

## PROPOSAL PENELITIAN MADYA



### **PENGARUH REWARD SYSTEM, STRUKTUR DAN PROSES MANAGEMENT CONTROL SYSTEM TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DENGAN CULTURE ORGANIZATION SEBAGAI MODERASI PADA PERUSAHAAN FOOD AND BEVERAGE WILAYAH JABODETABEK**

- |                                    |                                    |
|------------------------------------|------------------------------------|
| 1. Tutik Siswanti, SE,MSi          | NIDN. 0427096706 (Ketua/Dosen)     |
| 2. Setiadi, SE, MM                 | NIDN. 0314078203 (Anggota/Dosen)   |
| 3. Rita Intan Permatasari S.TP, MM | NIDN. 0317127906 (Anggota/Dosen)   |
| 4. Durotul Mutiah Ridwan           | NPM. 201061016 (Anggota/Mahasiswa) |
| 5. Muthia Alifia                   | NPM. 201061007 (Anggota/Mahasiswa) |

**PROGRAM STUDI S-1 AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DIRGANTARA MARSEKAL SURYADARMA**

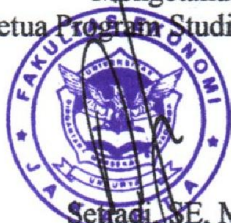
**2023**

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pengaruh Reward System, Struktur dan Proses Management Control System terhadap Kinerja Perusahaan dengan Culture Organization sebagai Moderasi Pada Perusahaan Food And Beverage Wilayah Jabodetabek  
Nama Rumpun Ilmu : Ekonomi – Akuntansi  
Ketua Peneliti :  
Nama Lengkap : Tutik Siswanti, SE, M.Si  
NIDN : 0427096706  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Program Studi : Akuntansi  
Nomor HP : 081291708367  
Alamat Email : tutysis12@gmail.com  
Anggota :  
Nama Lengkap : Setiadi, SE, MM  
NIDN : 0314078203  
Nama Lengkap : Rita Intan Permatasari, S.TP, MM  
NIDN : 0317127906  
Perguruan Tinggi : Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma  
Tenaga Administrasi :  
Nama : Durotul Mutiah Ridwan  
NIM : 201061016  
Nama : Muthia Alifia  
NIM : 201061007  
Perguruan Tinggi : Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma  
Lama Penelitian : 6 (enam) Bulan  
Anggaran Biaya : 12.000.000,- (dua belas juta rupiah).

Jakarta, 12 Juni 2023

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Akuntansi

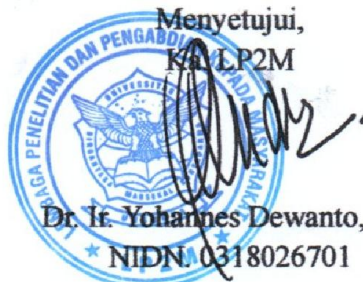


Setiadi, SE, MM  
NIDN. 0314078203

Ketua Penelitian,

Tutik Siswanti, SE, M.Si  
NIDN. 0427096706

Menyetujui,  
KALP2M



Dr. Ir. Yohannes Dewanto, MT  
NIDN. 0318026701

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Tutik Siswanti, SE, M.Si  
NIP/NIDN : 0427096706  
Pangkat/Golongan : Lektor 300, gol III/d  
Alamat : Perumahan Bekasi Permai, Jl. Bekasi Permai I/Blok BA No 6, Rt 05/Rw 15, Kel. Bekasi Jaya, Kec. Bekasi Timur.

Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitian saya yang berjudul Pengaruh Reward System, Struktur dan Proses Management Control System terhadap Kinerja Perusahaan dengan Culture Organization sebagai Moderasi Pada Perusahaan Food And Beverage Wilayah Jabodetabek.

yang diusulkan bersifat **original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain.**

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidak sesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke kas universitas.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

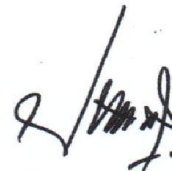
Jakarta, 07 Juni 2023

Yang menyatakan,

Mengetahui,  
Kepala Lembaga Penelitian



Dr. Ir. Yohannes Dewanto, MT  
NIDN. 0318026701



Tutik Siswanti, SE, M.Si  
NIDN: 0304108003

## DAFTAR ISI

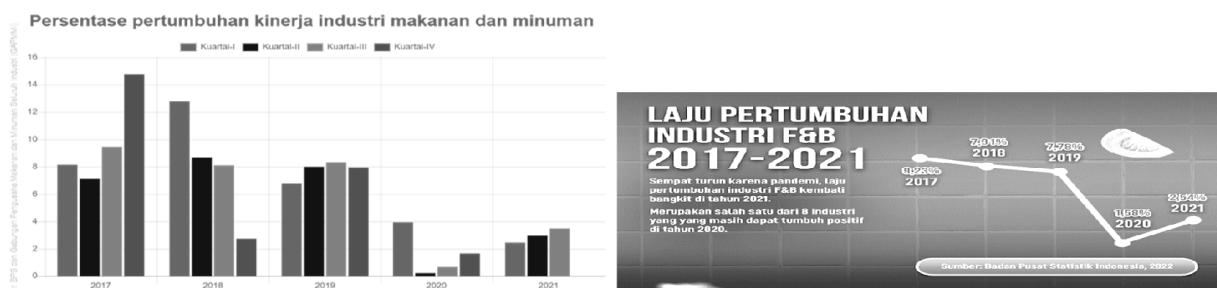
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
BAB I. PENDAHULUAN .....	2
1. 1. Latar Belakang Masalah .....	2
1. 2. Research Review .....	3
BAB II. PERUMUSAN MASALAH PENELITIAN .....	6
2. 1. Masalah Penelitian.....	6
2. 2. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	6
BAB III. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
3. 1. Teori Kontingensi .....	9
3. 2. Kinerja Organisasi .....	10
3. 3. Sistem Penghargaan.....	10
3. 4. Management Control System (MCS.....	12
3. 5. Strategi Bisnis.....	14
3. 6. Budaya Organisasi.....	15
BAB IV. TUJUAN PENELITIAN .....	16
BAB V. METODE PENELITIAN .....	17
5. 1. Populasi dan Sampel Penelitian.....	17
5. 2. Metode Pengumpulan data penelitian.....	17
5. 3. Metode Analisis Data penelitian.....	19
5. 4. Tahapan Analisis Data .....	19
BAB VI. JADWAL PELAKSANAAN .....	22
6. 1. Obyek dan Tahapan Penelitian .....	22
6. 2. Jadwal Penelitian .....	22
BAB VII. PERSONALIA PENELITIAN .....	24
BAB. VIII. PERKIRAAN BIAYA PENELITIAN.....	26
DAFTAR PUSTAKA .....	27
LAMPIRAN: RIWAYAT HIDUP KETUA DAN ANGGOTA PENELITI .....	30

## BAB I. PENDAHULUAN

### 1. 1. Latar Belakang Masalah

Perekonomian Indonesia sebagian besar didorong oleh peningkatan konsumsi rumah tangga dan salah satu industri yang berkembang pesat adalah industri *Food and Beverage*. Industri *Food and Beverage* merupakan salah satu sektor manufaktur andalan dalam memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Pertumbuhan industri *Food and Beverage* tahun 2017 mencapai sebesar 9,23%, mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2016 sebesar 8,46%. Kementerian perindustrian mencatat, sepanjang tahun 2018, industri *Food and Beverage* mampu tumbuh sebesar 7,91%, Meskipun menurun industri ini mampu melampaui pertumbuhan ekonomi nasional.

Pandemi Covid 19 telah mempengaruhi hampir seluruh sendi-sendi kehidupan, terutama aspek ekonomi, tak terkecuali sektor *Food and Beverage*. Pembatasan Bersekala Besar yang ditetapkan pemerintah membuat aktivitas masyarakat terbatas, dampaknya berbagai transaksi ekonomi juga tersendat. Banyaknya masyarakat yang kehilangan pekerjaan dan berkurangnya pendapatan membuat masyarakat juga membatasi konsumsi. Hal ini mengakibatkan kinerja berbagai sektor industri terpuruk, termasuk sektor *Food and Beverage*. Sepanjang tahun 2020 telah terjadi penurunan pertumbuhan kinerja industri unu cukup signifikan, meskipun masih positif.



Gambar 1. Pertumbuhan Kinerja UMKM 2017 - 2021

Sumber: <https://www.dataindustri.com/produk/data-pertumbuhan-industri-makanan-dan-minuman>

Berdasarkan data grafik diatas, menunjukkan bahwa mulai kuartal I tahun 2020, kinerja industri *Food and Beverage* mengalami penurunan seiring dengan mulainya pandemi covid 19. Penurunan tajam berlanjut memasuki kuartal II, hingga mencapai minus 1,03%. Pada kuartal III dan IV sudah mulai meningkat kembali, meskipun jika dibandingkan tahun-tahun sebelumnya tampak bahwa tahun 2020 kinerjanya paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sektor *Food and Beverage* dianggap sebagai sektor yang paling kuat, akan tetapi faktanya ketika menghadapi covid 19 juga terdampak cukup signifikan.(Fikri & Noveria, 2021), dalam

penelitiannya menyimpulkan bahwa pandemi COVID-19 memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Dengan fenomena tersebut diatas, maka sudah selayaknya industri *Food and Beverage* lebih mempersiapkan diri agar kondisi yang sama tidak terulang kembali. Meskipun pandemi covid 19 merupakan kondisi yang tidak dapat diprediksi secara pasti, namun jika sutau perusahaan telah memiliki fundamental yang kuat, tata kelola yang baik, stabil, maka pengendalian dan manajemen risiko telah dilakukan. Sehingga dalam kondisi apapun perusahaan dapat mengantisipasinya. Selain itu industri *Food and Beverage* juga akan menghadapi tantangan yang muncul dimasa yang akan datang. Industri ini memiliki prospek yang ckup baik, sehingga banyak mengundang investor untuk membuka industri-industri baru, baik investor dalam maupun luar negeri. Hal yang tidak kalah penting adalah pasar global yang tidak dapat dihindari akan menimbulkan persaingan tidak hanya dengan sektor yang sama dari domestik, tetapi juga dari berbagai negara. Oleh karen aitu diperlukan berbagai strategi untuk menghadapi hal tersebut.

Atas dasar hal tersebut, maka penelitian dilakukan sebagai upaya untuk memberikan solusi dan masukan kepada perusahaan khususnya sektor *Food and Beverage* untuk menyusun strategi dan memanage faktor-faktor yang dapat berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Mengingat sektor ini merupakan salah satu sektor yang masih cukup menarik dan memiliki prospek yang baik, dimana konsumsi makanan dan minuman merupakan kebutuhan pokok manusi setiap hari.

## **1. 2. Research Review**

Tujuan umum organisasi setiap perusahaan adalah untuk mencapai atau mewujudkan tujuan bersama setiap anggota organisasi untuk mendapatkan keuntungan dan berhasil dari tujuan organisasi. Tujuan lainnya adalah mengatasi keterbatasan kemandirian dan kemampuan pribadi untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang menjadi prioritasnya, yaitu kinerja organisasi merupakan isu utama bagi sebuah organisasi (Korma et al., 2022), tercapainya tujuan perusahaan merupakan indikator bahwa perusahaan telah dikelola dengan baik. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut tentu saja didukung oleh beberapa faktor.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Suatu keniscayaan bahwa dalam menjalankan organisasi tanpa adanya SDM. Sementara itu menurut (Ong et al., 2019), menyatakan bahwa integrasi budaya lingkungan dalam budaya organisasi dan sistem kontrol mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan. (Walters T. Ngwa, 2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa, terdapat hubungan positif antara sistem penghargaan dan kinerja karyawan, peluang bagi perusahaan untuk menggunakan sistem penghargaan sebagai faktor pendorong untuk memotivasi perilaku karyawan mencapai efisiensi dan efektivitas dalam

menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sementara itu (Akafo & Boateng, 2015), ahwa penghargaan memiliki dampak positif pada motivasi kerja, sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya berkontribusi dengan kinerja perusahaan.

Sistem pengendalian manajemen atau Management Control System merupakan satu faktor yang dapat mendukung dalam peningkatan kinerja perusahaan adalah sistem pengendalian manajemen. (Bullinger, 2012), *Management Control System* (MCS) memainkan peran penting bagi organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, MCS tidak hanya mendukung manajemen dalam melakukan fungsi kontrol, mereka juga mengontrol para manajer agar efisien dan efektif. Sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja perusahaan melalui strategi bisnis dengan strategi bisnis sebagai pemediasi parsial (Sari et al., 2018). Sistem pengendalian manajemen terbukti sangat diperlukan dalam upaya untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik, MCS mampu mengarahkan manajer untuk bertindak untuk kepentingan organisasi. Dengan adanya MCS yang tepat, maka dapat melakukan kontrol terhadap manajemen agar seluruh aktivitas perusahaan terarah sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Spender dalam (Susanto et al., n.d.) menetapkan bahwa aturan, standar, dan budaya organisasi dapat memengaruhi konsistensi dalam perilaku individu. Schein dalam (Ong et al., 2019) telah mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai dan norma bersama dari organisasi kolektif, dan merupakan blok bangunan penting dan penentu kunci keberhasilan organisasi. (Ong et al., 2019). Studi empiris (penelitian terdahulu) telah menemukan bahwa efeknya bisa positif, misalnya dalam hal keterlibatan karyawan dan peningkatan kinerja (Franco-Santos et al., 2012); namun, mereka bergantung pada cara sistem ini digunakan dan bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain. (Korma et al., 2022), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang diukur dengan dimensi; pembelajaran organisasi, orientasi tim dan arah strategis dan niat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Keberhasilan suatu sistem pengendalian ditentukan antara lain oleh seberapa jauh sistem tersebut sesuai dengan karakteristik organisasi. Pendekatan kontinjensi menunjukkan bahwa sistem pengendalian akan lebih dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi apabila desainnya sesuai dengan kondisi lingkungan organisasi (Sawitri, 2012) Sistem pengendalian yang tidak sesuai dengan karakteristik organisasi dapat menimbulkan *disfunctional behavior* bagi anggota organisasi.

Schein dalam (Ong et al., 2019) telah mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai dan norma bersama dari organisasi kolektif, dan merupakan hal fundamental penting dan penentu utama keberhasilan organisasi. Sementara itu (Bradford, 2021), menyatakan merancang sistem

yang tidak sejalan dengan budaya organisasi dapat menyebabkan pengukuran kinerja yang tidak efektif. Jika suatu sistem bertentangan dengan budaya organisasi, sistem itu tidak akan dimiliki dan didukung di seluruh organisasi atau dipahami dan diterapkan secara efektif. Karena budaya organisasi sulit untuk didefinisikan dan diukur, mungkin sulit bagi organisasi untuk memahami apakah budaya organisasi mereka sejalan dan mendukung strategi yang mereka pilih.

Keputusan strategis terjadi pada banyak tingkatan dalam organisasi dan menyangkut berbagai aspek tugas organisasi. Strategi perusahaan mempertimbangkan pilihan bisnis apa yang akan beroperasi, akuisisi dan divestasi bisnis dan bagaimana membiayai dan menyusun organisasi (Jukka, 2021). Untuk mencapai tujuan berkelanjutan dan kemampuan perusahaan untuk menghadapi persaingan perusahaan maka diperlukan rangkaian kegiatan yang terintegrasi dan hasil tersebut adalah strategi bisnis (Ward & Peppard, dalam (Irfan & Izzudin, 2020). Penelitian dilakukan oleh (Junqueira et al., 2016) menyimpulkan, bahwa memilih strategi bisnis yang sesuai dan MCS berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah, serta beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam dalam penelitian dengan mengambil judul: Pengaruh *Reward System*, Struktur dan Proses *Management Control System* Terhadap Kinerja Perusahaan dengan *Culture Organization* sebagai Moderasi pada Perusahaan *Food and Beverage* di Wilayah Jabodetabek.



## BAB II. PERUMUSAN MASALAH PENELITIAN

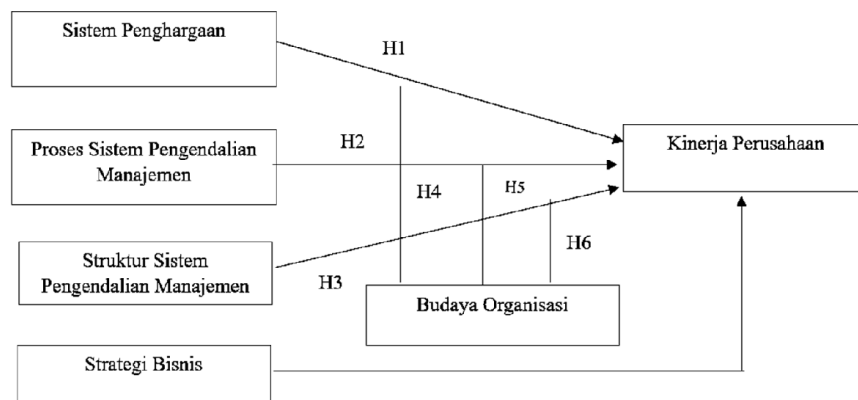
### 2. 1. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Perusahaan
- b. Bagaimana pengaruh Proses Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Perusahaan
- c. Bagaimana pengaruh Struktur Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Perusahaan
- d. Bagaimana Budaya Organisasi memperkuat pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Perusahaan
- e. Bagaimana Budaya Organisasi memperkuat pengaruh Proses Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Perusahaan
- f. Bagaimana Budaya Organisasi memperkuat pengaruh Struktur Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Perusahaan

### 2. 2. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian, maka kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Kinerja perusahaan yang baik merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan jangka panjang, memenuhi harapan pemangku kepentingan, dan menciptakan nilai bagi perusahaan itu sendiri. Kinerja perusahaan yang baik penting untuk menjaga keberlanjutan bisnis, meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan, menjaga daya saing di pasar, dan memberikan dasar yang kuat untuk pertumbuhan dan inovasi. Oleh karena itu perusahaan harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam mengoptimalkan kinerjanya dan mengambil langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Sistem penghargaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dalam konteks bisnis, penghargaan biasanya diberikan kepada karyawan atau tim yang telah mencapai tujuan bisnis tertentu atau mencapai kinerja yang luar biasa. Sistem penghargaan yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kinerja mereka. Penghargaan juga dapat membantu meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan, karena karyawan merasa dihargai dan diakui atas usaha mereka. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan di perusahaan adil, transparan, dan sejalan dengan tujuan bisnis perusahaan. Sistem penghargaan yang efektif harus mencakup penghargaan yang tepat, seperti bonus, kenaikan gaji, promosi, atau pengakuan publik, dan harus didasarkan pada kriteria kinerja yang jelas dan terukur. (Scoot F. Turner & Violina Rindova, n.d. 2012), menekankan bahwa produktivitas organisasi bergantung pada kinerja yang konsisten, dimana pekerja dari berbagai tingkatan berbagi dan menciptakan informasi untuk melakukan tugas rutin, dan semua itu dapat tercipta jika perusahaan memiliki sistem penghargaan yang baik sehingga dapat memotivasi karyawan untuk produkti.

H1: Sistem Penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Proses sistem pengendalian manajemen memiliki hubungan yang erat dengan kinerja perusahaan. Sistem pengendalian manajemen merujuk pada serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh manajemen untuk memantau, mengukur, dan mengendalikan kinerja perusahaan agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam keseluruhan, proses sistem pengendalian manajemen memiliki peran penting dalam mengawasi, mengukur, dan mengendalikan kinerja perusahaan. Dengan menerapkan sistem pengendalian yang efektif, perusahaan dapat mengarahkan upaya mereka ke arah pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan. Malmi dan Brown (2008) dalam (Straus & Zecher, 2013) menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen yang berfokus pada inovasi dan pembelajaran organisasi dapat berkontribusi pada kinerja perusahaan yang lebih tinggi. Sistem pengendalian yang mendorong eksperimen, kolaborasi, dan adaptasi dapat memberikan keunggulan kompetitif dan memperbaiki kinerja jangka panjang.

H2: Proses sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Struktur sistem pengendalian manajemen merujuk pada desain dan pengaturan elemen-elemen yang membentuk sistem pengendalian, termasuk tujuan, pengukuran kinerja, pengumpulan dan penggunaan informasi, proses pengambilan keputusan, dan mekanisme pengendalian. Struktur sistem pengendalian manajemen (SPM) merujuk pada komponen-komponen sistem pengendalian yang meliputi pengukuran kinerja, pengambilan keputusan, dan pelaporan hasil. Struktur yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat membantu

meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian Simon (2000) dalam (Peljhan, 2007), struktur sistem pengendalian manajemen yang mendorong inovasi, seperti memberikan kebebasan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan dan eksperimen, memiliki pengaruh positif terhadap inovasi dan kinerja organisasi.

H3: Struktur sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Hubungan antara sistem penghargaan, proses dan struktur pengendalian manajemen, dengan kinerja perusahaan tidak dapat mengabaikan budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi implementasi sistem penghargaan, dan efektivitas pengendalian manajemen. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan budaya organisasi mereka dan memastikan bahwa budaya tersebut mendukung implementasi sistem penghargaan yang adil, dan pengendalian manajemen yang efektif. Transformasi budaya organisasi mungkin diperlukan jika ada kesenjangan antara budaya yang ada dengan tujuan dan strategi organisasi. Jika budaya organisasi mendukung dan mendorong kerja tim, kerjasama, dan pencapaian yang diakui, sistem penghargaan yang didasarkan pada kinerja dapat menjadi pendorong motivasi dan meningkatkan kinerja perusahaan. Sementara itu, budaya organisasi mendorong akuntabilitas, transparansi, dan tanggung jawab, pengendalian manajemen akan lebih efektif dalam memastikan pencapaian tujuan organisasi.

H4: Budaya organisasi mampu memodernisasi pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja perusahaan

H5: Budaya organisasi mampu memodernisasi pengaruh proses sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja perusahaan

H6: Budaya organisasi mampu memodernisasi pengaruh struktur sistem pengendalian

Sementara itu strategi bisnis merujuk pada rencana dan tindakan jangka panjang yang dirancang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memiliki strategi yang jelas, perusahaan dapat mengidentifikasi segmen pasar yang tepat, produk atau layanan yang akan ditawarkan, serta keunggulan kompetitif yang akan digunakan untuk membedakan diri dari pesaing. Ini membantu perusahaan mengalokasikan sumber daya dengan efisien dan mengarahkan upaya menuju tujuan yang diinginkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian (Irfan & Izzudin, 2020), strategi bisnis memiliki hubungan positif dengan kinerja perusahaan.

Strategi bisnis dalam penelitian ini sebagai variabel kontrol, sehingga tidak dibuat hipotesisnya, namun keberadaannya merupakan salah satu faktor penentu tercapainya kinerja perusahaan.

## BAB III. TINJAUAN PUSTAKA

### 3. 1. Teori Kontingensi

*The Contingency Theory of Leadership* pertama kali dikemukakan oleh Fred E. Fiedler (1964 dalam (Levana DP & Yvone Augustine, 2021) dan (Abbasi, 2017). Dasar dari pendekatan *The Contingency Theory of Leadership* adalah tipe kepemimpinan yang tepat tergantung pada situasi lingkungan yang muncul dalam konteks tindakan tertentu atau perilaku (Shala et al., 2021). Menurut Hernandez et al (2011) dalam (Abbasi, 2017), munculnya kontingensi pendekatan teori pada tahun 1960an dan 1970-an merupakan upaya untuk mendefinisikan efek kepemimpinan dan menjelaskan lebih banyak variasi efektivitas pemimpin yang memperhitungkan situasional faktor lebih tepatnya. Fiedler (1964) dalam (Abbasi, 2017), berusaha mengklarifikasi bahwa berorientasi tugas pemimpin lebih layak dalam keadaan yang sangat menguntungkan atau sangat tidak menguntungkan, sedangkan pemimpin yang berorientasi pada hubungan lebih menarik dalam hal yang dapat ditoleransi keadaan, sehingga gaya otoritas tertentu akan lebih berhasil tergantung pada keadaan di mana mereka ditetapkan, bukan dari waktu dan keadaan (Abbasi, 2017).

Menurut Fisher, 2010 dalam (Levana DP & Yvone Augustine, 2021) mengemukakan tentang pendekatan kontinjensi berarti penggunaan desain dan perencanaan sistem pengendalian manajemen tergantung pada kondisi lingkungan dan juga karakteristik organisasi. Hal ini memberikan gambaran bahwa dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka diperlukan sistem pengendalian yang baik. Karena kinerja perusahaan menjadi bagian yang penting dalam suatu perusahaan. Kinerja keuangan yang baik akan berdampak kepada kelangsungan usaha, kepercayaan shareholder, stakeholder, maupun pihak-pihak lain yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan.

Teori Kontingensi Fiedler mengusulkan konsep-konsep berikut (Shala et al., 2021):

- a. Teori Kontingensi Fiedler mengatakan tidak ada cara yang lebih baik untuk mengelola organisasi.
- b. Teori kontingensi Fiedler mengatakan bahwa teori kepemimpinan mengatakan bahwa seorang pemimpin harus dapat mengidentifikasi gaya manajemen mana yang akan membantu mencapai tujuan organisasi dalam situasi tertentu.
- c. Komponen utama teori kontingensi Fiedler adalah yang paling disukai skala rekan kerja (LPC) yang mengukur orientasi kepemimpinan seorang manajer.

Klasifikasi organisasi menurut 3 variabel menurut Fred Fiedler dalam (Levana DP & Yvone Augustine, 2021), pendekatan kontingen: 3 variabel yang perlu dipertimbangkan adalah: seberapa baik karyawan memandang pemimpin, sejauh mana pekerjaan karyawan dijelaskan secara rinci,

dan wewenang pemimpin memiliki melalui / posisinya di organisasi tersebut. Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin dapat memiliki pengaruh lebih besar untuk mempengaruhi dan mengarahkan, apabila pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan. Selain itu, manajemen kontingensi menyatakan bahwa dalam organisasi di mana tugas dijelaskan secara rinci, pemimpin memiliki pengaruh lebih besar atas karyawan daripada di organisasi-organisasi yang tidak memiliki tugas terstruktur.

### **3. 2. Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi terdiri dari keluaran atau hasil aktual dari suatu organisasi yang diukur terhadap keluaran yang dimaksudkan (atau tujuan dan sasaran). Kinerja organisasi juga merupakan keberhasilan atau pemenuhan organisasi pada akhir program atau proyek seperti yang dimaksudkan. Menurut (Richard et al., 2009) kinerja organisasi mencakup tiga bidang spesifik dari hasil perusahaan:

- a. Kinerja keuangan (keuntungan, laba atas aset, laba atas investasi, dll.);
- b. Kinerja pasar produk (penjualan, pangsa pasar, dll.); dan
- c. Pengembalian pemegang saham (total pengembalian pemegang saham, nilai tambah ekonomi, dll).

Setiap organisasi apapun bentuknya, baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial, selalu ingin mencapai beberapa tujuan. Memaksimalkan kinerja organisasi merupakan tujuan utama bagi sebuah organisasi (Candy, 1997; Milkovich et al., 2011) dalam (Walters T. Ngwa, 2019). Keberhasilan setiap organisasi tidak hanya tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang tersedia untuk organisasi tetapi juga pada kemampuan untuk mendorong hasil yang optimal dari seorang karyawan (Pratheepkanth, 2011) Keberhasilan dalam lingkungan yang semakin kompetitif saat ini sebagian besar merupakan fungsi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien yang tersedia untuk organisasi bisnis. (Walters T. Ngwa, 2019). Kinerja organisasi yang unggul mencerminkan keunggulan kompetitif perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi dan *competitive advantage* hanya dimungkinkan karena adanya usaha yang dilakukan oleh *organization performance*. *Organization performance* mengacu pada sejauh mana fungsi organisasi dapat memenuhi strategi organisasi seperti meningkatkan penjualan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi serta keunggulan bersaing.

### **3. 3. Sistem Penghargaan**

Kinerja perusahaan tentu saja tidak tercapai begitu saja, akan tetapi ada karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penggeraknya. Keberadaan SDM sangat besar kontribusinya terhadap keberhasilan dan kegagalan kinerja perusahaan. Oleh karena itu sudah sewajarnya, jika perusahaan memberikan perhatian kepada setiap karyawannya. Sumber daya

manusia dalam manajemen memiliki peran sentral dalam peningkatan mutu dan kinerja perusahaan. Berdasarkan literatur tentang manajemen kualitas menunjukkan bahwa penerapan program kualitas total manajemen tidak akan berhasil kecuali adanya peran yang besar dari sumber daya manusia (Lewiset al.,2006b; Motwaniet al.,1994; Wilkinsonet al.,1994) dalam (Habtoor, 2016).

Sistem penghargaan adalah alat penting yang dapat digunakan manajemen untuk menyalurkan motivasi karyawan dengan cara yang diinginkan. Dengan kata lain, sistem penghargaan berusaha menarik orang untuk bergabung dengan organisasi agar mereka tetap bekerja, dan memotivasi mereka untuk bekerja pada tingkat yang tinggi.(Pratheepkanth, 2011). Agar organisasi dapat memenuhi kewajibannya kepada pemegang saham, karyawan, dan masyarakat, manajemen puncaknya harus mengembangkan hubungan antara organisasi dan karyawan yang akan memenuhi kebutuhan kedua belah pihak yang terus berubah. Minimal, organisasi mengharapkan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka dengan andal dan pada standar yang ditetapkan untuk mereka, dan untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Study empiris yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan langsung antara sumber daya manusia terhadap peningkatan kualitas dan kinerja organisasi, dan pengaruh signifikan tidak langsung faktor manusia terhadap kinerja organisasi melalui pengaruhnya terhadap faktor teknis dalam praktik peningkatan kualitas (Flynnnet al.,1995; Rahman dan Bullock, 2005; Abdullahet al.,2008; Gadenne dan Sharma, 2009) dalam (Habtoor, 2016).

Pada umumnya, individu termotivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan menuntut kepuasan. Orang-orang seperti itu berkomitmen pada pekerjaan yang mereka anggap memiliki kemungkinan untuk memuaskan kebutuhan mereka melalui imbalan yang akan mereka terima untuk pekerjaan yang dilakukan. Jenis motivasi sangat tergantung pada sifat hadiah. Oleh karena itu, remunerasi merupakan salah satu faktor yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi dengan meningkatkan produktivitas, kualitas kinerja dan mendorong sikap kerja yang positif dari para pekerja agar sejalan dengan tujuan organisasi (Bayon, 2013) dalam (Walters T. Ngwa, 2019).

Berdasarkan penelitian dari (Akafo & Boateng, 2015), sistem penghargaan yang efektif tidak statis, tetapi terus-menerus disesuaikan keefektifannya dan selalu dievaluasi untuk memastikannya dapat memotivasi karyawan. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai standar yang tinggi. Perusahaan harus memberikan penghargaan dan memberikan haknya sesuai dengan hasil kerjanya. Jika

karyawan melampaui target atau melebihi standar mereka, mereka mengharapkan segera mendapatkan imbalan sebagai upaya untuk memotivasi mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Otieno, 2006) dalam (Akafo & Boateng, 2015), berpendapat, sistem penghargaan yang tidak terstruktur dengan baik dapat mengakibatkan turn over karyawan tinggi, tingkat produktivitas rendah, dan sikap sesukanya/ laissez faire di tempat kerja. Oleh karena itu penting bagi manajemen untuk mengembangkan sistem penghargaan yang akan memberikan konsekuensi positif atas kontribusi terhadap kinerja yang diinginkan oleh karyawan. Hal ini akan menciptakan motivasi tinggi dalam diri karyawan untuk menjadi kreatif, inovatif dan berorientasi pada kinerja, sehingga menghasilkan produktivitas tingkat tinggi sehingga menempatkan organisasi pada keunggulan kompetitif di tengah persaingan global. (Lawler, 2003), Penghargaan dan pengakuan memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja.

### **3. 4. Management Control System (MCS)**

Selain SDM, kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pengendalian. Manajemen membangun organisasi masa depan menggunakan sistem yang disebut Sistem Pengendalian Manajemen (Anthony & Govindarajan, 2010) dalam (Levana DP & Yvone Augustine, 2021). Dalam pengendalian perusahaan diperlukan management control system guna meningkatkan performa dan strategi perusahaan (Sophia Su & Baird, 2017). *Management Control System* (MCS) atau sistem pengendalian adalah proses yang dilakukan oleh manajer untuk memastikan bahwa sumber daya dikumpulkan dan digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Anthony, 2005) dalam (Susanto et al., n.d.). Kontrol manajemen adalah proses dan mekanisme yang digunakan manajer untuk mempengaruhi perilaku individu dan kelompok menuju tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Kontrol ini dapat mencakup pengawasan pribadi, pengukuran kinerja karyawan dan mekanisme kontrol ini digabungkan dan digunakan bersama sebagai sistem kontrol manajemen (MCS) (Sophia Su & Baird, 2017). Untuk mempertahankan performa perusahaan melakukan MCS seperti membuat pemrograman, budgeting, operasi dan akuntansi serta laporan dan analisis.

Struktur sistem pengendalian manajemen dipusatkan pada berbagai macam pusat pertanggungjawaban yang dikelompokkan atas empat kategori, yaitu pusat pendapatan (*revenue center*), pusat beban (*expense center*), pusat laba (*profit center*), dan pusat investasi (*investment center*) (David, 2016) dalam (Ong et al., 2019) Sedangkan Proses sistem pengendalian manajemen merupakan tahap-tahap yang harus dilalui untuk mewujudkan tujuan sistem (Mulyadi, 2001). Proses sistem pengendalian manajemen formal meliputi tahap-tahap yaitu Perencanaan strategi, penyusunan anggaran, pelaksanaan dan efakuai kerja.

Menurut (Jukka, 2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa, keselarasan antara strategi bisnis organisasi dan tipe MCS tingkat organisasi menentukan kinerja organisasi. Atau dengan kata lain, jika strategi bisnis diselaraskan dengan MCS akan menghasilkan kinerja bisnis yang lebih baik kinerja. Pengendalian manajemen dan pengukuran kinerja telah semakin bergeser dari desain dan implementasi sistem pengendalian manajemen dan pengukuran kinerja ke implementasi serta dampaknya (Lamming et al., 1994); (Pavlov & Bourne, 2011); (Bititci et al., 2018). Menurut (Susanto et al., n.d.), *management control system* berpengaruh secara positif terhadap *organization performance*. Dalam penelitian ini juga didapati bahwa *organization performance* berpengaruh positif terhadap *competitive advantage*. (Pešalj et al., 2018), praktik manajerial yang memungkinkan interaksi empat sistem kontrol; keyakinan, batasan, diagnostik, dan interaktif, membantu organisasi mengelola ketegangan organisasi berkaitan dengan rencana jangka pendek dan jangka panjang, pencapaian tujuan yang dapat diprediksi dan mencari peluang baru, fokus pada internal dan eksternal, serta pengendalian kreativitas.

Menurut (Marciariello & Kirby, 1994) dalam (Straus & Zecher, 2013) proses sistem pengendalian manajemen meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Perencanaan strategi atau pemrograman. proses memutuskan program-program utama yang akan dilakukan suatu organisasi dalam rangka implementasi strategi dan menaksir jumlah sumber daya yang akan dikelola untuk tiap-tiap program jangka panjang beberapa tahun yang akan datang. Hasil proses perencanaan strategi berupa dokumen yang dinamakan *strategic plan*.
- b. Penyusunan Anggaran. Penyusunan anggaran adalah proses pengoperasionalan rencana dalam bentuk pengkuantifikasian, biasanya dalam unit moneter, untuk kurun waktu tertentu. Hasil dari penyusunan anggaran adalah rencana kegiatan yang direncanakan dalam satuan uang untuk satu periode tertentu.
- c. Pelaksanaan. Pelaksanaan dari anggaran yang telah direncanakan. Hasil dari kegiatan ini adalah laporan pertanggungjawaban yang menunjukkan informasi untuk mengukur kinerja keuangan maupun Non keuangan, informasi internal maupun eksternal.

Sementara itu menurut Malmi & Brown dalam (Parks et al., 2020), memperkenalkan kerangka konseptual paket MCS baru yang meliputi yang dikenal dengan *Typology of Management control systems as a package* Malmi & Brown 2008. Adapun komponen dari paket MSC tersebut adalah:

- a. Kontrol budaya. Seperangkat norma sosial, nilai dan kepercayaan yang cenderung dimiliki bersama oleh anggotanya dan, pada gilirannya, memengaruhi pemikiran dan tindakan mereka (Flamholtz et al., 1985) dalam (Parks et al., 2020)



- b. Kontrol perencanaan. Perencanaan menetapkan tujuan untuk area fungsional organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa hal itu mengarahkan perilaku dan usaha. Yang pertama adalah perencanaan tindakan, di mana tujuan dan tindakan ditetapkan untuk waktu dekat, biasanya satu tahun. Pendekatan kedua adalah perencanaan jangka panjang, di mana tujuan dan tindakan untuk jangka menengah dan panjang ditetapkan. Ini memiliki fokus yang lebih strategis.
- c. Kontrol sibernetik: Sistem sibernetik dapat berupa sistem pendukung keputusan dan sistem informasi. Ada empat sistem sibernetika dasar yang telah diidentifikasi dalam penelitian MCS: anggaran, ukuran finansial, ukuran non-finansial, dan terakhir hibrida yang berisi ukuran finansial dan non-finansial.
- d. Kontrol penghargaan dan kompensasi: Sistem penghargaan dan kompensasi berfokus pada peningkatan dan memotivasi kinerja kelompok dan individu dalam organisasi dengan mencapai kesesuaian antara tujuan dan aktivitas mereka dan tujuan organisasi (Bonner & Taburkan, 2002) dalam (Parks et al., 2020)
- e. Kontrol administratif. Kontrol administratif, mengarahkan perilaku karyawan melalui pengorganisasian kelompok dan individu, memantau perilaku dan karyawan, di atas itu proses ini bertanggung jawab untuk menentukan bagaimana perilaku atau tugas harus dilakukan atau tidak dilakukan. Tipologi mempertimbangkan tiga kelompok kontrol administratif; desain dan struktur organisasi, struktur tata kelola dalam KAP, serta prosedur dan kebijakan.

### **3. 5. Strategi Bisnis**

Strategi merupakan suatu rencana tindakan dan metode yang komprehensif dan terintegrasi dalam proses tindakan dan pengambilan keputusan yang menjadi pedoman organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Mintzberg, 1996) dalam (Straus & Zecher, 2013). Keputusan strategis terjadi pada banyak tingkatan dalam organisasi dan menyangkut berbagai aspek tugas organisasi. Strategi perusahaan mempertimbangkan pilihan bisnis apa yang akan beroperasi, akuisisi dan divestasi bisnis dan bagaimana membiayai dan menyusun organisasi. Strategi bisnis atau kompetitif berkaitan dengan unit bisnis organisasi dan bagaimana bersaing dan memposisikan diri di pasar masing-masing (Langfield-Smith, 1997) dalam (Straus & Zecher, 2013). Akhirnya, strategi operasional menentukan bagaimana berbagai fungsi organisasi berkontribusi pada strategi bisnis organisasi. (Porter, 1997), menekankan pentingnya strategi bisnis dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Dengan mengidentifikasi keunggulan yang unik, seperti biaya rendah, diferensiasi produk, atau fokus pada segmen pasar yang spesifik, perusahaan dapat membedakan dirinya dari pesaing. Keunggulan kompetitif yang kuat dapat

membawa keuntungan dalam bentuk peningkatan pangsa pasar, harga yang lebih baik, atau loyalitas pelanggan yang lebih tinggi.

Dalam penelitian (Jukka, 2021), menyatakan bahwa, strategi bisnis menjelaskan bagaimana perusahaan bersaing di lingkungan pasar masing-masing dan berusaha mencapai kinerja yang unggul. Literatur manajemen telah mengusulkan beberapa tipologi strategi bisnis. Miles dan Snow (1978) mengategorikan strategi bisnis sebagai penganalisa, pencari atau reaktor. Sementara Porter (1980), Bentley et al., 2013, strategi bisnis memiliki dimensi yaitu diferensiasi, kepemimpinan biaya, fokus.

### **3. 6. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mengacu pada seperangkat nilai, keyakinan, dan asumsi bersama yang menginformasikan norma organisasi seputar perilaku dan cara kerja berkontribusi pada keunikan lingkungan sosial dan psikologis organisasi itu.

Budaya organisasi memotivasi karyawan untuk menampilkan kualitas keterlibatan dengan menjadi “energik, antusias, bersemangat, fokus dan berdedikasi” dan untuk melakukan tugas-tugas mereka untuk pengembangan organisasi secara keseluruhan (Secara ringkas, budaya organisasi dipahami dan dianggap sebagai variabel penting untuk memenuhi tujuan dan sasaran yang sama. Itu menciptakan lingkungan yang memengaruhi pencapaian bisnis dan operasional (Warrick, 2017) dalam (Korma et al., 2022).

Menurut Victor Tan dalam (N & Nurjayanti, 2022), mengemukakan bahwa terdapat budaya organisasi, yaitu:

- a. Inisiatif individu; yang meliputi tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian yang dimiliki individu.
- b. Toleransi risiko, yang meliputi pengambil risiko, tegas dan inovatif.
- c. Tujuan/arah Karyawan, yang meliputi kemampuan menciptakan tujuan yang tepat dan menetapkan ekspektasi kinerja bagi karyawan
- d. Integrasi, yaitu kapasitas untuk bekerja secara kooperatif.
- e. Dukungan Manajemen, yaitu komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan kepada bawahannya.
- f. Kontrol, Jumlah aturan dan peraturan dan jumlahnya pengawasan langsung yang digunakan untuk mengamati dan memantau perilaku karyawan.

## BAB IV. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis dan menjawab rumusan masalah penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran terkait dengan permasalahan yang diteliti. Pembuktian hasil penelitian akan menggunakan model persamaan dan pengujian hipotesis penelitian berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, menggunakan *software Smart Partial Least Square (PLS) 3.0*, yaitu analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas. Adapun secara rinci sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *Reward System* terhadap Kinerja Perusahaan.
2. Mengetahui pengaruh Proses *Management Control System (MCS)* terhadap Kinerja Perusahaan.
3. Mengetahui pengaruh Struktur *Management Control System (MCS)* terhadap Kinerja Perusahaan.
4. Mengetahui kemampuan *Culture Organization* memperkuat pengaruh *Reward System* terhadap Kinerja Perusahaan.
5. Mengetahui kemampuan *Culture Organization* memperkuat pengaruh Proses *Management Control System (MCS)* terhadap Kinerja Perusahaan.
6. Mengetahui kemampuan *Culture Organization* memperkuat pengaruh Struktur *Management Control System (MCS)* terhadap Kinerja Perusahaan.

## BAB V. METODE PENELITIAN

### 5. 1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang menjalankan kegiatan usaha pada bidang food and beverage di wilayah Jakarta. Sedangkan sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria sampel sebagai berikut:

- a. Memiliki jabatan Manager, Kepala Divisi, Supervisor dan Pimpinan usaha sektor makanan dan minuman
- b. Telah menduduki jabatan selama minimal 3 tahun
- c. Berusia 30 – 50 tahun

Berdasarkan jumlah indikator masing-masing dimensi penelitian 20, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah  $20 \times 10 = 200$ .

### 5. 2. Metode Pengumpulan data penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Sifat kuesioner adalah tertutup, dimana setiap pertanyaan telah disipakan polohan jawaban, sehingga responden memilih jawaban sesuai dengan tanggapan, sikap dan persepsinya.

Skala yang digunakan untuk mengukur adalah skala likert dengan interval 1 – 6, dengan; Sangat Tidak Setuju, 2. Tidak Setuju, 3. Sedikit tidak Setuju, 4. Sedikit Setuju, 5. Setuju, dan 6. Sangat Setuju.

Kuseioner disusun berdasarkan indikator yang merupakan instrumen-instrumen dari variabel penelitian sebagai berikut:

Variabel Dependen:

Kinerja Perusahaan/Organisasi (Menurut ((Richard et al., 2009)

Tabel 5.1. Dimensi dan Indikator Instrumen Penelitian

Dimensi	Indikator
a. Kinerja keuangan	a. Kemampuan menghasilkan laba atas aset b. Kemampuan menghasilkan laba atas investasi
b. Kinerja pasar produk	a. Penjualan b. Pangsa Pasar
c. Pengembalian pemegang saham	a. Pengembalian pemegang saham b. Nilai tambah ekonomi

Variabel Independen:

1) Sistem Penghargaan (Shanks (2007 dan (Akafo & Boateng, 2015))

Dimensi	Indikator
a. Penghargaan tidak berwujud	a. Promosi b. Perubahan status c. Pujian d. Umpan balik atasan

b. Penghargaan berwujud (financial rewards):	a. Gaji/Upah b. Bonus, c. Komisi/Insentif
--	---

2) Struktur Sistem Pengendalian (David, 2016, Magsi, H. B., & Burgess, T. F. (2019), dan (Ong et al., 2019).,

Dimensi	Indikator
Pusat Pertanggungjawaban	a. Revenue b. Expense c. Profit d. Investment

3) Proses Sistem Pengendalian Manajemen Malmi dan Brown (2008) dalam (Parks et al., 2020)

Dimensi	Indikator
a. Planning Control	a. Long Rang Planning b. Action Planning
b. Cybernetic controls	a. Budgets b. Financial Measurement System c. Non Financial Measurement System, d. Hybrid Measurement System
c. Reward and compensation controls	a. Kebijakan Reward b. Kebijakan Kompensasi
d. Administrative controls	a. Governance Structure, b. Organization Structure c. Policies and Precedures
e. Cultural controls	a. Norma sosial b. Nilai

Variabel Moderasi : Budaya Organisasi (Victor Tan (2012) dalam (N & Nurjayanti, 2022)

Dimensi	Indikator
a. Individual initiative	a. Tanggungjawab b. Kemandirian
b. Risk tolerance	a. Tegas b. Berani mengambil risiko
c. Integrasi	Bekerja Kooperatif
d. Control (pengawasan)	Pemantauan perilaku
e. Management support	a. Komunikasi b. Dukungan kepada karyawan
f. Communication pattern	Adanya kejelasan otorisasi

Variabel Kontrol : Strategi Bisnis (Jukka, 2021)

Dimensi	Indikator
a. Diferensiasi Produk	a. Product Image b. Price
b. Keunggulan Biaya	a. Efficiency Cost Production b. Efficiency Sales c. Operational
c. Pengembangan Produk	Innovation

### 5. 3. Metode Analisis Data penelitian

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Software smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling). PLS berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan. melakukan analisis- analisis dalam sekali pengujian. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Menurut Imam Ghazali (2016) metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Penulis menggunakan Partial Least Square karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya sehingga penulis dapat menganalisis dengan perhitungan yang jelas dan terperinci.

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang mengukur pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat. Dalam penelitian ini akan menggunakan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Model I} \Rightarrow \text{KP} = \alpha + \beta_1\text{SP} + \beta_2\text{PSP} + \beta_3\text{SSP} + \beta_4\text{BO} + \beta_5\text{SB} + e \dots \dots \dots 5.1)$$

$$\text{Model II} \Rightarrow \text{KP} = \alpha + \beta_1\text{SP}*\text{BO} + \beta_2\text{PSP}*\text{BO} + \beta_3\text{SSP}*\text{BO} + e \dots \dots \dots 52)$$

Notasi

$\alpha$  = Konstanta

KP = Kinerja Perusahaan

SP = Sistem Penghargaan

PSP = Proses Sistem Pengendalian

SSP = Struktur Sistem Pengendalian

BO = Budaya Organisasi

SB = Strategi Bisnis

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$  = Koefisien variabel-variabel independen

e = error

### 5. 4. Tahapan Analisis Data

#### a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi

#### b. Evaluasi *Measurement Model* (Merancang *Outer Model*)

Model *Outer* juga sering disebut (*measurement model* atau *Outer relation*) mendefinisikan bagaimana dari setiap blok indikator saling berhubungan langsung dengan variabel laten. Indikator reflektif dengan blok dapat ditulis persamaannya sebagai berikut, Ghazali (2015):

##### 1) *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* terdapat dari masing-masing indikator konstruk dan dihitung dengan PLS (*Partial Least Square*) menurut Ghazali (2015) suatu indikator dikatakan reabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0.70 sedangkan pada nilai loading factor 0.50 sampai 0.60 dapat dianggap cukup. Bersumber pada kriteria ini apabila loading factor dibawah 0.50 lalu didrop dari model.

2) *Average Variance Extracted (AVE)*

Pengujian *average variance extracted (AVE)* adalah setiap konstruk sama korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya didalam model, bahwa dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Mekan nilai AVE direkomendasikan mesti lebih besar dari 0.50 mempunyai arti bahwa 50% ataupun lebih variance dari indikator bisa dijelaskan

3) *Discriminant Validity*

Pengujian *Discriminant Validity*, penunjuk reflektif maka dinilai pada crossloading antara indikator dengan konstraknya. Indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai loading factor yang tertinggi kepada konstruk yang dituju dibanding loading factor untuk konstruk lain, bahwa konstruk laten memprediksi ukuran dari blok maka mereka lebih baik daripada ukuran dari blok lainnya.

Tabel 5.2. Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	Faktor <i>loading</i>	Lebih dari 0.7
	AVE	Lebih dari 0.5
	<i>Communality</i>	Lebih dari 0.5
Diskriminan	Akar AVE dan Korelasi variabel laten	Akar AVE > Korelasi variabel laten
	<i>Cross loading</i>	Lebih dari 0.7 dalam satu variabel

Sumber: Abdillah dan Hartono, 2015

c. Uji Reliabilitas

Pengujian *Composite Reability* digunakan untuk menguji realibilitas instrumen didalam suatu model penelitian. Konstruk dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang dipakai sebagai alat penelitian dan ini telah konsisten, jika di seluruh variabel nilai *composite reliability* ataupun cronbach alpha  $\geq 0,70$  Ghazali (2015)

d. Pengujian Model Stuktural / Uji Hipotesis (inner model)

Inner model kadang disebut dengan (linier relation, substantive theory dan structural model) menggambarkan kaitan antara variabel laten yang berdarkan pada substantive theory Ghazali (2015). Pengujian model struktural dilakukan karena melihat nilai R-square merupakan uji

goodness-fitmodel. Tahapan pengujian model struktural (uji hipotesis) menggunakan dengan langkah-langkah berikut

1) R-square

(R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya, hasil R-square sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

2) Uji Hipotesis

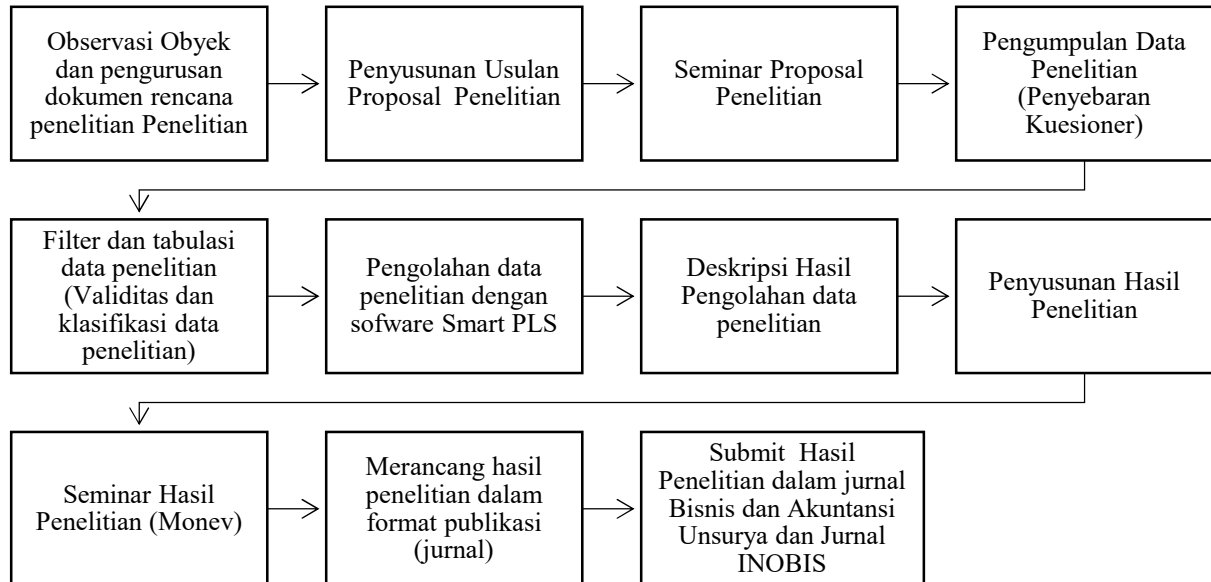
Hasil pengujian hipotesis nilai estimasi akan menjadi hubungan jalur model struktural harus signifikan. Nilai yang signifikansi ini bisa diperoleh lewat prosedur bootstraping. Memandang signifikansi atas hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai makna Tstatistic pada algorithm bootstraping report nilai makna t-statistic wajib lebih dari 1,96.



## BAB VI. JADWAL PELAKSANAAN

### 6. 1. Obyek dan Tahapan Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pelaku usaha atau perusahaan yang bergerak dalam usaha Penelitian ini rencananya akan dilaksanakan selama jangka waktu 8 bulan, mulai Juni 2023 sampai dengan Januari 2024. Proses atau tahapan pelaksanaan penelitian sebagai berikut :



Gambar 6.1. Proses Pelaksanaan Penelitian

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

### 6. 2. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal pelaksanaan penelitian tersaji pada tabel berikut:

Tabel 6.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Keterangan	2023							2024
		Juni	Juli	Agt	Sept	Okt	Nop	Des	Jan
1	Persiapan (Observasi) dan pengurusan dokumen rencana penelitian								
	Koordinasi dengan Tim (Rapat)								
	Merancang Desain Penelitian dan Metode Pengumpulan data penelitian								
	Survey Lokasi dan Obyek penelitian								
2	Pelaksanaan:								
	Menyiapkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data								
	Pengumpulan data Penelitian								
	Filter dan Klasifikasi data penelitian								
	Tabulasi data Penelitian								

	Pengolahan Data penelitian								
	Deskripsi Hasil Pengolahan data								
3	Penyusunan laporan hasil								
	Koordinasi dengan anggota menyusun konsep penyusunan hasil (Rapat)								
	Menyusun laporan hasil penelitian berdasarkan hasil diskusi								
	Mengirimkan laporan hasil ke LP2M								
	Mempersiapkan penyelenggaraan seminar hasil								
	Monev LP2M								
	Menyusun naskah artikel untuk publikasi Jurnal Ilmiah: - Jurnal Bisnis dan Akuntansi Unsurya (Sinta 5) - Jurnal Disrupsi Bisnis (Sinta 5)								

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

## BAB VII. PERSONALIA PENELITIAN

Tim penelitian ini terdiri dari 1 (satu) orang ketua, 2 (dua) anggota dari kalangan dosen, dan melibatkan 2 (dua) orang mahasiswa sebagai tim administrasi. Adapun identitas tim penelitian ini adalah sebagai berikut :

### Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Tutik Siswanti, SE, M.Si
- b. Jenis Kelamin : L/P
- c. NIP/NIDN : 0427096706
- d. Disiplin ilmu : Akuntansi
- e. Pangkat/Golongan : /III d
- f. Jabatan fungsional/struktural : Lektor/Dosen
- g. Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
- h. Waktu penelitian : 15 jam/minggu

### 2. Anggota Peneliti :

#### Anggota 1 :

- a. Nama Lengkap : Setiadi, SE, MM
- b. Jenis Kelamin : L/P
- c. NIP/NIDN : 0314078203
- d. Disiplin ilmu : Akuntansi
- e. Pangkat/Golongan : /III d
- f. Jabatan fungsional/struktural : Lektor/Kaprodi Akuntansi
- g. Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
- h. Waktu penelitian : 10 jam/minggu

#### Anggota 2 :

- a. Nama Lengkap : Rita Intan Permata Sari, S.TP, MM
- b. Jenis Kelamin : L/P
- c. NIP/NIDN : 0317127906
- d. Disiplin ilmu : MSDM
- e. Pangkat/Golongan : /III c
- f. Jabatan fungsional/struktural : Lektor/Kaprodi Manajemen
- g. Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
- h. Waktu penelitian : 10 jam/minggu

### 3. Tenaga Administrasi:

Tenaga Adminitrasi 1:

- a. Nama : Durotul Mutiah Ridwan
- b. NIM : 201061016
- c. Fakultas/Program Studi/Smt : Ekonomi/Akuntansi/VI
- d. Keahlian : Tabulasi Data Penelitian

Tenaga Administrasi 2:

- a. Nama : Muthia Alifia
- b. NIM/Smt : 201061007/VI
- c. Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Akuntansi
- d. Keahlian : Scoring Data Penelitian

## BAB. VIII. PERKIRAAN BIAYA PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan dalam jangka waktu 6 bulan, dengan perkiraan anggaran biaya sebesar Rp.12.000.000,- (dua belas juta rupiah). Adapun perincian penggunaan anggaran tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 8.1 Perincian Anggaran Biaya Penelitian

No	Keterangan	Jumlah (Rp)
1	Biaya Transport (Observasi dan Penyebaran Kuesioner Penelitian)	2.375.000
2	Participant souvenirs 200 responden	750.000
3	Rapat Koordinasi dengan Tim Peneliti	660.000
4	Pembelian perlengkapan/supplies (bahan habis pakai)	1.950.000
5	Tabulasi dan Pengolahan data penelitian	2.465.000
6	Penyusunan laporan hasil penelitian	1.750.000
7	Penggandaan dan penjilidan Laporan hasil Penelitian	600.000
6	Seminar, Money dan Publikasi	1.450.000
	<b>Jumlah</b>	<b>12.000.000</b>

## DAFTAR PUSTAKA

1. Abbasi, K. (2017). The fall and rise of the NHS. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 110(10), 387. <https://doi.org/10.1177/0141076817735234>
2. Akafo, V., & Boateng, P. A. (2015). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation. *European Journal of Business and Management*, 7(24), 112–124. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
3. Bititci, U. S., Bourne, M., (Farris) Cross, J. A., Nudurupati, S. S., & Sang, K. (2018). Editorial: Towards a Theoretical Foundation for Performance Measurement and Management. *International Journal of Management Reviews*, 20(3), 653–660. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12185>
4. Bradford. (2021). Getting the true measure of your organization: How organizational culture influences performance measurement systems in SMEs. *Human Resource Management International Digest*, 29(1), 28–32. <https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2020-0185>
5. Bullinger, M. (2012). “ The Effects of Management Control Systems on Organizational Performance: An Evaluation Based on the Example of Balanced Scorecard Implementation .” Danksagung.
6. Fikri, M., & Noveria, A. (2021). Does Large-scale Social Restriction Affect Firms’ Financial Performance? *The Asian Journal of Technology Management (AJTM)*, 14(3), 245–255. <https://doi.org/10.12695/ajtm.2021.14.3.4>
7. Franco-Santos, M., Lucianetti, L., & Bourne, M. (2012). Contemporary performance measurement systems: A review of their consequences and a framework for research. *Management Accounting Research*, 23(2), 79–119. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2012.04.001>
8. Gerhart, B., Milkovich, G. T., & Murray, B. (1992). Pay , Performance , and Participation. February.
9. Habtoor, N. (2016). Influence of human factors on organisational performance: Quality improvement practices as a mediator variable. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(4), 460–484. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2014-0016>
10. Irfan, M., & Izzudin, D. (2020). Pengaruh Strategi Bisnis dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia The Influence of Business Strategies and Management Control Systems Againsts the Financial Performance to Companies . 1(1), 9–19.
11. Jukka, T. (2021). Does business strategy and management control system fit determine performance? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 659–678. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2020-0584>
12. Junqueira, E., Dutra, E. V., Filho, H. Z., & Gonzaga, R. P. (2016). The effect of strategic choices and management control systems on organizational performance. *Revista Contabilidade e Finanças*, 27(72), 334–348. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201601890>
13. Korma, M., Kolloju, N., Kummitha, H. R., & Kareem, M. A. (2022). Impact of Organizational Culture on Organisational Performance: A Study on the Employees in Educational Institutions. *Business Systems Research*, 13(1), 138–155. <https://doi.org/10.2478/bsrj-2022-0009>
14. Lamming, R. C., Cousins, P. D., & Davis, L. (1994). Strategic Performance Measurement Systems. 1–40.
15. Lawler, E. E. (2003). Reward practices and performance management system effectiveness. *Organizational Dynamics*, 32(4), 396–404. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2003.08.007>
16. Levana DP & Yvone Augustine. (2021). Management Control Systems, E-Government

- Digital Platform And Job Performance: The Moderating Role Of Transformational Leadership. 3(2), 81–91.
17. N, F. S., & Nurjayanti, F. (2022). The Correlation between Organizational Culture and Employee Engagement for the Employees in Primer Koperasi TKBM Upaya Karya at Belawan Harbour. 81–85.
  18. Ong, T. S., Magsi, H. B., & Burgess, T. F. (2019). Organisational culture, environmental management control systems, environmental performance of Pakistani manufacturing industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1293–1322. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0187>
  19. Parks, T., Uptec, T., & Study, C. (2020). Management Control Systems as a Package : an application to Science & Management Control Systems as a Package : an application to Science & Technology Parks . The UPTEC Case Study Mohamed Salaheldeen Abdelfatah Rezk Dissertation Master in Management Super. July 2015. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.16109.20962>
  20. Pavlov, A., & Bourne, M. (2011). Explaining the effects of performance measurement on performance: An organizational routines perspective. *International Journal of Operations and Production Management*, 31(1), 101–122. <https://doi.org/10.1108/01443571111098762>
  21. Peljhan, D. (2007). The role of management control systems in strategy implementation: The case of a Slovenian company. *Economic and Business Review*, 9(3), 257–280. <https://www.researchgate.net/publication/228636662>
  22. Pešalj, B., Pavlov, A., & Micheli, P. (2018). The use of management control and performance measurement systems in SMEs: A levers of control perspective. *International Journal of Operations and Production Management*, 38(11), 2169–2191. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-09-2016-0565>
  23. Porter, M. E. (1997). Competitive strategy. *Measuring Business Excellence*, 1(2), 12–17. <https://doi.org/10.1108/eb025476>
  24. Pratheepkanth, P. (2011). Reward System And Its Impact On Employee Motivation In Commercial Bank Of Sri Lanka Plc, In Jaffna District. 11(4).
  25. Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718–804. <https://doi.org/10.1177/0149206308330560>
  26. Sari, R. N., Juwita, D., & Kurnia, P. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Perusahaan dengan Strategi Bisnis Sebagai Variabel Intervening : Studi pada Perusahaan Manufaktur terdaftar di Bursa Efek Indonesia (Dewi Junita, Ria Nelly Sari & Pipin Kurnia). *Jurnal Akuntansi*, 6(2), 204–220.
  27. Sawitri, P. (2012). Interaksi Budaya Organisasi dengan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Unit Bisnis Industri Manufaktur dan Jasa. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.2.151-161>
  28. Scoot F. Turner & Violina Rindova, 20. (n.d.). A Balancing Act: How Organizations Pursue Consistency in Routine Functioning in the Face of Ongoing Change.
  29. Shala, B., Prebreza, A., & Ramosaj, B. (2021). The Contingency Theory of Management as a Factor of Acknowledging the Leaders-Managers of Our Time Study Case: The Practice of the Contingency Theory in the Company Avrios. *OALib*, 08(09), 1–20. <https://doi.org/10.4236/oalib.1107850>
  30. Sophia Su, & Baird, K. (2017). The role of leaders in achieving organisational outcomes. *Personnel Review*, 46(3), 593–607. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2015-0284>
  31. Straus, E., & Zecher, C. (2013). Management control systems: A review. *Journal of Management Control*, 23(4), 233–268. <https://doi.org/10.1007/s00187-012-0158-7>
  32. Susanto, A., Pascalino, C., & Diaz, J. (n.d.). Pengaruh Management Control Systems dan Organization Performance terhadap Competitive Advantage Hotel di Surabaya.

33. Walters T. Ngwa. (2019). Effect of reward system on employee performance among selected manufacturing firms in the litoral region of Cameroon. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(3), 1–17.



## LAMPIRAN: RIWAYAT HIDUP KETUA DAN ANGGOTA PENELITI

### I. Ketua Peneliti

#### A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Tutik Siswanti, SE, M.Si
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Lektor
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	-
5	NIDN	0427096706
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Boyolali, 27 September 1967
7	E-mail	<a href="mailto:tutysis12@gmail.com">tutysis12@gmail.com</a>
8	Nomor Telepon/HP	081291708367
9	Alamat Kantor	Kampus B, Jl. Angkasa, Komplek Halim Perdanakusuma, Jakarta Timur - 13650
10	Nomor Telepon/Faks	021-80880031/80880030
11	Lulusan yang Telah Dihilangkan	S-1 = 1 orang; S-2 = 1 orang; S-3 = ... orang
12	Mata Kuliah yg Diampu	1. Akuntansi Keuangan 1
		2. Manajemen Keuangan
		3. Pengantar Akuntansi 1
		4. Akuntansi Biaya

#### B. Riwayat Pendidikan

Keterangan	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	UNTAG, Semarang	Universitas Trisakti
Bidang Ilmu	Akuntansi	Akuntansi
Tahun Masuk – Lulus	1987 - 1992	2007 - 2010
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Analisis Pengaruh Pengambilan Kredit CandaK Kulak Terhadap Pendapatan Petan di Wilayah Kecamatan Nogosari, Boyolali, Jawa Tengah	Pengaruh Modal Sendiri, <i>Earning Per Share</i> , <i>Return On Investment (ROI)</i> , <i>Current Ratio (CR)</i> Dan <i>Debt To Equity Ratio (DER)</i> Terhadap Harga Saham Pada Kelompok Industri Perbankan Dan Industri Property Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia (BEI)
Nama Pembimbing/Promotor	Drs. Samuel Dra. Giyah Yuliani	Prof. Dr. Sofyan Syafri Harahap, CA, CPA Dr. Indra Widjaya, S.Ak, CPA

#### C. Riwayat Penelitian 5 Tahun Terakhir

Tahun	Judul Penelitian	Sumber Dana	Jumlah dana
2020	Analisis Abnormal Return Saham Pada Masa Pandemic Covid 19 Menggunakan <i>Market Adjusted Model (Event Study)</i> Saham LQ-45, 100 Hari Perdagangan	Unsurya	Rp.8.500.000
2021	Analisis Pengaruh BI Rate, Asset Groth, dan Return on Asset Terhadap Earning Response Pada Kelompok Perusahaan Manufacktur Periode 2019-2020 Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia	Unsurya	Rp.12.000.000

2022	Pengaruh Literasi Keuangan Digital Dan Sosial Ekonomi Terhadap Pemanfaatan Digital Payment Dengan Budaya Sebagai Variabel Moderating	Pribadi	Rp.10.600.00
2022	Analisis Pengaruh Manfaat Ekonomi, Keamanan Dan Risiko Terhadap Minat Penggunaan Financial Technology (Fintech) (Study Kasus pada Masyarakat di Wilayah Kecamatan Bekasi Timur)	Pribadi	Rp.13.750.000

#### D. Riwayat Publikasi Ilmiah 5 Tahun Terakhir

No	Judul Artikel	Nama Jurnal/Link
1	Pengaruh Perputaran Kas Dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas	Jurnal Bisnis dan Akuntansi Unsurya, ISSN 26544628 Vol 4, No.1 (2019), hal 1- 14. DOI: <a href="https://doi.org/10.35968/jbau.v4i1.259">https://doi.org/10.35968/jbau.v4i1.259</a>
2	Mengukur Pengaruh Kesadaran Dan Penerapan E-Filling Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Penghasilan Karyawan Lepas	Jurnal Bisnis dan Akuntansi Unsurya, eISSN 26544628 Vol 4, No.2 (2019), hal 72 – 86. DOI : <a href="https://doi.org/10.35968/jbau.v4i2.334">https://doi.org/10.35968/jbau.v4i2.334</a>
3	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penerapan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro Kecil dan Menengah (SAK EMKM) dalam Penyusunan Laporan Keuangan (Study Kasus pada UMKM Kecamatan Makasar, Jakarta Timur)	Jurnal INOBIS Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia. (2020), Vol 3(3), 434 – 447. Sinta 5, eISSN Online 2614-0462 <a href="https://doi.org/10.31842/journalinobis.v3i3.149">https://doi.org/10.31842/journalinobis.v3i3.149</a>
4	Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Wisatawan Mancanegara dan Nusantara Serta Karyawan Perusahaan Penerbangan di Indonesia	Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara (JMU), Vol 2, No 2 (2020), eISSN 26847000,hal 46-61 DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.31599/jmu.v2i2.769">http://dx.doi.org/10.31599/jmu.v2i2.769</a>
5	Analisis Perbandingan Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak Sebelum Dan Sesudah Penerapan E-Filling (Studi Kasus Wajib Pajak Orang Pribadi Di Wilayah Jakarta Timur)	Jurnal Bisnis dan Akuntansi Unsurya Vol. 6, No. 1, (2021), eISSN 26544628, hal 1 – 14. DOI: <a href="https://doi.org/10.35968/jbau.v6i1.622">https://doi.org/10.35968/jbau.v6i1.622</a>
6	Anggaran Produksi Sebagai Dasar Penentuan Anggaran Biaya Bahan Baku Pada CV. Al-Falah	Jurnal Bisnis dan Akuntansi Unsurya Vol. 6, No. 2, (2021), eISSN 26544628, hal.120-131. DOI: <a href="https://doi.org/10.35968/jbau.v6i2.703">https://doi.org/10.35968/jbau.v6i2.703</a>
7	Pengaruh Literasi Keuangan dan Pola Konsumsiterhadap Pengelolaan Keuangan Keluarga Masa Pandemi Covid 19 Warga Perumahan Bekasi Permai, Bekasi, Jawa Barat	Jurnal Bisnis dan Akuntansi Unsurya Vol. 7, No. 1, (2022), eISSN 26544628, hal. 44-61. DOI: <a href="https://doi.org/10.35968/jbau.v7i1.972">https://doi.org/10.35968/jbau.v7i1.972</a>

8	Analisis Pengaruh Manfaat Ekonomi, Keamanan Dan Risiko Terhadap Minat Penggunaan Financial Technology (Fintech) (Study Kasus pada Masyarakat di Wilayah Kecamatan Bekasi Timur)	Jurnal Bisnis dan Akuntansi Unsurya Vol. 7, No. 2, (2022), eISSN 26544628, hal. 89-105. DOI: <a href="https://doi.org/10.35968/jbau.v7i2.899">https://doi.org/10.35968/jbau.v7i2.899</a>
9	The Effect of Ownership Structure and Iso 14001 Certification on Corporate Social Responsibility Disclosure with Company Size as A Moderating Variable	Central European Management Journal (CEMJ), Vol. 30 No. 4 (2022), hal 145-156, E-ISSN:23364890 <b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.30.4.11">https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.30.4.11</a>
10	Pengaruh Literasi Keuangan Digital dan Sosial Ekonomi Terhadap Pemanfaatan Digital Payment Dengan Budaya Sebagai Variabel Moderating	Jurnal Bisnis dan Akuntansi Unsurya Vol. 8, No. 1, (2023), eISSN 26544628, hal. 31-43 DOI: <a href="https://doi.org/10.35968/jbau.v8i1.1017">https://doi.org/10.35968/jbau.v8i1.1017</a>

E. Riwayat Penelitian/Publikasi Pengabdian Masyarakat 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian	Penyelenggara	Peran
1	2018	Penyuluhan dan Pelatihan Peningkatan, Peranan Wanita dalam Pengembangan Usaha Rumah Tangga UP2K PKK di Jakarta Timur	FE Unsurya bekerjasama dengan UP2K PKK Jaktim	Penanggungjawab
2	2019	Pelatihan Mengenal Metode Penyusunan Laporan Keuangan Mudah Nan Praktis bagi UMKM, Taman Belajar Ananta Jakarta Timur	FE Unsurya bekerjasama dengan Yayasan Taman Belajar Ananta Jaktim	
3	2020	Penyuluhan Ibu – Ibu PKK terkait pemasaran dan pembukuan bagi wirausaha PKK wilayah Kecamatan Makassar	FE Unsurya	Penanggungjawab
4	2020	Pelatihan Pembukuan Nan Praktis terhadap kelompok dan komunitas wirausaha wilayah Halim Perdanakusuma	FE Unsurya	Narasumber
5	2020	Sosialisasi Perpajakan di Dunia Kerja bagi individu pemilik penghasilan	FE Unsurya	Penanggungjawab
6	2021	Pelatihan Manajemen Keuangan Dan Strategi Pemasaran Di Masa Pandemi Covid-19 Untuk Umkm Binaan Wahana Visi Indonesia (WVI) di Jakarta	FE Unsurya bekerjasama dengan Yayasan Wahana Visi Indonesia	Narasumber
7	2021	Penyuluhan BPJS TK dan Aspek perpajakan	FE Unsurya	Penanggungjawab

8	2022	Pelatihan Komputer Akuntansi, Perpajakan, dan Analisa Laporan Keuangan	FE Unsurya bekerjasama dengan SMK 4 Muhammadiyah Jakarta	Narasumber
9	2022	Implementasi Literasi Finansial untuk Guru dalam Konteks Pembelajaran di Sekolah Dasar Wilayah Pisangan Timur Jakarta	FE Unsurya bekerjasama dengan Guru-guru Sekolah Dasar Wilayah Pisangan Timur Jakarta	

Demikian data riwayat kegiatan tersebut diatas sesuai dengan yang sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Jika dikemudian hari ada data yang tidak sesuai, maka saya bersedia menerima sanksi hukum.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan penugasan penelitian Pengaruh Reward System, Struktur dan Proses Management Control System terhadap Kinerja Perusahaan dengan Culture sebagai Moderasi Pada Perusahaan Food and Beverage Wilayah Jabodetabek

Jakarta, 7 Juni 2023  
Ketua Peneliti,

Tutik Siswanti, SE, M.Si  
NIDN. 0427096706

## Anggota I

### A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap	Setiadi, SE.MM
2	Jenis Kelamin	Laki – Laki
3	Jabatan Fungsional	Lektor
4	NIP/NIK/ Identitas lainnya	3275021407820010
5	NIDN	0314078203
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Jakarta, 14 Juli 1982
7	E-mail	<a href="mailto:tedi.hartoko@gmail.com">tedi.hartoko@gmail.com</a>
8	No telepon/HP	085775749355
9	Alamat Kantor	Komplek Bandara Halim Perdana Kusuma, Jakarta 13610
10	No Telepon/Fax	021- 80880031
11	Mata Kuliah yang diampu	1. Pemeriksaan Akuntansi 2. Sistem Informasi Akuntansi 3. Perpajakan 4. Pemeriksaan Pajak

### B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Jayabaya (Jakarta)	Sekolah Tinggi Manajemen IMMI
Bidang Ilmu	Akuntansi	Manajemen Sumber Daya Manusia

Tahun Masuk	2000-2004	2010-2012
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Pengelolaan Sisa Dana (Dana Iddle) dalam Investasi Obligasi pada PT. INDOSAT. Tbk	Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja GURU pada YAYASAN NAJAAHUL INSAN ( PAUD HABIBAH – KOPERASI RAYSIKA ) Bekasi Baratv
Nama Pembimbing/ Promotor	Elviana SE.M.Ak	Prijanto, SE.MM

#### C. Pengalaman Penelitian dalam 5 tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber *	Jumlah (Rp)
1	2004	Pengelolaan Sisa Dana ( Dana Iddle ) dalam Investasi pada PT. INDOSAT. Tbk	Pribadi	3.000.000
2	2012	Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja guru pada Yayasan Najaahul Insan ( PAUD Habibah – Koperasi Raysika ) Bekasi Barat	Pribadi	5.000.000
3	2020	Analisis Abnormal Return Saham Pada Masa Pandemic Covid 19 Menggunakan <i>Market Adjusted Model (Event Study Saham LQ-45, 100 Hari Perdagangan)</i>	Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma	8.500.000

#### D. Pengalaman Pengabdian Masyarakat dalam 5 tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian	Pendanaan	
			Sumber *	Jumlah (Rp)
1	Senin, September 2018	Pendalaman Materi terkait Uji Kompetensi Keahlian Bid Akuntansi terhadap 40 siswa di SMK Karya Teladan, Jakarta Selatan	PLJ	3.250.000
2	Kamis, Maret 2019	Penyuluhan Pajak Penghasilan Pasal 21 bagi Santri wan dan santri wati Pondok Pesantren di Wilayah Pondok Kelapa kalimalang , Jakarta Timur	PLJ	3.250.000
3	Minggu, 16 dan 23 Desember 2018	Penyuluhan dan Pelatihan Peningkatan, Peranan Wanita dalam Pengembangan Usaha Rumah Tangga UP2K PKK di Jakarta Timur	Unsurya	9.800.000
4	Kamis, Mei 2019	Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Peluang Usaha di Era Digitalisasi bersama Asosiasi Dosen Indonesia dan Go Massage	Kolektif	2.500.000
5	Minggu, April 2019	Pemberdayaan Ekonomi Pengusaha Tempe Tahu Melalui perbaikan kualitas produk dalam menghadapi pasar di Era Digitalisasi bersama Asosiasi Dosen Indonesia dan Koperasi Tempe Tahu	Kolektif	2.500.000

6	Minggu, 27 Oktober 2019	Pemberdayaan Ekonomi Pengusaha Kopi Melalui perbaikan kualitas produk dalam menghadapi pasar di Era Digitalisasi bersama Asosiasi Dosen Indonesia dan Asosiasi Pengusaha Kopi	Kolektif	2.500.000
7	Minggu, April 2020	Penyuluhan Ibu – Ibu PKK terkait pemasaran dan pembukuan bagi wirausaha PKK wilayah kecamatan Makassar	Unsurya	6.000.000
8	Jumat, Oktober 2020	Pelatihan Pembukuan Nan Praktis terhadap kelompok dan komunitas wirausaha wilayah Halim Perdanakusuma	Unsurya	8.000.000
9	Selasa 10 November 2020	Sosialisasi Perpajakan di Dunia Kerja bagi individu pemilik penghasilan	Unsurya	4.000.000
10	Sabtu, 12 Juni 2021	Pelatihan dan penyuluhan pembukuan pada Wahana Visi Indonesia tahun 2021	Unsurya	12.000.000
11	Sabtu, 26 Juli 2021	Penyuluhan BPJS TK dan Aspek perpajakan	Unsurya	5.000.000

E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal Dalam 5 tahun Terakhir

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
<b>JURNAL NASIONAL dan INTERNASIONAL</b>			
1	Sistem Informasi Akuntansi Pada Penjualan & Penerimaan Kas Pada PT. Sumber Purnama Sakti Motor Lamongan	Jurnal Penelitian Teori dan Terapan Akuntansi ( PETA )	<u>Vol 4 No 2 (2019)</u>
2	Pph Final Pasal 4 Ayat 2 Atas Jasa Konstruksi ( Studi Kasus PT. Wijaya Karya Pracetak Gedung, Jakarta )	Jurnal Bisnis & Akuntansi Unsurya	<u>Vol 4, No 2 (2019)</u>
3	Materialitas Pada Proses Audit	Jurnal Bisnis & Akuntansi Unsurya	<u>Vol 4, No 2 (2019)</u>
4	Pph Pasal 23 – Masa Februari 2017 ( Studi Kasus Pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi Jakarta )	Jurnal Bisnis & Akuntansi Unsurya	<u>Vol 4, No 1 (2019)</u>
5	Akuntansi Persediaan Barang Dagang (Studi Kasus Pada CV. Maju Jaya Scaffolding, Cikarang)	Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam	<u>Vol 4, No 1 (2019)</u>
6	Teknik Dan Prosedur Audit Kas (Studi Kasus Pada PT. Torabika Eka Semesta, Tangerang)	Jurnal Accounting Politeknik Sekayu	<u>Vol 7, No 1 (2018)</u>
7	Penghapusan Piutang Tak Tertagih (Studi Kasus Pada PT. JTEKT Indonesia Di Karawang, Jawa Barat)	Jurnal Akrab Juara	Vol 4 No 3 (2018)
8	Pajak Penghasilan Pasal 21 (Studi Kasus Pada PT Grazindo Asia Perkasa Jakarta)	Jurnal Lentera Akuntansi	Vol 4 No 2 (2018)
9	Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan PT Nippon Indosari Corpindo Tbk (Ditinjau Dari Likuiditas, Solvabilitas & Profitabilitas)	Jurnal Lentera Akuntansi	Vol 3 No 2 (2017)

10	Aset Tetap	_Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis - Juli 2017	Vol 5 No 1 (2017):
11	Penggunaan Software Sage Erp Accpac	Jurnal Lentera Akuntansi	Vol 2 No.2 (2017)
12	Pengeluaran Kas (Studi Kasus Di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu)	Jurnal Accounting Politeknik Sekayu	Vol 4, No 1 (2016)
13	Rekrutmen Calon Karyawan Tetap	Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis – Des 2016	Vol 4 No 2 (2016):
14	Analisa Sistem Pengendalian Intern Penggajian Pada Badan Nasionalpengelola Perbatasan Republik Indonesia Jakarta	PERSPEKTIF (Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas BSI )	Vol 12, No 2 (2016)
15	Kinerja Keuangan Organisasi Laba	PERSPEKTIF (Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas BSI )	Vol 11, No 1 (2015)
16	Analisa Laporan Keuangan Sebagai Dasar Penilaian Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Nac Global Jakarta)	PERSPEKTIF (Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas BSI )	Vol 10, No 2 (2014)
17	Pola Perhitungan Persediaan Perlengkapan	PERSPEKTIF (Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas BSI )	Vol 10, No 1 (2014)
18	Implementasi ISAK 35 (Nir Laba) Pada Organisasi Non Laba (Masjid, Sekolah, Kursus)	Jurnal Bisnis & Akuntansi Unsurya	6 (2) vol. , 2021
19	Information Technology and Corporate Governance in Fraud Prevention	E3S Web of Conferences	vol. 202, 10 November 2020

F. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral Presentation) dalam 5 tahun terakhir

No	Nama Pertemuan Ilmiah /Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Nara Sumber dalam Penyuluhan	Workshop Hypnosis for Teaching bagi guru – guru PAUD se Kota Serang, Banten	27 April 2014
2	Nara Sumber dalam Penyuluhan	Seminar 8 kota, di Bina Sarana Informatika dalam hal pengelolaan cara belajar Fun Accounting	April– Desember 2014
3	Nara Sumber Dalam Seminar	Pelatihan Pelayanan Prima di Lingkungan Instansi Publik ( KOMNAS HAM )	18-20 November 2015
4	Nara Sumber dalam Seminar	Seminar Data Statistik Tugas Akhir dan Penempatan kerja oleh KOMNAS HAM R.I	Maret - 2016
5	Nara Sumber dalam Pelatihan	Efektivitas Pelaporan Keuangan Akhir Tahun Pada Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah Kemendikbud R.I	15 – 16 Desember 2016

6	Nara Sumber dalam Pelatihan	Pendampingan dan Pelatihan SPT PPH dalam menggerakkan usaha di Komite Sekolah SMKN 1 Leuwiliang	April 2019
7	Nara Sumber dalam Pelatihan	Pengelolaan Kemampuan Mengajar dan Mendidik Siswa di SMKN 62 Jakarta	Juli 2019
8	Nara Sumber dalam Pelatihan	PT Pal Jaya membutuhkan laporan keuangan terbaik	Januari 2021

#### G. Perolehan HKI dalam 5-10 tahun Terakhir

No	Judul/ Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/HD
1	Akuntansi Biaya	2018	BUKU AJAR	
2	Pemeriksaan Akuntansi	2019	BUKU AJAR	
3	Perpajakan	2019	BUKU AJAR	
4	Sistem Informasi Akuntansi	2020	BUKU AJAR	
5	Akuntansi Perpajakan	2021	BUKU AJAR	
6	Perpajakan Non Accountant	2021	BUKU AJAR	

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan penugasan penelitian Pengaruh Reward System, Struktur dan Proses Management Control System terhadap Kinerja Perusahaan dengan Culture sebagai Moderasi Pada Perusahaan Food and Beverage Wilayah Jabodetabek

Jakarta, 7 Juni 2023  
Anggota Peneliti,

Setiadi, SE, MM  
NIDN. 0314078203

## Anggota II

### A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Rita Intan Permatasari, S.TP, MM
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Lektor
4	NIP/NIK/ Identitas lainnya	-
5	NIDN	0317127906
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Bandung, 17 Desember 1979
7	E-mail	<a href="mailto:rpermatasari@unsurya.ac.id">rpermatasari@unsurya.ac.id</a>
8	No telepon/HP	081398219610
9	Alamat Kantor	Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta 13610
1	No Telepon/Fax	021- 8093475



0		
1	Lulusan yang telah di hasilkan	S-1= 10 Orang , S-2 = Orang , S-3 = Orang
1	Mata Kuliah yang di ampu	1. Matematika Ekonomi
2		2. Statistik I
		3. Statistik II
		4. Manajemen SDM

### B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Institut Pertanian Bogor (Bogor)	Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
Bidang Ilmu	Teknik Pertanian	Manajemen SDM
Tahun Masuk	1998 - 2003	2012 - 2016
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Analisis Ventilasi Alam dan Modifikasi Desain Multi Span Greenhouse Faperta, IPB	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di Universitas Suryadarma)
Nama Pembimbing/Promotor	Ir. Meiske Widyarti, M.Eng Dr. Ir. Herry Suhardiyanto, M.Sc	Prof. Dr. A. Dirwan, MSc Ir. Supono Abdulfatah, ST, MM, IPU

### C. Pengalaman Penelitian dalam 5 tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber *	Jumlah
1	2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di Universitas Suryadarma)	Pribadi	2.000.000
2.	2020	Penggunaan Aplikasi Fintech Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan Coffee Shop di Jakarta Timur	Unsurya	12.000.000

### D. Pengalaman Pengabdian Masyarakat dalam 5 tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian	Pendanaan	
			Sumber *	Jumlah
1	2021	Pelatihan Manajemen Keuangan dan Strategi Pemasaran di Masa Pandemi Covid 19 untuk UMKM binaan Wahana	Unsurya	6.450.000

2	2022	Visi Indonesia (WVI) di Jakarta Workshop Merintis Pendirian Koperasi Mahasiswa (Kopma) dengan tema “ Peluang Dan Strategi Mengembangkan Koperasi Mahasiswa di Era Digital	Unsuraya	5.500.000
3	2023	Edukasi Keamanan Penerbangan dan Prosedur Yang Tepat Pengiriman Barang Menggunakan Pesawat Udara di SMAN 7 Bekasi	Unsuraya	6.750.000

#### E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal Dalam 5 tahun Terakhir

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus di Universitas Suryadarma)	Jurnal M-Progress	Vol VII, Nomor 2, Juni 2017
2	Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia	Jurnal M-Progress	Vol 11 Nomor 1 Januari 2021
3	Pengaruh Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Divisi New Product Development(NPD) pada PT. Mayora Indah, Tbk	Jurnal M-Progress	Vol. 10 Nomor 2 Juni 2020
4	Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbad di Tangerang	Jurnal M-Progress	Vol. 2 Nomor 1 Januari 2022
5	Pengaruh TQM dan OCB terhadap Kinerja Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19 di RSUD Matraman Jakarta	Jurnal Disrupsi Bisnis	Vol. 6 Nomor 1 Januari 2023

#### F. Perolehan HKI dalam 5-10 tahun Terakhir

No	Judul/ Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/HD
1	Handbook UMKM di Masa Pandemi Covid-19	2022	Buku	EC00202200691, 4 Januari 2022

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat di pertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian data dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.  
Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya

Jakarta, 07 Juni 2023  
Anggota Pengusul,



Rita Intan Permata Sari



LEMBAR PENILAIAN PROPOSAL  
PENELITIAN

No. Dok : 01-Penelitian-LP2M

Terbit : 24 Oktober 2022

No. Rev : -

Tgl. Rev : -

Judul Penelitian : Pengaruh Reward system, struktur dan proses Management Control System terhadap kinerja Perusahaan dengan culture Organization sbg moderan pada perusahaan food.

Peneliti Utama : Tutik Siswanti

NIP/NIK/ID lainnya : 048096706

Fakultas/Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Akuntansi

Mitra Kerjasama : .....

Tahun Pelaksanaan Penelitian : 2023

Biaya yang diusulkan peneliti : Rp. 12.000.000

Biaya yang diusulkan penilai : Rp. 12.000.000

KRITERIA PENILAIAN PROPOSAL  
PENELITIAN

NO	KRITERIA	BOBOT	SKOR	NILAI
1	Relevansi penelitian (Perumusan Masalah, urgensi, kedalaman materi dan tinjauan pustaka)	5	8	40
2	Kualitas penelitian (Relevansi, Aspek ilmiah, Orisinalitas, Kemutakhiran, Manfaat penelitian)	5	9	45
3	Metode Penelitian (Kesesuaian Rancangan Penelitian, Kejelasan metodologi dalam menyelesaikan masalah penelitian, Kelengkapan instrumen Penelitian)	5	8	40
4	Kelayakan (track record peneliti, lembaga mitra kerjasama, anggaran, output/outcome)	4	9	36
5	Relevansi ruang lingkup kegiatan dan inovasi yang diusulkan dengan bidang studi pada Program Studi yang ditekuni	5	9	45
6	Keunggulan inovasi Iptek yang diusulkan dalam proposal	4	8	32
JUMLAH				238

- Keterangan :  
Bobot : 1,2,3,4,5,6 (1: sangat buruk sekali; 2: buruk sekali; 3: buruk; 4: baik; 5: baik sekali; 6: istimewa)  
Skor : 1-10
- Nilai = Skor x bobot  
Rekomendasi Penilaian : Nilai  $\leq$  234 Tidak Lolos  
Nilai  $\geq$  235 Lolos

Catatan:

mohon diabaikan nanti, jika ada mober penelitian (khusus metode penyajian)



(Johannes H. S. ....)