Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (AMNESIA)
Vol. 4, No. 1, Maret 2026, hlm. 47~60
ISSN: 3024-9627, DOI: 10.61167/amnesia.v4i1.301

SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN PERENCANAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA APARATUR DESA NUSANTARA JAYA KECAMATAN KERITANG INDRAGIRI HILIR

Ros Ningsih, Muhammad Fauzan[2], Yaswar Aprilian
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia
*e-mail: rezadcpku@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 03 12, 2026
Revised 03 26, 2026
Accepted 03 31, 2026

Keywords:

Management Control System
Planning
Work Productivity
Village Officials

Abstract

This study aims to determine the effect of management control system planning on the work productivity of village officials. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires, interviews, and documentation. The research sample consists of village officials involved in carrying out village government duties. The data analysis technique employs simple linear regression using SPSS software. The results of the study indicate that the management control system planning has a positive and significant effect on the work productivity of village officials. This is evidenced by the regression coefficient value of 0.633, which indicates a positive relationship between the two variables. In addition, the results of the partial test (t-test) show a significance value of less than 0.05, meaning that the proposed hypothesis in this study is accepted. This indicates that the better the planning system implemented, the higher the work productivity of village officials. Thus, it can be concluded that management control system planning plays an important role in improving the work productivity of village officials. Therefore, it is necessary to enhance the quality of planning in a more directed and systematic manner to support the performance of village officials in providing public services.

Info Artikel

Article history:

Received 03 12, 2026
Revised 03 26, 2026
Accepted 03 31, 2026

Kata Kunci:

Sistem Pengendalian Manajemen
Perencanaan
Produktivitas Kerja
Aparatur Desa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen perencanaan terhadap produktivitas kerja aparatur desa. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Sampel penelitian terdiri dari aparatur desa yang terlibat dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur desa. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,633 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel. Selain itu, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem perencanaan yang diterapkan, maka semakin tinggi produktivitas kerja aparatur desa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian manajemen perencanaan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur desa. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kualitas perencanaan yang lebih terarah dan sistematis guna mendukung kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan bagian penting dalam sistem pemerintahan di Indonesia karena desa menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan publik, melaksanakan pembangunan, serta memberdayakan masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan fungsi tersebut sangat ditentukan oleh kualitas kinerja aparatur desa. Aparatur desa dituntut memiliki produktivitas kerja yang tinggi, disiplin, serta mampu melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kinerja yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publik serta keberhasilan program pembangunan desa.

Produktivitas kerja aparatur desa tidak terlepas dari berbagai faktor, salah satunya adalah kemampuan manajerial dan sistem kerja yang terstruktur. Dalam konteks organisasi pemerintahan, produktivitas kerja dipengaruhi oleh adanya sistem pengendalian manajemen yang efektif. Sistem ini berfungsi untuk memastikan bahwa setiap kegiatan berjalan sesuai rencana, tujuan, dan standar yang telah ditetapkan. Salah satu komponen penting dalam sistem pengendalian manajemen adalah pengendalian perencanaan. Pengendalian perencanaan berperan dalam menetapkan arah kegiatan, tujuan yang ingin dicapai, indikator kinerja, serta prosedur pelaksanaan yang jelas. Untuk mencapai tujuan, langkah pertama adalah membuat strategi. Setelah itu dibuat, langkah selanjutnya adalah membuat perencanaan tentang apa yang akan dilakukan setelah itu untuk mencapai tujuan tersebut.

Sistem pengendalian manajemen berperan dalam mengarahkan aparatur agar mampu menjalankan aktivitas organisasi secara efektif dan efisien. Sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan, organisasi perlu menyusun perencanaan terlebih dahulu karena perencanaan dan pengendalian memiliki keterkaitan yang sangat erat. Selain itu, pelaksanaan sistem pengendalian yang optimal juga memerlukan dukungan dari struktur organisasi yang jelas. Struktur ini tercermin dalam pembagian pusat-pusat pertanggungjawaban di dalam organisasi.[1]

Perencanaan dan pengendalian merupakan dua komponen yang saling berkaitan dalam pelaksanaan fungsi manajemen. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif, diperlukan suatu sistem pengendalian yang mampu mendukung seluruh proses operasional. Sistem ini berperan dalam mengawasi serta mengendalikan berbagai aktivitas perusahaan agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan demikian, sistem tersebut menjadi bagian penting dalam manajemen karena bertanggung jawab dalam memastikan kegiatan organisasi berjalan secara terarah dan terkendali.[2]

Tanpa adanya perencanaan yang baik dan pengendalian yang tepat, kegiatan pemerintahan desa berpotensi berjalan tidak efektif dan tidak efisien, bahkan dapat menimbulkan pemborosan sumber daya. Oleh karena itu, pengendalian perencanaan menjadi aspek yang sangat krusial dalam mendukung kelancaran aktivitas pemerintahan desa. Seluruh kegiatan seperti pengelolaan keuangan, pelayanan administrasi, pembangunan fisik, hingga pemberdayaan masyarakat membutuhkan perencanaan yang matang agar dapat berjalan optimal. Perencanaan yang baik akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas koordinasi antarperangkat desa, serta tercapainya target pelayanan.

Perencanaan Strategis sebagai salah satu proses yang dilakukan suatu perusahaan untuk menetapkan strategi atau langkah kedepan, serta dapat membantu pengambilan keputusan kemana sumber daya harus dialokasikan demi tercapainya tujuan organisasi[3] Proses perencanaan strategis merupakan tahapan yang menentukan dari programprogram yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan implementasi strategi dan evaluasi sumber daya yang harus dialokasikan pada setiam program untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini mencakup semua bagian organisasi yang memikirkan rencana pengembangan organisasi ke depan. Melibatkan seluruh karyawan dalam pembuatan rencana strategis dapat berjalan efektif karena mereka lebih mengetahui situasi dan isu-isu di industri, sehingga rencana strategis yang dibuat dapat lebih diperbaharui sesuai dengan perkembangan saat ini.[4]

Produktivitas kerja aparatur yang optimal pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari penerapan sistem pengendalian manajemen yang baik dan efektif. Sistem pengendalian manajemen berperan sebagai alat untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana, tujuan, serta standar yang telah ditetapkan. Melalui sistem pengendalian yang terstruktur, setiap aparatur desa dapat diarahkan untuk bekerja secara lebih terkoordinasi, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Penerapan sistem pengendalian manajemen yang sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku juga mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Hal ini dikarenakan adanya kejelasan mengenai pembagian tugas, wewenang, serta mekanisme evaluasi kinerja. Ketika aparatur desa memahami apa yang menjadi tanggung

jawabnya, serta mengetahui indikator keberhasilan yang harus dicapai, maka akan muncul rasa kepastian dalam bekerja. Kondisi tersebut pada akhirnya menimbulkan afeksi yang positif, seperti rasa nyaman, aman, dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 1.1 Daftar Aparatur Desa Nusantara Jaya

No	Jabatan	Jumlah	Pendidikan	Masa Kerja	Rentang usia
1.	Kepala Desa	1	SMA	7 Tahun	40 Tahun (meninggal)
2.	Sekretaris Desa	1	S1	10 Tahun	33 Tahun
3.	Kasi	3	SMA – S1	10 Tahun	30 – 37 Tahun
4.	Kaur	3	SMA	10 Tahun	30 – 37 Tahun
5.	Kepala dusun	8	SMA	10 Tahun	35 – 55 Tahun
6.	Operator	1	SMA	10 Tahun	33 Tahun
7.	Staff Desa	1	SMA – S1	5 Tahun	25 Tahun
8.	BPD	9	SMA – S1	5 - 10 Tahun	39 – 55 Tahun
9.	Linmas	2	SMA	10 Tahun	40 Tahun
10.	KPMD	4	SMA	2 – 5 Tahun	28 – 40 Tahun
11.	LPM	2	SMA	2 – 5 Tahun	40 – 50 Tahun
12	RT	27	SMA	10 Tahun	30 – 50 Tahun
TOTAL		**62 orang (-meninggal 1) = 61 orang**			

Sumber: data Desa Nusantara Jaya, 2025

Di Desa Nusantara Jaya, jumlah aparatur desa sebanyak 62 orang (dengan 1 orang meninggal dunia sehingga tersisa 61 orang) yang terdiri dari berbagai jabatan, mulai dari kepala desa, sekretaris desa, kepala seksi, kepala urusan, kepala dusun, operator, staf desa, Badan Permusyawaratan Desa (BPD), Linmas, KPMD, LPM, hingga RT. Komposisi ini menunjukkan bahwa desa memiliki sumber daya manusia yang beragam dari segi pendidikan, masa kerja, dan usia. Keberagaman tersebut menjadi potensi sekaligus tantangan dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur desa.

Produktivitas kerja sendiri merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas kerja sebagai kemampuan dalam memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai antara lain sebagai berikut: pendidikan, usia, lingkungan kerja, pengalaman kerja, jenis kelamin, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, upah, insentif, disiplin, budaya organisasi, motivasi berprestasi, kreativitas kerja serta gaya kepemimpinan.[5]

Penelitian ini juga merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan pentingnya sistem pengendalian manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Cahya (2014) menunjukkan bahwa lemahnya sistem pengendalian manajemen menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan. Sebaliknya, penelitian Chandra (2017) menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian manajemen yang baik mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan. Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa sistem pengendalian manajemen memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian manajemen memiliki peran penting dalam memastikan aparatur bekerja sesuai dengan tujuan organisasi serta meningkatkan produktivitas kerja. Namun, untuk membatasi ruang lingkup penelitian, kajian ini difokuskan pada salah satu indikator dalam sistem pengendalian manajemen, yaitu pengendalian perencanaan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian manajemen perencanaan terhadap produktivitas kerja perangkat Desa Nusantara Jaya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam peneitian ini adalah Apakah Perencanaan Dalam Sistem Pengendalian Manajemen Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kinerja Aparatur Desa Nusnatara Jaya, Kecamatan Keritang, Indragiri Hilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini Adalah untuk menganalisis Sistem Pengendalian Manajemen Perencanaan Berpengaruh Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Aparatur Desa Nusantara Jaya Kecamatan Keritang, Indragiri Hilir.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Pengendalian Manajemen Perencanaan

Pengendalian dalam konteks manajemen merujuk pada serangkaian tindakan, proses dan mekanisme yang diimplementasikan oleh manajemen untuk memastikan bahwa aktivitas organisasi sudah sesuai dengan rencana, tujuan dan standar yang telah ditetapkan [6].

Sistem pengendalian manajemen (SPM) merupakan suatu mekanisme yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa tujuan dan strategi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien[7]

Namun, penerapan sistem pengendalian manajemen yang buruk atau tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat menyebabkan dampak negatif, seperti terhambatnya inovasi atau bahkan menciptakan ketegangan antara manajer dan karyawan[8].

Pengendalian manajemen harus dilakukan dengan pendekatan yang seimbang, yang mendorong pencapaian tujuan tanpa mengekang kreativitas dan fleksibilitas yang dibutuhkan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Sistem pengendalian manajemen terdiri dari beberapa komponen kunci. Ini termasuk perencanaan strategis, perencanaan anggaran, pengukuran kinerja, pemantauan, dan tindakan perbaikan. Perencanaan strategis melibatkan penetapanvisi, misi, dan tujuan organisasi, sementara perencanaan anggaran melibatkan alokasi sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut. Pengukuran kinerja memungkinkan pemantauanprogres terhadap tujuan, dan pemantauan melibatkan evaluasi terhadap efektivitassistem pengendalian. Manajer memiliki peran utama dalam sistempengendalianmanajemen, bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengontrol aktivitas organisasi sesuai dengan rencana dan sasaran yang telah ditetapkan. Merekajuga harus menganalisis data kinerja dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan [9].

Indikator inti Sistem Pengendalian Manajemen. Komponen sistem pengendalian manajemen menurut Anthony dan Govindrajan (dalam Shintya, 2020) adalah sebagai berikut: Perencanaan (*Planning*), Pengukuran Kinerja (*Performance Measurement*), Umpan Balik (*Feedback Control*), dan Pengendalian Perilaku (*Behavioral Control*)[7].

Dalam penelitian ini penulis mengambil Komponen Perencanaan sebagai variable yang akan di bahas. Pemilihan indikator perencanaan sebagai bagian dari Sistem Pengendalian Manajemen didasarkan pada perannya yang sangat strategis dalam mempengaruhi produktivitas kinerja aparatur. Dalam perspektif manajemen, perencanaan merupakan fungsi awal yang menentukan arah, prioritas, serta struktur kerja yang akan dijalankan oleh organisasi. Oleh karena itu, indikator perencanaan dianggap relevan dan sangat signifikan dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja aparatur, karena menyediakan kerangka kerja yang menjadi dasar bagi seluruh proses manajerial dan operasional organisasi. Adapun dindikator perencanaan yang dimuat Oleh Govinda meliputi: Kejelasan tujuan, Perencanaan strategis dan operasional, Penyusunan anggaran berbasis kinerja, Penetapan indikator kinerja dan Keterlibatan pemangku kepentingan. Perencanaan yang baik tidak hanya berfungsi merumuskan tujuan, tetapi juga menetapkan target kinerja, strategi pencapaian, serta pembagian tugas yang sistematis. Dengan adanya rencana kerja yang jelas dan terukur, aparatur memiliki pedoman operasional yang dapat meminimalkan ketidakpastian dan mendorong pelaksanaan tugas secara lebih efektif [10].

2.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan konsep yang berkaitan dengan tingkat efisiensi suatu proses dalam menghasilkan output dari sejumlah input yang digunakan. Secara umum, produktivitas dipahami sebagai perbandingan antara masukan (input) dan keluaran (output) dengan penekanan pada hasil yang dicapai melalui pemanfaatan berbagai sumber daya. Dalam konteks kerja, produktivitas mencerminkan kemampuan individu maupun kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa secara efisien, yang ditunjukkan melalui perbandingan antara input dan output [11].

Produktivitas ini adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi, atau bahan baku dan peralatan Produktivitas dari uraian di atas menunjukkan suatu perbandingan yaitu perbandingan antara keluaran atau output yang dicapai dengan

keseluruhan sumber daya yang dipergunakan untuk mencapai hasil sebagai wujud dari prestasi kerja seseorang. Indikator produktivitas meliputi kualitas, kuantitas, kreativitas, dan pengetahuan kerja[12] Menurut Suyatno produktivitas kerja juga mencakup kemampuan dan mentalitas seseorang untuk meningkatkan hasil melalui semangat kerja dan pengembangan kompetensi diri. Sinungan dalam Busro menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan rencana dalam waktu tertentu. Secara keseluruhan, produktivitas adalah sikap mental yang mencerminkan kemampuan pegawai [13].

Produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga aspek. Pertama, pendekatan tradisional untuk mengukur produktivitas secara keseluruhan adalah rasio antara hasil (*output*) dengan total peralatan produksi yang digunakan (*input*). Kedua, produktivitas pada dasarnya dianggap sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Ketiga, produktivitas merupakan interaksi terpadu secara seimbang dari tiga faktor utama, yaitu: investasi termasuk pemanfaatan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja. Pendekatan ini mencakup elemen-elemen kunci yang saling terkait untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal [14].

2.3 Aparatur Desa

Secara etimologi, istilah aparatur berasal dari kata aparat yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri. Soewarno Handayaningrat memberikan pengertian aparatur sebagai berikut [15]:

a. Aparatur ialah aspek - aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintah/negari sebagai alat untuk mencapai tujuan nasional Aspek - aspek administrasi itu terutama ialah : kelembagaan (Organisasi) dan kepegawaian.
b. Kelembagaan pemerintah yang melaksanakan tugas pemerintahan pembangunan ialah mulai dan dari kelembagaan pemerintah pusat, pemerintah daerah otonomi, dan kelembagaan pemerintah desa/kelurahan. Disamping terdapat adanya kelembagaan pemerintah yang bertugas dalam pelayanan keamanan dan ketertiban serta kelembagaan pemerintah yang bertugas dalam pelayanan jasa – jasa perbankan dan perekonomian.
c. Kepegawaian pemerintah ialah mereka yang menduduki jabatan – jabatan pada lembaga - lembaga pemerintahan, lembaga keamanandan ketertiban, lembaga pelayanan jasa perbankan dan perekonomian.

Aparatur desa merupakan seluruh unsur yang terlibat dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, baik yang berasal dari kepala desa, Badan Permusyawaratan Desa (BPD), lembaga kemasyarakatan desa (LKD), maupun perangkat desa lainnya. Aparatur desa memiliki tanggung jawab dalam menjalankan fungsi pemerintahan, pembangunan, pembinaan, serta pemberdayaan masyarakat. Sebagai aktor utama dalam organisasi pemerintahan desa, aparatur desa memiliki peran strategis dalam menentukan arah kebijakan serta keberhasilan pencapaian tujuan desa [3].

Dalam konteks organisasi, pemerintah desa sebagai suatu sistem tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang menjalankannya. Perilaku, sikap, serta kemampuan aparatur desa sangat memengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, diperlukan suatu mekanisme yang mampu mengarahkan dan mengendalikan aktivitas aparatur agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yaitu melalui sistem pengendalian manajemen, khususnya pada aspek perencanaan.

Sistem pengendalian manajemen perencanaan berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan tujuan, menyusun program kerja, serta menetapkan langkah-langkah strategis yang harus dilakukan oleh aparatur desa. Perencanaan yang baik akan memberikan arah yang jelas, mengurangi ketidakpastian, serta meningkatkan koordinasi antar unit dalam organisasi desa. Dengan adanya perencanaan yang sistematis, setiap aparatur desa dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih terstruktur.

Keterkaitan antara sistem pengendalian manajemen perencanaan dengan produktivitas kerja aparatur desa terletak pada kemampuannya dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Perencanaan yang jelas dan terarah akan mendorong aparatur desa untuk bekerja sesuai target, meminimalkan kesalahan, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Selain itu, perencanaan juga menjadi alat evaluasi dalam mengukur kinerja aparatur desa, sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas kerja telah tercapai.

Dengan demikian, semakin baik penerapan sistem pengendalian manajemen dalam aspek perencanaan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja aparatur desa. Hal ini dikarenakan adanya kejelasan tujuan,

pembagian tugas yang tepat, serta koordinasi yang efektif antar aparatur desa dalam mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama

2.4 Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Aminah et al. (2023) menemukan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Koalesi Production. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Daromes (2021) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen merupakan mekanisme yang mampu memperkuat dan menginternalisasikan budaya organisasi guna mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, Sukmawati et al. (2023) menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen turut meningkatkan transparansi dan akuntabilitas organisasi melalui prosedur yang jelas. Temuan ini didukung oleh Audi et al. (2022) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui penerapan sistem yang terstruktur, motivasi, dan umpan balik berkelanjutan. Penelitian lain juga menegaskan pentingnya perencanaan dalam sistem pengendalian manajemen untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Suci Amalia et al. (2021) serta Melinda Tambunan et al. (2022) yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama melalui kejelasan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai

2.4 Kerangka Pemikiran

Hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis
Sumber: Olahan data peneliti, 2026, Govindarajaan & Anthony dan Haminuddin & Thaha

2.5 Hipotesis

Secara sederhana, hipotesis adalah dugaan atau prediksi ilmiah mengenai ada tidaknya pengaruh, perbedaan, atau hubungan antara variabel yang diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_a: Sistem Pengendalian Perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Aparatur Desa.

H_o: Sistem Pengendalian Perencanaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Aparatur Desa.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Nusantara jaya yang berlokaasi di Desa Nusantara Jaya Kecamatan Keritang. Adapun penelitian ini di pada oktobrer 2025 – Desember 2025.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan di kantor Desa Nusantara Jaya yang berjumlah 61orang. Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonpropability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*/sensus [16].

Menurut Sugiyono sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil [16].

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Observasi

Menurut Sugiyono Observasi/pengamatan adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.[16]

b. Angket (Kuesioner)

Menurut Noor Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut[17]

c. Wawancara

Menurut Wirawan Wawancara yaitu percakapan langsung antara *interviewer* (pewawancara) dengan *interview* (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi.

3.4 Variabel Penelitian

Berikut tabel definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Skala
Sistem Pengendalian Perencanaan (X) (Govindarajaan & Anthony)	Kejelasan tujuan	Tujuan tertulis, mudah dipahami	Likert 1–5
	Penyusunan rencana kerja	Kesesuaian program, kelengkapan rencana	Likert 1–5
	Penyusunan anggaran	Ketepatan alokasi, transparansi	Likert 1–5
	Penetapan indikator kinerja	Kejelasan KPI, keterukuran	Likert 1–5
	Keterlibatan aparatur	Partisipasi, koordinasi	Likert 1–5
Produktivitas Kinerja Aparatur Desa (Y) (Haminuddin & Thaha)	Efektivitas kerja	Pencapaian target, kesesuaian output	Likert 1–5
	Efisiensi kerja	Pemanfaatan waktu dan sumber daya	Likert 1–5
	Kualitas pelayanan	Ketelitian, ketepatan prosedur	Likert 1–5
	Ketepatan waktu	Penyelesaian tugas tepat jadwal	Likert 1–5

Sumber: Diolah Peneliti, 2026.

3.6 Teknik Analisis Data

Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan kriteria apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen dinyatakan valid[17]. Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur, yang dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha dengan ketentuan nilai koefisien ≥ 0,6 menunjukkan bahwa instrumen reliabel.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahapan, yaitu

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis selanjutnya adalah regresi linear sederhana yang bertujuan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta memprediksi perubahan yang terjadi. Model regresi yang digunakan adalah Y=a+bXY = a + bXY=a+bX, di mana Y merupakan produktivitas kerja dan X adalah sistem pengendalian manajemen.

b. Uji Parsial (Uji T)

Untuk menguji hipotesis, digunakan uji parsial (uji t) guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian ditentukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel atau nilai signifikansi.

c. Uji Determinasi.

Terakhir, uji determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan sebaliknya.

d. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistri busi normal, yang dapat dilihat melalui histogram dan grafik normal probability plot. Apabila titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.[18]

2) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di sekitar angka 1 dan nilai tolerance mendekati 1, serta korelasi antar variabel independen tergolong lemah

3) Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heterokedastisitas. Pengujian dilakukan dengan melihat pola pada scatterplot, di mana jika titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika membentuk pola tertentu maka menunjukkan adanya gejala heterokedastisitas

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk melihat seberapa besar hubungan sebab-akibat antara kedua variabel serta untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan perubahan pada variabel independen. Regresi linear sederhana memiliki persamaan umum sebagai berikut: Y = a + bX.

Tabel 4.1 Hasil Uji Analisis Regresei Sederhana

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41.371	9.032		4.581	.000
Manajemen_Perencanaan_X	.633	.142	.501	4.442	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_kinerja_Y

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2026

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 41,371 berarti apabila variabel Manajemen Perencanaan (X) bernilai 0, maka nilai Produktivitas Kinerja (Y) sebesar 41,371. Selanjutnya, nilai koefisien regresi sebesar 0,633 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Manajemen Perencanaan, maka Produktivitas Kinerja akan meningkat sebesar 0,633. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat searah, artinya semakin baik manajemen perencanaan maka produktivitas kinerja juga akan meningkat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pada penelitian yang hanya menggunakan dua variabel, yaitu satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), uji t digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam analisis regresi linear sederhana.

Tabel 4.2 Uji t Parsial

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.371	9.032		4.581	.000

Manajemen_Perencanaan_X	.633	.142	.501	4.442	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_kinerja_Y

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditunjukkan pada tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Manajemen Perencanaan (X) sebesar 4,442 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Perencanaan (X) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Manajemen Perencanaan berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja dapat diterima. Selain itu, nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,633 menunjukkan arah pengaruh yang positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan Manajemen Perencanaan akan meningkatkan Produktivitas Kinerja sebesar 0,633 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Manajemen Perencanaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian atau residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji ini penting terutama dalam penelitian kuantitatif, karena salah satu asumsi dalam analisis statistik (seperti regresi linear) adalah bahwa data atau residual harus berdistribusi normal

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorof – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37696316
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.045
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa jumlah sampel (N) dalam penelitian ini adalah 61 responden. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan.

d. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen (variabel X) dalam model regresi. Jika antar variabel bebas memiliki korelasi yang sangat tinggi, maka model regresi dapat menjadi tidak stabil dan sulit menentukan pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolineritas Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

(Constant)	41.371	9.032		4.581	.000		
Manajemen_perencanaan_X	.633	.142	.501	4.442	.000	1.000	1.000

Dependent Variable: Produktivitas_kinerja_Y

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2026

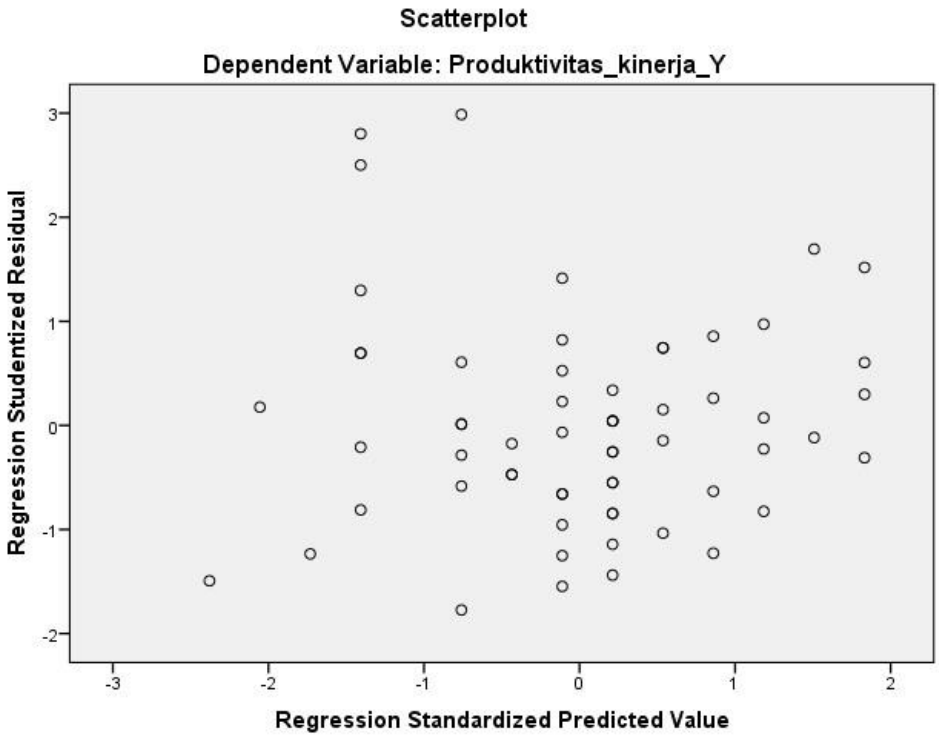
Berdasarkan hasil analisis pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel Manajemen Perencanaan (X) memiliki nilai Tolerance sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga variabel Manajemen Perencanaan (X) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kinerja (Y).

e. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap pengamatan. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan. Jika terjadi heteroskedastisitas, maka hasil analisis regresi dapat menjadi kurang akurat.

Tabel 4.5 Hasil uji Heteroskedastisi



Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan grafik scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value (sumbu X) dan Regression Studentized Residual (sumbu Y), terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut, atau melebar.

Penyebaran titik yang acak tersebut menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan pada setiap nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Pembahasan

Sistem Pengendalian Manajemen Perencanaan Terhadap Produktivitas Kinerja Aparatur Desa Nusantara Jaya Kecamatan Keritang Indragiri Hilir

Berdasarkan hasil uji t, sistem pengendalian manajemen perencanaan (X) Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada tabel *Coefficients*, diperoleh nilai *t hitung* untuk variabel Manajemen Perencanaan (X) sebesar 4,442 dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga menunjukkan bahwa variabel Manajemen Perencanaan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kinerja (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Manajemen Perencanaan berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja dinyatakan diterima.

Selain itu, nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,633 menunjukkan bahwa arah pengaruh yang dihasilkan bersifat positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Manajemen Perencanaan akan diikuti dengan peningkatan Produktivitas Kinerja sebesar 0,633 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam model dianggap konstan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Perencanaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja, sehingga semakin baik penerapan manajemen perencanaan, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kinerja aparatur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Audi et al. (2022), yang menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui penerapan sistem yang terstruktur, pemberian motivasi, serta adanya umpan balik yang berkelanjutan, sistem pengendalian manajemen mampu membantu karyawan dalam mencapai potensi optimalnya serta berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.[9]

Selain itu, temuan ini juga didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa perencanaan yang baik merupakan dasar dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi. Perencanaan yang matang akan memberikan kejelasan arah, target, serta strategi kerja, sehingga aparatur mampu bekerja lebih terarah dan produktif. Penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan studi Suci Amalia et al. (2021), di mana sistem pengendalian manajemen terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[19] begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Melinda Tambunan et al. (2022) bahwasannya Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Keberadaan tujuan dan sasaran yang jelas dalam sistem tersebut juga menjadi faktor utama yang mendukung peningkatan kinerja karyawan[20]

Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa semakin baik kualitas perencanaan yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Hal ini karena perencanaan tidak hanya berfungsi sebagai pedoman kerja, tetapi juga sebagai alat pengendalian dalam memastikan setiap kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori dan temuan empiris sebelumnya bahwa manajemen perencanaan sebagai bagian dari sistem pengendalian manajemen memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja aparatur.

Sistem pengendalian manajemen sebagai suatu sistem yang digunakan untuk merencanakan berbagai kegiatan perwujudan visi organisasi melalui misi yang telah dipilih dan untuk mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana kegiatan tersebut. Sedangkan menurut Mulyadi sistem pengendalian manajemen yang baik diterapkan dalam suatu organisasi akan menciptakan prosedur kerja yang sistematis dan sesuai dengan aturan-aturan yang lazim dipakai dalam organisasi, sehingga akan menciptakan lingkungan pengendalian yang saling mendukung pada setiap bagian dalam organisasi menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen adalah sebagai suatu rangkaian proses yang dibuat oleh perusahaan untuk menjamin semua sumber yang dimiliki organisasi yang sudah digunakan secara efisien dan efektif dengan tujuan mencapai sasaran kinerja yang maksimal[18].

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aminah et al. (2023) yang menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Koalesi Production[21] Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Daromes, 2021) bahwa suatu sistem pengendalian manajemen merupakan sebuah mekanisme yang dapat digunakan untuk mendorong penguatan dan internalisasi budaya organisasi untuk mencapai kinerja. Sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja. Strategi terbaik suatu perusahaan tidak akan menguntungkan keberhasilan perusahaan jika tidak diawasi dengan baik dan ada campur tangan orang yang berperan dalam perusahaan. Peran sistem pengendalian manajemen diperlukan untuk membimbing orang-orang yang bekerja di perusahaan karena pada dasarnya mereka juga individu yang bekerja menuju tujuan pribadi mereka [22].

Selain itu, menurut Sukmawati et al (2023) pengaruh sistem pengendalian manajemen juga berdampak pada peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam organisasi. Dengan adanya prosedur dan mekanisme pengendalian yang jelas, setiap bagian dalam organisasi menjadi lebih terukur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.[8] Hal ini meminimalisir penyalahgunaan wewenang dan meningkatkan rasa tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen dapat melakukan monitoring secara real-time terhadap aktivitas yang dilakukan oleh setiap divisi, sehingga dapat mengambil tindakan korektif apabila diperlukan. Namun, penerapan sistem pengendalian manajemen yang buruk atau tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat menyebabkan dampak negatif, seperti terhambatnya inovasi atau bahkan menciptakan ketegangan antara manajer dan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyesuaikan dan memperbaharui sistem pengendaliannya secara berkala agar tetap relevan dengan dinamika internal dan eksternal perusahaan. Pengendalian manajemen harus dilakukan dengan pendekatan yang seimbang, yang mendorong pencapaian tujuan tanpa mengekang kreativitas dan fleksibilitas yang dibutuhkan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Lebih jauh lagi, jika dikaitkan dengan profil demografi responden di Desa Nusantara Jaya, temuan ini menjadi sangat relevan. Berdasarkan Tabel 1.1, komposisi aparatur desa sangat heterogen, baik dari segi jenjang pendidikan yang bervariasi dari tingkat SMA hingga S1, rentang usia yang cukup jauh (25 hingga 55 tahun), maupun keberagaman posisi fungsional dari Kepala Desa hingga tingkat RT. Keberagaman sumber daya manusia ini tentu membawa tantangan tersendiri dalam menyatukan visi dan ritme kerja. Dalam kondisi demografi yang sedemikian rupa, sistem pengendalian manajemen perencanaan berfungsi sebagai "jembatan komunikasi" yang sangat efektif. Perencanaan yang disosialisasikan dengan baik mampu menerjemahkan tujuan-tujuan besar desa ke dalam bahasa teknis operasional yang dapat dipahami oleh seluruh lapisan aparatur, terlepas dari latar belakang pendidikan maupun usianya.

Selain itu, dalam era otonomi desa saat ini, aparatur desa tidak hanya dituntut untuk melakukan pelayanan administratif, tetapi juga mengelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) yang bersumber dari Dana Desa dengan nilai yang sangat signifikan. Pengelolaan dana ini membutuhkan tingkat akuntabilitas dan transparansi yang sangat ketat. Oleh karena itu, perencanaan (planning) tidak lagi sekadar dokumen formalitas di awal tahun, melainkan instrumen pengendalian risiko. Ketika perencanaan disusun secara detail—meliputi penyusunan anggaran berbasis kinerja, kejelasan *Key Performance Indicators* (KPI), dan timeline pelaksanaan program—maka aparatur desa memiliki panduan yang solid. Hal ini terbukti secara empiris dalam penelitian ini, di mana ketiadaan ambiguitas dalam pekerjaan (berkat perencanaan yang matang) secara langsung mereduksi potensi pemborosan waktu dan sumber daya, yang pada gilirannya mendongkrak produktivitas kerja secara signifikan. Dengan demikian, intervensi sistem pengendalian manajemen tidak dipandang sebagai pengekangan, melainkan sebagai fasilitator yang menciptakan kepastian kerja, menstimulasi motivasi, dan menjaga ritme kerja aparatur agar tetap berada pada koridor *Good Village Governance* (Tata Kelola Pemerintahan Desa yang Baik

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat analisis. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji normalitas yang menunjukkan data berdistribusi normal, uji multikolinearitas yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang tinggi antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas yang menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel Manajemen Perencanaan (X) memiliki pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kinerja (Y).
3. Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,442, sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,633 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Manajemen Perencanaan akan diikuti dengan peningkatan Produktivitas Kinerja, sehingga semakin baik perencanaan yang dilakukan, maka semakin tinggi pula produktivitas kinerja yang dihasilkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Perencanaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perencanaan yang dilakukan, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kinerja yang dihasilkan.

6. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi/organisasi
   Diharapkan dapat meningkatkan kualitas manajemen perencanaan yang lebih baik, terstruktur, dan sistematis, karena terbukti memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kinerja.
2. Bagi aparatur atau karyawan
   Diharapkan dapat lebih memahami pentingnya perencanaan dalam setiap kegiatan kerja, sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya
   Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

REFERENSI

[1] Dinar Dyah A.F.S, "Peran Sistem Pengendalian Manajemen Pada Prestasi Karyawan Berdasarkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Prima Artha Sejahtera)," Pp. 1–19, 2016.
[2] H. H. Yohana Fransiska Natalia, Ni Luh Ayu Atmi Kamaratih, "Penerapan Fungsi Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalan Inti Indonesia," Vol. 2, No. 1, 2024.
[3] Irma Tasya Harahap* And D. Sintara, "Studi Evaluasi Kinerja Aparat Desa Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Ditinjau Dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara (Studi Kasus Di Desa Pasar V Kebun Kelapa Kecamatan Beringin Kabupaten Deli Serdang) Kelapa Yang Menjadi Kewenangan Desa Belum Sep," No. 1, Pp. 82–94, 2025.
[4] V. Taroreh *Et Al.*, "Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Pt . Pos Indonesia Kantor Cabang Manado Analysis Of The Implementation Of Management Control System To Improve Company Performance At Pt . Pos Indonesia Kantor Cabang Manado Jurnal Emba Vol . 11 , No . 3 . Juli 2023 , Hal . 82-89," Vol. 11, No. 3, Pp. 82–89.
[5] Joben, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja," Vol. 1, No. 1, Pp. 72–81, 2022.
[6] M. M. Vindriasih Mirdias Wiratiwi *Et Al.*, *Sistem Pengendalian Manajemen*.
[7] S. S. Em. Shintya Ulfa Rotinsulu, Treesje Runtu, "Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Dalammeningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Pt Jaya Bitung Mandiri," Vol. 16, No. 2, Pp. 147–156, 2021.
[8] Nabila Dwi Sukmawati; Dwi Ermayanti Susilo, "Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Keuangan Jimea | Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)," Vol. 7, No. 3, Pp. 589–602, 2023.
[9] A. E. Gading *Et Al.*, "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan," Vol. 9, No. 204, Pp. 3842–3852, 2024.
[10] G. Anthony, R. N., Govindarajan, V., Hartmann, F. G. H., Kraus, K., & Nilsson, *Management Control Systems*, 2nd Ed. New York, 2022.
[11] D. Khairunisa Nur Baiti And E. Kustiyah, "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta," Vol. 04, No. 01, Pp. 69–87, 2020.
[12] M. Irwan, N. Hamiddin, And Y. R. Taaha, "Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Hubungan Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Pelindo Iv (Persero) Makassar," Vol. 4, No. 3, Pp. 307–318, 2021.
[13] M. Fajar, S. Blanakan, A. A. Pratiwi, S. Marliani, And J. Yuliawati, "The Effect Of Work Motivation And Work Jobdesk On Employee Productivity Of Kud Mina Fajar Sidik Blanakan Subang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Jobdesk Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kud," Vol. 6, No. 4, Pp. 3963–3976, 2025.
[14] Ahmad Muhlis Khaeruman, Ombi Romli, Sufliani, "Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di Indomaret Kota Serang," Vol. 9, No. 2, Pp. 352–363, 2023.
[15] Imanuel N. Tadanugi, "Peranan Aparatur Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Tampemadoro Kecamatan Lage Kabupaten Poso," No. September, 2019.
[16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta, 2021.
[17] J. Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2022.

[18] Rifai'i Ahmad, *Belajar Praktis Statistik*, 1st Ed. Pekanbaru: Cv Bravo Press Indonesia, 2025.
[19] S. Amalia, S. Rodiah, And Z. Azmi, "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Audit Operasional, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tri Bhakti Prima Perkasa," Vol. 1, 2021.
[20] N. S. R. Melinda Jayauli Tambunan And T. F. Daeli, "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Rancaekek)," Vol. 19, No. 01, Pp. 134–140, 2022.
[21] I. P. U. Aminah Harahapdea Frinal Saputri, "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Koalesi Production," Vol. 1, No. 1, 2023.
[22] N. Arviana, F. E. Daromes, And K. Kampo, "Penguatan Budaya Organisasi Melalui Sistem Pengendalian Manajemen Untuk Meningkatkan Kinerja Hotel," Vol. 13, No. 1, Pp. 39–50, 2021.