapi wewenang yang sifatnya sangat penting masih perlu dipegang oleh manajemen tinggi.

2.1.3. Tujuan dan Manfaat Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005:109) tujuan utama dari sistem pengendalian manajemen adalah Memastikan (sejauh mungkin) tingkat keselarasan tujuan (*goal congruence*) yang tinggi. Dalam proses yang sejajar dengan tujuan, manusia diarahkan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan kepentingan pribadi mereka sendiri, yang sekaligus juga merupakan kepentingan perusahaan.

Manfaat sistem pengendalian manajaemen adalah sebagai berikut :

- a. Pelacak (detector) atau sensor-suatu perangkat yang mengukur apa yang sesungguhnya terjadi dalam proses yang sedang dikendalikan;
- b. Penilai (assessor)-suatu perangkat yang menentukan signifikansi dari peristiwa aktual dengan cara membandingkannya dengan beberapa standar atau ekspektasi dari apa yang seharusnya terjadi;
- c. Effector-suatu perangkat (yang sering disebut sebagai “umpan balik”) yang mengubah perilaku jika assessor mengidentifikasi kebutuhan untuk melakukan hal tersebut; dan
- d. Jaringan komunikasi-perangkat yang meneruskan informasi antara detector dan assessor dan antara assessor dan effector.

2.1.4. Indikator Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Mulyadi (2007:3) Indikator sistem pengendalian manajemen ialah sebagai berikut :

- a. Sistem perencanaan adalah suatu kegiatan yang telah ditentukan caranya dan biasanya dilakukan berulang-ulang.
- b. Sasaran masa depan yang hendak dicapai adalah menunjukkan secara jelas mengenai apa yang hendak dicapai oleh organisasi dan bidang kegiatan utama dari organisasi yang bersangkutan.
- c. Merencanakan kegiatan untuk mencapai sasaran adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.
- d. Mengimplentasikan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci.
- e. Memantau pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan, kegiatan ini bertujuan untuk memantau suatu kegiatan penelitian dan pengembangan dalam pencapaian sasaran.

2.2. Rekrutmen

2.2.1. Pengertian Rekrutmen

Penarikan (*rekrutment*) adalah proses pencarian dan penarikan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana para

karyawan baru diseleksi. Proses penarikan penting karena kualitas sumberdaya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya atau proses dalam rekrutmen, seleksi, sampai pada tahap penerimaan. Sehingga dapat memastikan bahwa orang yang masuk kedalam suatu perusahaan/organsasi adalah orang yang memang benar-benar dibutuhkan untuk menduduki posisi tertentu, yang bisa saja dapat dinilai dari skillnya, pengetahuannya, atau perilakunya dan langkah manajemen ini merupakan langkah manajemen yang penting untuk diperhatikan

Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau perusahaan dan sumber dari dalam (*internal*) perusahaan.

Berkaitan dengan reputasi perusahaan ditentukan oleh berbagai faktor mulai dari budaya organisasi (*corporate culture*), modal manusia (*human capital*), tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate government*) dan tanggungjawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*). Faktor-faktor diatas yang harus diperhatikan dan ditindaklanjuti untuk menciptakan organisasi/perusahaan yang memang memiliki reputasi yang baik dimata masyarakat.

Disamping agar mencapai sasaran yang diinginkan dari sebuah rekrutmen, yaitu memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unitunit kerja yang

bersangkutan, maka program rekrutmen harus dilakukan secara terbuka dalam arti para pelamar dimungkinkan berkompetisi secara adil. Islam mendorong kita untuk berbuat adil. Sebagai contoh, dalam melakukan perekrutan, promosi atau keputusan-keputusan lain dimana manajer harus menilai kinerja seseorang terhadap orang lain, dengan kejujuran dan keadilan ('Adl) adalah sebuah keharusan. Dengan demikian tidak ada alasan lain seperti nepotisme, favouritisme, atau kepentingan pribadi dalam suatu proses rekrutmen.

Untuk itu sejauh mana stakeholder mempunyai kesan positif terhadap budaya organisasi akan tata kelola perusahaan/organisasi yang baik akan menentukan apakah reputasi perusahaan itu baik atau buruk di mata masyarakat. Sehingga dirasa perlu untuk memperhatikan kualitas dari para pegawai yang ada didalam organisasi itu sendiri melalui proses rekrutmen dan seleksi yang ketat dan selektif. (Kuncoro, Mudrajad. 2003:220)

Hasibuan (2002:40) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

Simamora (2004:44) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai

mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

2.2.2. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Dalam proses rekrutmen perusahaan harus melaksanakan prinsip-prinsip rekrutmen, sehingga dalam pelaksanaannya perusahaan menjadi terarah. Prinsip-Prinsip Rekrutmen adalah sebagai berikut (Veitzal Rivai 2004 : 60) :

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:
 - 1) Analisis pekerjaan adalah sebuah proses penyelidikan yang sistematis untuk memperoleh informasi mengenai kualifikasi pekerjaan dan pekerjaannya. Proses ini meliputi pemberian informasi posisi/jabatan dalam perusahaan yang kosong.
 - 2) Deskripsi pekerjaan adalah proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Informasi yang berkaitan diantaranya jabatan yang tersedia dan upah yang akan diberikan oleh perusahaan.
 - 3) Spesifikasi pekerjaan adalah karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan.
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:
 - 1) Peramalan kebutuhan tenaga kerja.
 - 2) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*)
- c. Biaya yang diperlukan diminimalkan.
- d. Direncanakan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- e. Fleksibilitas adalah proses pelaksanaan rekrutmen yang berjalan sesuai metode dan tidak membosankan.
- f. Solidaritas perusahaan dan penawaran kerja ialah kekompakan suatu organisasi dalam permintaan tenaga kerja dan ketersediaan lapangan kerja yang siap diisi oleh pencari kerja.

Prinsip-prinsip rekrutmen tersebut merupakan indikator dalam penelitian ini. Namun, tidak semua dari prinsip rekrutmen tersebut bisa dijadikan indikator, karena dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan sehingga yang diambil dalam indikator adalah mutu karyawan yang akan direkrut,

sesuai dengan Spesifikasi pekerjaan, *fleksibility*, dan Solidaritas perusahaan dan penawaran kerja.

2.2.3 Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen

Setelah diketahui spesifikasi jabatan atau pekerjaan karyawan yang diperlukan, maka harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

a. Sumber Internal

Sumber internal menurut Hasibuan (2008:58) adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut. Pemindahan karyawan bersifat vertical (promosi atau demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang dapat memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya perusahaan mengambil dari dalam perusahaan khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

Adapun sumber-sumber internal antara lain melalui :

- a. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (Job Posting Program). Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang memiliki kemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat.

b. Perbantuan pekerja (Departing Employees) Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain.

b. Sumber Eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan. Sumber-sumber eksternal berasal dari :

1. Pada struk pembelanjaan; dan
2. Media Online.

2.2.4. Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2002:44) metode rekrutmen karyawan terbagi dua yaitu:

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu di lakukan
- b. Analisis pekerjaan adalah sebuah proses penyelidikan yang sistematis untuk memperoleh informasi mengenai kualifikasi pekerjaan dan pekerjaanya. Proses ini meliputi pemberian informasi posisi/jabatan dalam perusahaan yang kosong.
- c. Spesifikasi pekerjaan adalah karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus di penuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan.
- d. Fleksibelity adalah proses pelaksanaan rekrutmen yang berjalan sesuai metode yang tidak membosankan
- e. Solidaritas perusahaan dan penawaran kerja ialah kekompakan suatu organisasi dalam permintaan tenaga kerja dan ketersediaan lapangan kerja yang siap diisi oleh pencari kerja.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam

mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Kinerja sering disebut sebagai tolak ukur prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2006:44), Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut As'ad (2005:27) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan.

Dari beberapa tulisan diatas maka penulis dapat membuat kesimpulan kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari 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 norma maupun etika.

Ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pada karyawan yaitu :

a. **Diagnosis**

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik - tekniknya : refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar - dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

b. **Pelatihan**

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

c. **Tindakan**

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

2.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Fuad Mas'ud (2004:99) menyatakan ada lima dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut :

a. **Kualitas**

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. **Kuantitas**

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

d. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

e. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (1999:236) Indikator Kinerja karyawan dibagi menjadi:

- a. Pengetahuan atas pekerjaan, kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas karyawan
- b. Perencanaan dan organisasi, kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan, sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas
- c. Mutu pekerjaan, ketelitian dan ketepatan pekerjaan
- d. Produktivitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang digunakan
- e. Komunikasi, kemampuan berhubungan secara lisan dengan orang lain.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, yang terdiri dari Variabel Sistem Pengendalian Manajemen dan Rekrutmen dan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Dibawah ini merupakan penelitian terdahulu yang menjadi referensi penulis dalam penelitian ini :

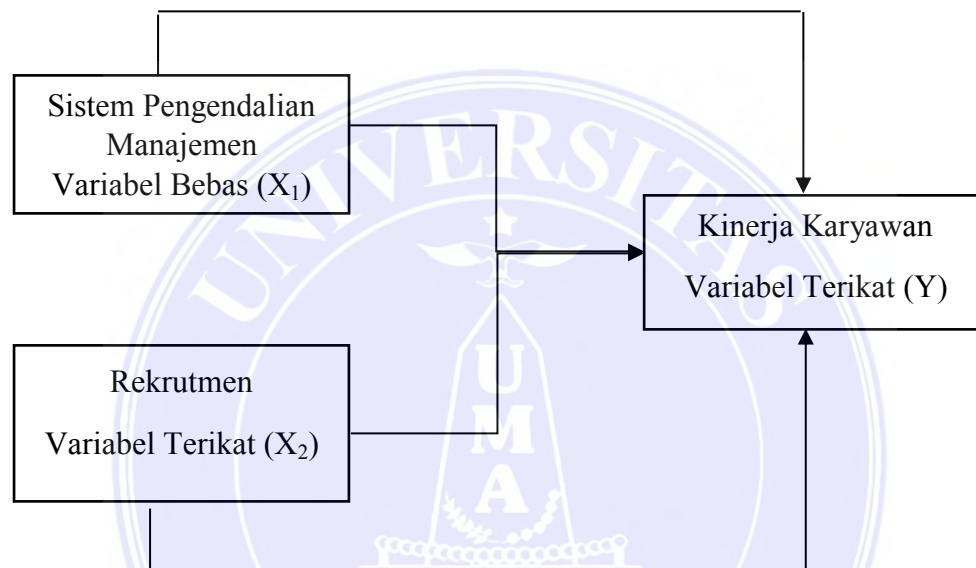
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Peni Sawitri (2011)	Interaksi Budaya Organisasi dengan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Unit Bisnis Industri Manufactur dan Jasa (Depok)	Hasil perhitungan antara budaya perusahaan dengan sistem pengendalian manajemen sebagian besar menunjukkan koefisien yang negatif dan tidak signifikan yaitu 0.374 dan 0.343 ($p > 0,005$) karena hampir sebagian besar responden tidak melakukan pengendalian kinerja
2.	Lutfia Dipang (2013)	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dalam Peningkatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Hasjrat Abadi (Manado)	Dari hasil penelitian $T_{hitung} = 5,648 > T_{tabel}$ ($df=32$) = 1697 pada taraf kepercayaan 95% oleh karena itu $T_{hitung} > T_{tabel}$ 0,000 atau $P < 0,05$ maka dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3.	Dimas Okta Ariansyah (2016)	Pengaruh sistem pengendalian manajemen dan komunikasi terhadap kinerja karyawan	Hasil perhitungan terhadap data yang diperoleh 107,452 yang signifikan 0,000 jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 > 0,05$

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran secara sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan Abdul Hamid (2007:66).

Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X_1) dan Rekrutmen (X_2) sebagai variabel bebas dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008 : 51) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem Pengendalian Manajemen (Variabel bebas X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Fast Food Indonesia Tbk, Medan agar tujuan dari perusahaan itu tercapai sesuai dengan harapan.
2. Rekrutmen (Variabel Terikat X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Fast Food Indonesia Tbk, Medan.

3. Sistem Pengendalian Manajemen dan Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Fast Food Indonesia Tbk, Medan.



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu menurut Sugiyono (2016:37).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sistem Pengendalian Manajemen (X_1) dan Rekrutmen (X_2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui penelitian ini untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel bebas berupa Sistem Pengendalian Manajemen dan Rekrutmen terhadap prestasi kerja

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di KFC Simpang Mataram di jalan Gajah Mada no.14, Medan, Petisah Tengah, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20222 No. Telp (061) 4153589

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam lima bulan. Penelitian dilakukan dari bulan Februari 2018 sampai dengan bulan Juni 2018. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																				
2	Bimbingan Proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Penyusunan Skripsi																				
5	Seminar Hasil																				
6	Sidang Skripsi																				

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah seluruh karyawan di KFC Simpang Mataram, Medan yang berjumlah 52 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel yang diambil. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi menurut Sugiyono (2006:123).

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya

Berdasarkan teori diatas maka penulis mengambil sampel sebanyak 52 orang atau keseluruhan daripada karyawan KFC Simpang Mataram dengan menggunakan sampel jenuh atau sampel sensus.

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Seorang peneliti dalam mengukur variabel, biasanya menggunakan atau bercermin pada teori atau pendapat-pendapat para pakar yang sudah ada, atau bisa juga pendapat sendiri. Apabila teori dan pendapat-pendapat tersebut relevan dengan perkembangan keilmuan sekarang ini dan dapat dijamin kualitas keilmiahannya.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Sistem Pengendalian Manajemen (X_1)	Sistem pengendalian manajemen adalah Sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mengendalikan aktifitas suatu organisasi (Anthony 2005:20)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem perencanaan 2. Sasaran masa depan yang hendak dicapai 3. Merencanakan kegiatan untuk mencapai sasaran 4. Mengimplementasikan 5. Memantau pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan (Mulyadi 2007:3)	LIKERT
Rekrutmen (X_2)	Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi (Hasibuan 2000:40)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu karyawan yang akan direkrut 2. Analisis pekerjaan 3. Spesifikasi pekerjaan 4. Fleksibilitas 5. Solidaritas perusahaan dan penawaran kerja (Hasibuan 2002:40)	LIKERT
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2006:33)	<ol style="list-style-type: none"> 1. pengetahuan atas pekerjaan 2. perencanaan dan organisasi 3. mutu pekerjaan 4. produktivitas 5. komunikasi (Prawirosentono 1999:236)	LIKERT

3.4. Jenis Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuisioner dari responden yaitu hasil angket yang diberikan kepada seluruh karyawan PT.Fast Food Indonesia Tbk, Simpang Mataram, Sumatera Utara.
- b. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden di PT. Fast Food Indonesia, Simpang Mataram, Sumatera Utara.

3.4.2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari:

- a. Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk berupa publikasi oleh pihak lain. Data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka, internet, literatur.

- b. Data primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui objeknya. Dalam penelitian ini adalah hasil kuisioner dan wawancara langsung dengan

seluruh karyawan tetap dan kontrak di PT.Fast Food Indonesia, TBK, Simpang Mataram, Sumatera Utara.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah di uraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data melalui bahan bacaan meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan, dan berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan beberapa teknik yaitu :

a. Pengamatan (*Observation*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap objek yang diselidiki dan mencatat tanpa ikut berpartisipasi langsung. Dalam penelitian ini penulis mengamati seluruh karyawan tetap dan kontrak di PT.Fast Food Indonesia TBK,Simpang Mataram.

b. Wawancara

Data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan objek penelitian.

c. Angket (*questionare*)

Pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 3.3

Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
1. Sangat Setuju (SS)	5
2. Setuju (S)	4
3. Kurang Setuju (KS)	3
4. Tidak Setuju (TS)	2
5. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan realibitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisoner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut sugiono (2016:172) instrumen yang valid merupakan alat ukur atau kuisioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang realibel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan untuk mengukur data tersebut valid atau dapat digunakan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

3.6.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian dilakukan dengan program SPSS. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas, ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai (*Cronbach's Alpha*) diatas 0.6 ini berarti kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian. Reliabilitas ditentukan melalui rumus *Cronbach Alpha* yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya jumlah pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian
 σ_1^2 = Varians total

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas dan gejala normalitas.

Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikan koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokolerasi mengakibatkan penaksir masih tetap konsisten, hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan dengan cara sebagai berikut :

3.7.1.1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik normal *probability plot*. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada di sekitar dan sepanjang garis 45⁰.

3.7.1.2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas mengetahui ada

tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya kolerasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai yang diisyaratkan (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang di isyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

3.7.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika jika nilai signifikan hitung kurang dari $\alpha = 5\%$, maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Selain diukur dengan *grafik scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan	:
Y	: Kinerja
α	: Konstanta
β_1	: Koefisien regresi
β_2	: Koefisien regresi
x1	: Sistem Pengendalian Manajemen
x2	: Rekrutmen
e	: Faktor yang terlibat

3.7.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Uji hipotesis terdiri dari uji parsial (uji-t), uji simulan (uji-f) dan uji koefisien determinasi.

3.7.3.1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha=0.05$)

Kriteria pengujian :

$$T_{hitung} > T_{tabel} = H_0 \text{ ditolak, } H_1 \text{ diterima}$$

$$T_{hitung} < T_{tabel} = H_0 \text{ diterima, } H_1 \text{ ditolak}$$

3.7.3.2. Uji Simulan (Uji-f)

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh secara simulan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha=0,05$)

Kriteria pengujian :

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak, } H_1 \text{ diterima}$$

$$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0 \text{ diterima, } H_1 \text{ ditolak}$$

3.7.3.3. Analisis Korelasi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Kurniawan, 2014:185).

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Sistem Pengendalian Manajemen memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan t_{hitung} sebesar 4.227 lebih besar daripada t_{tabel} 1.67655. Sehingga sistem pengendalian manajemen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Fast Food Indonesia, Tbk.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Rekrutmen memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan t_{hitung} sebesar 2.928 lebih besar daripada t_{tabel} 1.67655. Sehingga rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Fast Food Indonesia, Tbk.
3. Berdasarkan hasil uji simultan didapatkan hasil dari F_{hitung} adalah 32.509 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai F_{hitung} sebesar 28.849 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.19. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka variabel sistem pengendalian manajemen dan rekrutmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Fast Food Indonesia, Tbk.
4. nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.522 (52,2%). Hasil ini menunjukkan bahwa 52,2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel sistem pengendalian manajemen dan rekrutmen. Sedangkan selisihnya 47,8%

dijelaskan oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang harus dilakukan untuk peningkatan Kinerja pada pegawai PT. Fast Food Indonesia, Tbk, sebagai berikut :

1. Perusahaan dapat memperbaiki masalah yang sering terjadi agar dapat terjadinya suasana kerja yang kondusif serta membuat evaluasi kerja yang dapat memajukan kinerja setiap karyawan agar menambah produktifitas dalam berkerja.
2. Merencanakan beberapa inovasi untuk menambah pengalaman dan suasana baru dalam perusahaan. Agar terciptanya keharmonisan setiap pekerja.
Salah satunya: Membentuk solidaritas sesama tenaga kerja dan manajemen perusahaan, saling membantu dalam bekerja dan menjalin kekompakan dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan lebih banyak variabel independen lainnya diluar dari variabel sistem pengendalian manajemen dan rekrutmen. Serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lainnya dalam meneliti sistem pengendalian manajemen, dan rekrutmen, misalnya dengan wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

Daftar Pustaka

- Anthony, Robert N and Vijay Govindarajan, 2005, **Sistem Pengendalian Manajemen**, Alih bahasa F.X.Kurniawan Tjakrawala, Edisi Sebelas, Jakarta : Salemba Empat.
- Hasibuan, Melayu, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- _____ 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Bumi Aksara, Cetakan 3, Jakarta.
- _____ 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Bumi Aksara, Cetakan 8, Jakarta.
- Hamid, Abdul, 2004, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Penerbit : FEIS, Jakarta.
- Handoko, T.H, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta, 2008.
- _____ 2009, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Cetakan keduabelas, BPFE, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003, **Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi**, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prab, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- _____ 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- M, As'ad, 2005, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Mas'ud Fuad, 2004, **Manajemen Sumber daya Manusia dan Kinerja**, Rineka cipta, Semarang
- Mulyadi, 2007, **Total Quality Management**, Aditya Media, Yogyakarta.
- Prawirosentono, 1999, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan**, BPFE, Yogyakarta
- Rivai, Prof. Dr.Veinthzel, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi ke-3, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sumarsan, Thomas, 2010, **Sistem Pengendalian Manajemen**, Edisi ke-5, PT. Indeks
- Veitzal, Rivai, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Kuesioner Penelitian

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.FAST FOOD INDONESIA TBK (KFC) SIMPANG MATARAM MEDAN

Responden yang terhormat

Saya Rizky Ananda Pamela, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area sedang melakukan penelitian skripsi mengenai **Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT.FAST FOOD INDONESIA Tbk (KFC) SIMPANG MATARAM MEDAN**. Mohon kesediaan saudara untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Pengisian kuesioner dengan memberikan tanda silang (X) atau check (√) pada pertanyaan pilihan. Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir. Atas kerja sama dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Tanggal Penelitian :

Lokasi Penelitian :

Identitas Responden

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin : laki-laki Perempuan

3. Usia : Tahun

4. Pendidikan : SMA S1 Pasca Sarjana

Mohon untuk semua pertanyaan di bawah ini diisi dengan memberikan tanda silang (X) atau check (√) pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Mintaklah penjelasan untuk pernyataan yang kurang jelas / tidak dimengerti

Tabel Pernyataan Untuk Variabel Bebas X₁ (Sistem Pengendalian Manajemen)

Nomor	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Sistem perencanaan pengendalian manajemen telah sesuai dengan baik terhadap kegiatan kiinerja yang telah dilakukan					
2.	Sudah tercapai evaluasi sasaran masa depan yang hendak dicapai dalam sistem pengendalian manajemen					
3.	Sistem pengendalian manajemen dalam merencanakan kegiatan untuk mencapai sasaran sudah terpenuhi dengan baik					
4.	Pengimplementasian terjadi dengan dengan baik dan benar dalam sistem pengendalian manajemen di perusahaan					

5.	Sudah tersedia prosedur kegiatan pemantauan yang efektif baik bersifat rutin maupun bersifat khusus					
6.	Sudah tersedia sistem dokumentasi yang berbentuk formal atas prosedur pemantauan dari perusahaan					

Tabel Pertanyaan Untuk Variabel Bebas X₂ (Rekrutmen)

Nomor	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Telah dijalankan balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi dengan baik dalam proses rekrutmen					
2.	Promosi yang di tawarkan dapat menarik prestasi karyawan dalam mengrekrut suatu karyawan					
3.	Promosi yang di lakukan perusahaan dilihat dari hasil kinerja karyawan					
4.	Setiap karyawan diberikan <i>job spesifikasi</i> yang diberikan oleh perusahaan					
5.	Status karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan					
6.	Perusahaan dapat memelihara solidaritas hubungan kerja yang efektif terhadap karyawan					

Tabel Pertanyaan Untuk Variabel Terikat Y (Kinerja Karyawan)

Nomor	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Mengetahui pengetahuan atas pekerjaan dapat menghasilkan kinerja yang baik terhadap karyawan					
2.	Melakukan pekerjaan dengan benar dan jarang membuat kesalahan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik					
3.	Memiliki kemampuan mengarahkan pegawai lain untuk mencapai mutu pekerjaan yang baik menimbulkan semangat kinerja karyawan					
4.	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan merupakan tujuan dari kinerja karyawan					
5.	Adanya penurunan produktivitas di akibatkan karena lemahnya kinerja karyawan					
6.	Berkomunikasi dengan karyawan lain maupun atasan dapat membantu hubungan kinerja karyawan yang baik					

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Sistem Pengendalian Manejemen						
p1	p2	p3	p4	p5	p6	jlh
5	5	5	4	5	3	27
5	4	4	5	4	3	25
4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
5	4	4	3	5	3	24
4	4	3	5	4	3	23
5	5	4	4	4	5	27
4	4	4	4	3	4	23
4	4	5	4	3	4	24
4	5	4	4	4	4	25
3	5	4	4	4	4	24
4	4	4	3	5	4	24
5	4	4	5	4	4	26
4	4	3	4	5	3	23
4	4	3	4	4	4	23
5	4	4	5	4	3	25
5	4	4	5	4	5	27
5	4	4	5	4	3	25
4	4	4	3	5	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	3	21
3	3	2	4	5	4	21
4	4	3	4	4	2	21
5	4	5	5	4	4	27
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	3	25
4	4	4	4	4	2	22
4	4	4	4	3	3	22
5	5	4	4	4	3	25
5	3	4	3	4	2	21
4	5	4	5	5	4	27
4	4	4	4	4	2	22
4	4	5	3	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	5	2	25
5	4	4	5	4	3	25

5	4	3	4	4	3	23
4	4	4	4	4	3	23
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	5	4	27
5	3	5	5	5	5	28
4	4	3	4	4	5	24
4	4	4	4	4	3	23
5	5	4	5	5	3	27
4	4	5	4	4	3	24
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	5	3	24
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	5	5	2	24

Rekrutmen						
p7	p8	p9	p10	p11	p12	jlh
4	5	4	5	5	3	26
5	4	5	4	4	3	25
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	5	4	25
3	5	4	5	4	3	24
5	4	4	4	4	3	24
4	4	5	4	4	5	26
4	3	4	3	4	3	21
4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	4	23
3	5	4	5	4	4	25
5	4	4	4	5	4	26
4	5	4	5	5	4	27
4	4	3	4	5	2	22
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	3	24
5	4	4	4	4	3	24
3	5	4	5	3	4	24
4	4	4	4	5	4	25
3	4	4	4	3	3	21

4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	4	3	5	24
5	4	5	4	4	3	25
4	4	3	4	4	5	24
4	4	5	4	4	3	24
4	4	4	4	4	5	25
4	3	4	3	4	4	22
4	4	3	4	4	4	23
3	4	3	4	4	4	22
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	24
3	3	5	3	4	2	20
4	4	4	4	5	4	25
4	5	4	5	5	3	26
5	4	5	4	5	3	26
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	5	28
5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	3	5	24
4	4	4	4	4	3	23
5	5	4	5	4	3	26
4	4	3	4	5	2	22
5	4	5	4	4	4	26
3	4	4	4	5	3	23
4	5	5	5	5	3	27
5	5	4	5	4	5	28
5	5	4	5	4	4	27

Kinerja						
p13	p14	p15	p16	p17	p18	jlh
5	4	5	5	5	4	28
4	5	4	4	4	3	24
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	4	3	25
4	3	5	4	4	2	22
3	5	4	4	5	3	24

4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	2	20
5	4	3	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	4	23
4	3	5	4	4	4	24
4	5	4	5	5	4	27
3	4	5	5	4	3	24
3	4	4	5	4	3	23
4	5	4	4	5	4	26
4	5	4	4	5	2	24
4	5	4	4	5	3	25
4	3	5	3	4	3	22
4	4	4	5	4	4	25
4	3	4	3	5	3	22
2	4	5	4	3	4	22
3	4	4	3	4	4	22
5	5	4	4	4	4	26
5	4	4	4	4	3	24
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	5	4	25
4	4	3	4	4	2	21
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	5	4	24
4	5	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	3	23
5	3	3	4	5	3	23
4	4	4	5	5	3	25
4	4	5	5	5	4	27
4	5	4	5	5	4	27
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	4	26
5	5	5	5	5	4	29
3	4	4	3	5	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	5	3	26
5	4	4	5	5	4	27
4	5	4	4	4	3	24

4	3	4	5	4	4	24
4	4	5	5	4	4	26
4	5	5	4	5	3	26
4	5	5	4	5	2	25

Hasil Uji Validitas

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Pengendalian
P1	Pearson Correlation	1	.083	.351*	.278*	.060	-.079	.530**
	Sig. (2-tailed)		.560	.011	.046	.673	.579	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P2	Pearson Correlation	.083	1	.178	.138	.134	.067	.478**
	Sig. (2-tailed)	.560		.207	.328	.342	.637	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P3	Pearson Correlation	.351*	.178	1	-.015	-.133	.150	.519**
	Sig. (2-tailed)	.011	.207		.915	.347	.288	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P4	Pearson Correlation	.278*	.138	-.015	1	.124	.068	.537**
	Sig. (2-tailed)	.046	.328	.915		.381	.629	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P5	Pearson Correlation	.060	.134	-.133	.124	1	-.029	.352*
	Sig. (2-tailed)	.673	.342	.347	.381		.836	.010
	N	52	52	52	52	52	52	52
P6	Pearson Correlation	-.079	.067	.150	.068	-.029	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.579	.637	.288	.629	.836		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Pengendalian	Pearson Correlation	.530**	.478**	.519**	.537**	.352*	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.010	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Correlations

		P7	P8	P9	P10	P11	P12	Rekrutmen
P7	Pearson Correlation	1	.124	.258	.124	.189	.089	.563**
	Sig. (2-tailed)		.381	.065	.381	.179	.532	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P8	Pearson Correlation	.124	1	.097	1.000**	.176	.136	.759**
	Sig. (2-tailed)	.381		.495	.000	.212	.337	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P9	Pearson Correlation	.258	.097	1	.097	.038	-.106	.394**
	Sig. (2-tailed)	.065	.495		.495	.787	.454	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52
P10	Pearson Correlation	.124	1.000**	.097	1	.176	.136	.759**
	Sig. (2-tailed)	.381	.000	.495		.212	.337	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P11	Pearson Correlation	.189	.176	.038	.176	1	-.310*	.336*
	Sig. (2-tailed)	.179	.212	.787	.212		.025	.015
	N	52	52	52	52	52	52	52
P12	Pearson Correlation	.089	.136	-.106	.136	-.310*	1	.398**
	Sig. (2-tailed)	.532	.337	.454	.337	.025		.003
	N	52	52	52	52	52	52	52
Rekrutmen	Pearson Correlation	.563**	.759**	.394**	.759**	.336*	.398**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.015	.003	

N	52	52	52	52	52	52	52
---	----	----	----	----	----	----	----

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

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



Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	Kinerja
P13	Pearson Correlation	1	-.015	-.133	.202	.229	.043	.447**
	Sig. (2-tailed)		.915	.347	.151	.103	.762	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52
P14	Pearson Correlation	-.015	1	.124	.189	.272	-.051	.509**
	Sig. (2-tailed)	.915		.381	.179	.051	.721	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P15	Pearson Correlation	-.133	.124	1	.176	.069	.112	.429**
	Sig. (2-tailed)	.347	.381		.212	.626	.429	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52
P16	Pearson Correlation	.202	.189	.176	1	.150	.140	.599**
	Sig. (2-tailed)	.151	.179	.212		.288	.322	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P17	Pearson Correlation	.229	.272	.069	.150	1	-.016	.557**
	Sig. (2-tailed)	.103	.051	.626	.288		.908	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P18	Pearson Correlation	.043	-.051	.112	.140	-.016	1	.452**
	Sig. (2-tailed)	.762	.721	.429	.322	.908		.001
	N	52	52	52	52	52	52	52
Kinerja	Pearson Correlation	.447**	.509**	.429**	.599**	.557**	.452**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.001	
	N	52	52	52	52	52	52	52

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

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	6

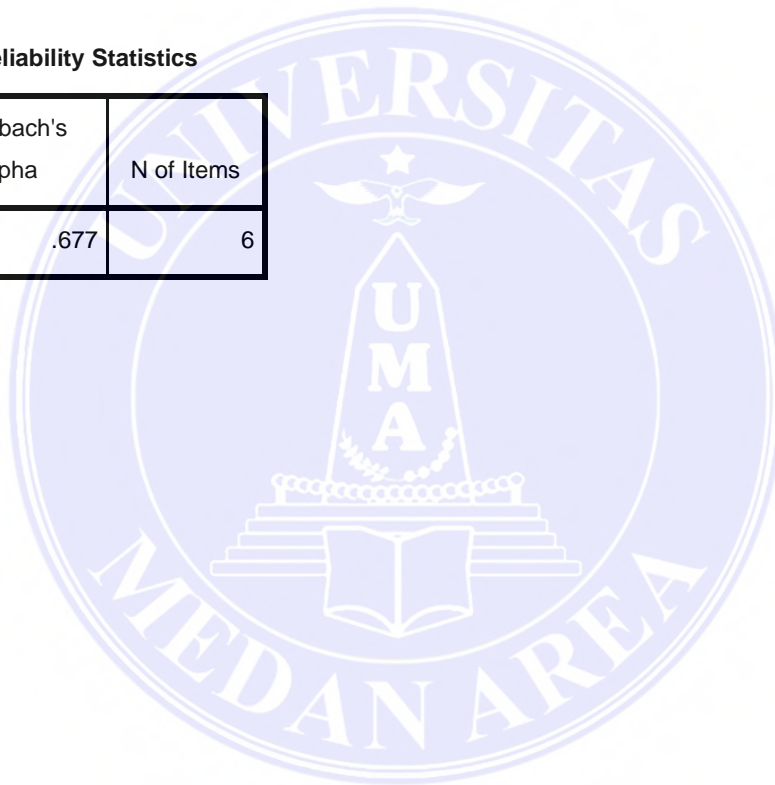
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

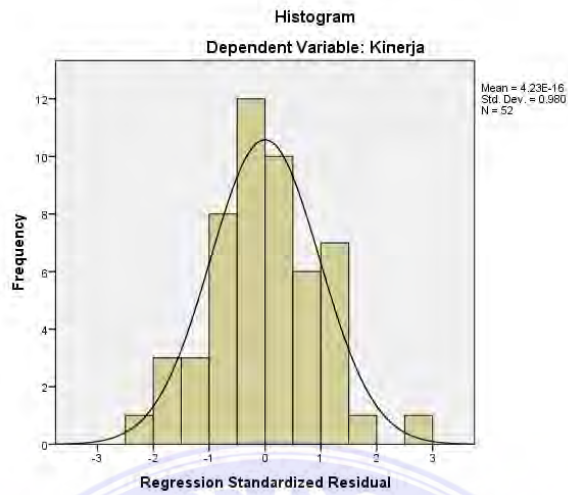
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

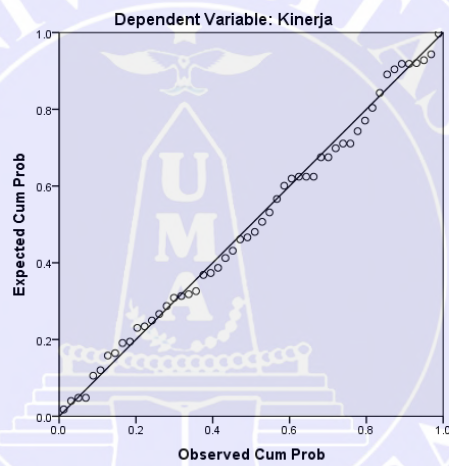
Cronbach's Alpha	N of Items
.677	6



HASIL UJI ASUMSI KLASIK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

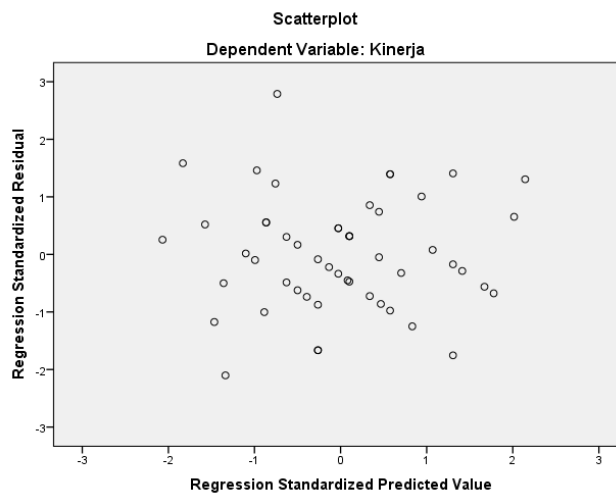


Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.667	2.614		1.785	.080		
Pengendalian	.492	.116	.491	4.227	.000	.695	1.439
Rekrutmen	.318	.109	.340	2.928	.005	.695	1.439

a. Dependent Variable: Kinerja





HASIL UJI HIPOTESIS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.541	.522	1.26567

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Pengendalian

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.667	2.614		1.785	.080		
	Pengendalian	.492	.116	.491	4.227	.000	.695	1.439
	Rekrutmen	.318	.109	.340	2.928	.005	.695	1.439

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.429	2	46.215	28.849	.000 ^b
	Residual	78.494	49	1.602		
	Total	170.923	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Pengendalian

