

PENGARUH PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN KUTAI TIMUR

Yovianus Hejeng, LCA. Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pengendalian manajemen dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja KESBANG POL pada KESBANG POL Kutai Timur. Penelitian dilakukan kepada 80 responden Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 9.239 + 0.099X_1 + 0.140X_2 + e$. Nilai R (Koefisien Korelasi) yang diperoleh sebesar 0,444 atau 44,4% dan nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,197 atau 19,7%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Manajemen (X_1) dan Pembelajaran Organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja KESBANG POL Kutai Timur (Y). Secara parsial variabel pembelajaran organisasi (X_2) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja KESBANG POL (Y). Saran utama bagi KESBANGPOL Kutai Timur adalah penelitian yang berhubungan dengan pengendalian manajemen dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja KESBANG POL sekiranya dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan manajemen demi kemajuan KESBANG POL.

Kata Kunci : *Pengendalian, Pembelajaran, dan Kinerja.*

PENDAHULUAN

Pada jaman ini hasrat masyarakat dalam berorganisasi semakin tinggi, hal itu dapat dilihat dari banyaknya organisasi kemasyarakatan yang baru berdiri serta organisasi kemasyarakatan yang sudah lama dan berkembang sertabelum pernah mendaftarkan organisasinya. Dengan bermunculannya organisasi-organisasi perlu adanya wadah untuk menampung serta mendata organisasi tersebut termasuk dalam hal pendaftaran. Kebutuhan masyarakat yang berada di daerah Kabupaten Kutai Timur tentang pelayanan khususnya dalam pelayanan pendaftaran organisasi-organisasi yang ada sangat dibutuhkan bimbingan dari pihak terkait.

Peningkatan pelayanan yang baik, cepat dan memuaskan sangat diharapkan setiap masyarakat dalam pengurusan berkas pendaftaran organisasinya. Agar

tertib administrasi masyarakat harus tahu dan paham dimana mereka harus mendaftarkan organisasi kemasyarakatan mereka, maka perlu adanya sosialisasi tentang peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pedoman Pendaftaran Organisasi Kemasyarakatan Dilingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah dan Sosialisasi Undang – undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Organisasi Kemasyarakatan yang dapat dilakukan dan dilaksanakan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur, sehingga masyarakat tidak merasa kebingungan dalam proses pendaftaran organisasi kemasyarakatan yang berada di Kabupaten Kutai Timur.

Saat ini banyak bermunculan organisasi – organisasi yang sifatnya bermacam – macam seperti Organisasi Kepemudaan, Sosial Kamasyarakatan,

Lembaga Swadaya Masyarakat, Perkumpulan, Paguyuban dan lain – lain. Hal ini bisa dilihat ketika organisasi tersebut mengurus persyaratan untuk mendapatkan dana hibah atau bantuan sosial tetapi belum bisa dilayani karena ada sebagian dari organisasi yang ada di Kabupaten Kutai Timur belum terdaftar, dengan demikian perlu dilakukan pendaftaran ke Insatansi Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik bagi organisasi yang belum terdaftar, sehingga organisasi yang ada diakui dan legal di daerah Kabupaten Kutai Timur, salah satu pelayanan atau produk yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yaitu dalam hal pelayanan pengurusan SKT (Surat Keterangan Terdaftar) yang terdapat di Bidang Politik Dalam Negeri pada Sub Bidang Orpol, Ormas dan Kelembagaan.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik adalah instansi pemerintahan yang pelayanannya langsung terhadap masyarakat yang terdiri dari beberapa bidang yaitu Bidang Sekretariat, Bidang Politik Dalam Negeri, Bidang Idiologi dan Bidang Ketahanan Ekonomi. Bentuk pelayanan yang dapat dilakukan adalah pembuatan SKT (Surat Keterangan Terdaftar, Pendataan Parpol (Partai Politik), Pembinaan FKUB (Forum Kerukunan Umat Beragama), Pembinaan FKDM (Forum Kewaspadaan Dini Masyarakat) dan pelayanan lain-lainnya. Untuk keberadaan instansi Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur itu sendiri beralamat jalan Linmas, Kawasan Perkantoran Bukit Pelangi, Telepon (0549) 2026257 – Fax. (0549) – 2026257, Sangatta – Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur.

Melihat tingkat kepentingan pengendalian manajemen dan pembelajaran organisasi pada suatu instansi, serta adanya kesenjangan penelitian tentang konsekuensi dari variabel ini maka penelitian tentang konsekuensi dari sistem pengendalian manajemen dan pembelajaran organisasi merupakan hal yang sangat menarik dan

perlu dilakukan. Sebab secara umum dalam literatur sistem pengendalian manajemen selalu memilah-milah konsep pengendalian kedalam beberapa komponen yang berbeda. Berdasarkan pemaparan tersebut maka penelitian ini akan mengevaluasi analisis sistem pengendalian manajemen dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja perusahaan. yang akan ditulis kedalam skripsi dengan judul “Pengaruh Pengendalian Manajemen Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur”.

Rumusan Masalah

1. Apakah pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur?
2. Apakah pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur?
3. Apakah pengendalian manajemen dan pembelajaran organisasi secara bersama – sama, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur?

Tujuan Penelitian

1. Signifikan atau tidaknya pengaruh pengendalian manajemen terhadap kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur.
2. Signifikan atau tidaknya pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur.
3. Signifikan atau tidaknya pengaruh Pengendalian Manajemen dan Pembelajaran Organisasi baik secara bersama – sama terhadap kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur.

DASAR TEORI

Pengendalian Manajemen adalah semua usaha untuk menjamin bahwa

sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, atau proses untuk mempengaruhi orang lain dalam sebuah perusahaan agar secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan melalui strategi tertentu serta dengan unsur-unsur merencanakan, mengkoordinasikan, mengomunikasikan, mengevaluasi, memutuskan dan mempengaruhi (Anthony dan Govindarajan, 2001 : 6).

Menurut (Suadi, 2007 : 14), Pengendalian Manajemen adalah semua metode, prosedur dan strategi organisasi, termasuk sistem pengendalian manajemen yang digunakan oleh manajemen untuk menjamin bahwa pelaksanaan sesuai dengan strategi dan kebijakan perusahaan.

Pembelajaran Organisasi

Pembelajaran organisasi atau *organizational learning* adalah proses untuk meningkatkan suatu tindakan melalui pemahaman dan pengetahuan yang lebih baik, lebih jauh organisasi dipandang sedang belajar saat organisasi berusaha mengkodefikasi kejadian-kejadian lampau kedalam rutinitas yang menjadi arahan perilaku, dan pembelajaran organisasi terjadi melalui berbagai sudut pandang, pengetahuan dan model mental dan dibangun berdasarkan pengetahuan dan pengalaman terdahulu (Neymark, 2002 :67).

Pembelajaran organisasi menyediakan prinsip-prinsip dan dasar-dasar yang memungkinkan organisasi untuk belajar. Pembelajaran organisasi juga dapat digambarkan sebagai seperangkat perilaku organisasi yang menunjukkan komitmen untuk belajar dan terus melakukan perbaikan. Pembelajaran organisasi merupakan jenis aktivitas dalam organisasi dimana sebuah organisasi belajar (Ortenblad, 2001 : 35).

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2006 : 274) yang menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan

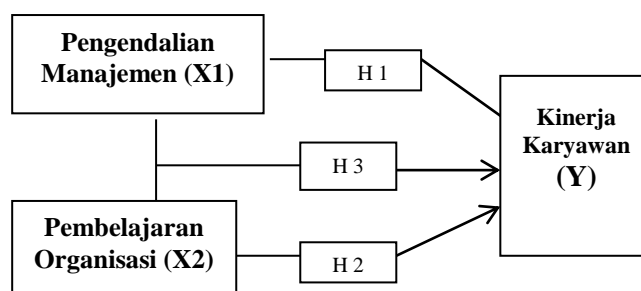
suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi.

Pengukuran kinerja merupakan satu prinsip manajemen. Menurut Silalahi, 2011 : 409) “jika kamu tidak dapat menentukan kinerja, kamu tidak dapat mengukurnya”. Oleh karena itu pemahaman dalam pengukuran kinerja, perlu memahami kinerja. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan saran yang telah ditentukan, termasuk efisiensi terhadap penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa serta ketepatan barang dan jasa yang di hasilkan dan efektivitas tindakan untuk menghasilkannya serta kualitas yang di hasilkan.

Menurut Hasibuan, (2007 : 87) penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukan untuk pengembangan. Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi karyawan dan sumbangan serta kepentingan bagi karyawan. Secara subjektif kinerja organisasi atau perusahaan, adalah bentuk perbandingan antara output aktual dengan hasil yang diharapkan. Kebanyakan pengukuran kinerja secara subjektif mengukur tentang bagaimana persepsi karyawan akan kinerja organisasi terkait dengan harapan atau tujuan

Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah orang-orang yang bekerja di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Populasi ini bersifat

heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan yang terdapat di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik. Sampel yang secara sensus diambil adalah sebanyak 80 orang karyawan Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian Lapangan adalah pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengadakan penelitian langsung terhadap pihak-pihak yang berhubungan dan mendokumentasikan data-data yang diperoleh baik secara lisan maupun tulisan. Penelitian Lapangan meliputi: Wawancara, yaitu metode penelitian dimana peneliti mengadakan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan obyek yang diteliti. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

Penelitian Kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Uji Validitas & Reliabilitas

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Autokorelasi

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tujuan penelitian, analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yaitu Pengendalian Manajemen (X1) dan Pembelajaran Organisasi (X2). Sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, rumus persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari keputusan regresi

b1 = Koefisien regresi variabel X1 (Pengendalian Manajemen)

b2 = Koefisien regresi variabel X2 (Pembelajaran Organisasi)

X1 = Pengendalian Manajemen

X2 = Pembelajaran Organisasi

e = error/variabel pengganggu

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Semakin besar nilai R, maka semakin kuat hubungan variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Berikut rumus untuk menghitung koefisien korelasi menurut (Rangkuti, 2003:264):

$$R = \frac{b_1 \sum x_1y + b_2 \sum x_2y + b_3 \sum x_3y}{\sum y^2}$$

Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada Model Summary dan tertulis R Square.

Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat

signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:84).

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

k : Jumlah variabel *independent*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,444 _a	,197	,049	1,90609	2,134

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

n : Jumlah anggota sampel

R^2 : Koefisien korelasi ganda

Pembuktian ini dilakukan dengan mengamati F_{hitung} pada alpha (α) 5%:

a. Apabila signifikansi $F_{hitung} > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Apabila signifikansi $F_{hitung} < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005:84).

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

b_i : Koefisien regresi

S_{b_i} : *Standart Error*

Dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (n-2). Kemudian dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka:

a. Apabila angka signifikansi $t_{hitung} > 0$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Apabila angka signifikansi $t_{hitung} < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan hasil Uji Validitas instrumen penelitian didapati bahwa seluruh butir pernyataan yang ada pada kuisioner (X1a, X1b, X1c, X1d, X1e, X1f, X2a, X2b, X2c, X2d, X2e, X2f, X2g, X2h, Ya, Yb, Yc dan Yd), mempunyai *significancy pearson correlation* yang lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Dengan demikian seluruh butir pernyataan yang dilampirkan dalam kuisioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Kemudian dari hasil Uji Reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 sehingga semua variabel dan dimensi penelitian dinyatakan reliabel. Dengan hasil *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.6 maka secara keseluruhan variabel penelitian dinyatakan reliabel, dan dasar indikator ini yang akan digunakan pada analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik, sehingga dapat dilakukan analisis regresi linier berganda.

Regresi linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.239	3.020		3.060	.003
X1	.099	.089	.123	1.111	.270
X2	.140	.068	.227	2.052	.044

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda dari variabel Pengendalian Manajemen (X_1) dan, Pembelajaran Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,239 + 0,099 X_1 + 0,140 X_2 + e$$

1. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Dalam output SPSS pada *Model Summary*^b diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,444 atau 44,4% yang berarti tingkat hubungan antar variabel pengendalian manajemen (X_1), dan pembelajaran organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang cukup.

Dalam output SPSS diperoleh pada *Model Summary*^b nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,197 atau 19,7%. maka koefisien determinasinya = $0,197 \times 100\% = 19,7\%$ secara serentak dalam menjelaskan variasi atau perubahan variabel terikat (Y) didapati besarnya pengaruh variabel bebas 19,7%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 19,7\% = 80,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah perubahan variabel independen yang terdiri dari (pengendalian manajemen dan pembelajaran organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) yakni dengan membandingkan Sig F_{hitung} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji F dari perhitungan SPSS sebagai berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.934	2	10.967	3.129	.005 ^b
Residual	279.753	77	3.633		
Total	301.688	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkaitnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = 3,129. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Maka diperoleh nilai sig = 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel pengendalian manajemen dan pembelajaran organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di KESBANG POL Kabupaten Kutai Timur.

3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan cara membandingkan Sig t_{hitung} dengan tingkat kepercayaan sebesar $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh hasil perhitungan SPSS.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.239	3.020		3.060	.003
X1	.099	.089	.123	1.111	.270
X2	.140	.068	.227	2.052	.044

a. Dependent Variable: Y
Sumber : data diolah 2016

Hasil Uji t

Hasil uji - t dari Pengendalian Manajemen diperoleh nilai sig. lebih besar (>) dari α dan t hitung sebesar 1.111 < t tabel sebesar 1.991, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Pengendalian Manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial ditolak, sedangkan hasil uji - t dari Pembelajaran Organisasi diperoleh nilai sig. lebih kecil (<) dari α dan t hitung > t tabel, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Pembelajaran Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *unstandardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut : $Y = 9.239 + 0.099X_1 + 0.140X_2 + e$ pada persamaan regresi tersebut, koefisien regresi variabel independen X_1 (pengendalian manajemen) dan independen X_2 (pembelajaran organisasi) berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari hasil koefisien regresi didapat menunjukkan, faktor pembelajaran organisasi ($X_2 = 0,044$) menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja

pegawai. Kedua variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Artinya semakin tinggi tingkat pemberian pengendalian manajemen dan pembelajaran organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. pengendalian manajemen dan pembelajaran organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai di KESBANG POL Kabupaten Kutai Timur. E adalah ramalan eror yang artinya bahwa selain pengendalian manajemen dan pembelajaran organisasi ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai di KESBANG POL Kabupaten Kutai Timur.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,111 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,991 dengan taraf signifikansi 0,270. Taraf signifikansi tersebut lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$) dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pengendalian manajemen berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel pengendalian manajemen terhadap Kinerja pegawai di KESBANG POL Kab. Kutai Timur.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,062 lebih besar dari t tabel sebesar 1,991 dengan taraf signifikansi 0,044. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel pembelajaran organisasi terhadap Kinerja pegawai di KESBANGPOL Kab. Kutai Timur.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara pengendalian manajemen dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 3,129 dengan taraf signifikansi 0,005. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa pengendalian manajemen dan pembelajaran organisasi mempengaruhi Kinerja pegawai di KESBANGPOL Kabupaten Kutai Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan serta pembahasan-pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka terdapat hal-hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengendalian manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kutai Timur. Hal ini berarti pengendalian manajemen tidak berperan secara aktif dalam menciptakan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ditolak.

Pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kutai Timur. Hal ini berarti pembelajaran organisasi menjadi bagian yang perlu selalu ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kutai Timur. Dengan demikian hipotesis diterima.

Terdapat pengaruh secara simultan antara pengendalian manajemen dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kutai Timur. Berdasarkan koefisien determinasi dalam penelitian ini menyatakan bahwa kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kutai Timur selain pengendalian

manajemen dan pembelajaran organisasi masih ada variabel lain yang mempengaruhi dan tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis ketiga.

Mengingat variabel pembelajaran organisasi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya, Karena karyawan KESBANGPOL lebih leluasa memberikan ide-ide terhadap karyawan baru guna menuntut berkembangnya karyawan, sehingga karyawan memiliki kecerdasan bersama dalam melaksanakan pekerjaannya. Saling menghormati berjalan dengan baik terhadap jabatan yang lebih tinggi, sehingga membuat suasana pekerjaan yang nyaman dan karyawan yang baru tidak canggung untuk meminta pendapat kepada karyawan yang jabatannya lebih tinggi atau manajer sekalipun. Maka perusahaan disarankan untuk tetap mempertahankan pembelajaran organisasinya dengan selalu meningkatkan kinerja yang optimal sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan, karena semakin tinggi pembelajaran organisasi maka semakin tinggi kinerja suatu instansi.

Untuk variabel pengendalian manajemen yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, karena karyawan KESBANGPOL kurang memperhatikan pimpinan pada saat memberikan saran, arahan, tugas-tugas, jadwal pekerjaan tiap minggu nya serta motivasi, maka perusahaan juga harus memperhatikan pengendalian manajemen nya dan lebih di tingkatkan lagi guna mencapai tujuan instansi.

Dari kedua variabel independen terhadap kinerja perusahaan dalam penelitian ini hasilnya lebih kecil dibandingkan sisanya hal ini mungkin masih dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Maka untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R dan Govindarajan, 2005, *Management Control System (sistem pengendalian manajemen)*. McGraw-Hill, Buku Satu, Edisi Kesebelas, Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Edisi Revisi, Jakarta
- Nymark, Soren, 2002, *Value-based management in learning organizations through 'hard' and 'soft' managerial approaches : The case of Hewlett-Packard*. DRUID Working Paper No 00-10
- Ortenblad, A., 2001. *On Differences between Organizational Learning and Learning Organization*, *The Learning Organization*, Vol. 8, No. 3, pp. 125-133.
- Prawirosentono, S., 2006. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Silalahi, Ulber, 2011, *Asas-Asas Manajemen*, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung.
- Suadi, Arif, 2007, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi 4. Yogyakarta BPFE.