



Interaksi Budaya Organisasi dengan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja di KPPBC Pematang Siantar

Resmina Sinaga¹, Theresia Oppusunggu², Nibenia Telaumbanua³, Toman Sony Tambunan⁴

¹²³⁴, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen, Medan

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received May 01, 2025 Revised May 06, 2025 Accepted May 07, 2025 Available online May 07, 2025</p> <p>Keywords: Organizational Culture, Management Control System, Performance.</p>	<p><i>The purpose of this study is to determine how the relationship between organizational culture and management control systems interact in the Pematang Siantar Customs and Excise Supervision and Service Office and to determine how organizational culture and management control systems improve performance in the Pematang Siantar Customs and Excise Supervision and Service Office. This study uses a qualitative research approach method. This study uses data analysis techniques, namely using the theory of Miles, Huberman and Sandana, namely using data reduction techniques, data presentation and drawing conclusions. So the results of this study are that there is a relationship between organizational culture and management control systems that interact in the Pematang Siantar Customs and Excise Supervision and Service Office and from this relationship it can be seen that the interaction of organizational culture and management control systems can improve performance in the Pematang Siantar Customs and Excise Supervision and Service Office.</i></p>
<p>Kata Kunci: Budaya Organisasi, Sistem Pengendalian Manajemen, Kinerja.</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan sistem pengendalian manajemen saling berinteraksi dalam Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Pematang Siantar dan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen tersebut dalam meningkatkan kinerja dalam Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Pematang Siantar. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data yaitu menggunakan teori dari Miles, Huberman dan Sandana yaitu menggunakan Teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sehingga hasil dari penelitian ini adalah terdapat adanya hubungan antara budaya organisasi dengan sistem pengendalian manajemen yang saling berinteraksi dalam Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Pematang Siantar dan dari hubungan tersebut dapat dilihat bahwa interaksi dari budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen tersebut dapat meningkatkan kinerja dalam Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Pematang Siantar.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Dengan melihat kondisi saat ini, teknologi telah mendukung perkembangan dari suatu negara yang dimana hal itu akan mendorong perusahaan ataupun instansi untuk bersaing secara lebih ketat dari sebelumnya. Perusahaan dituntut harus lebih profesional dan terus melakukan peningkatan kemampuan ataupun kinerjanya agar dapat bertahan dan mampu berhasil dalam melawan persaingan. Untuk meningkatkan suatu kinerja dalam perusahaan terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi yaitu salah satunya adalah budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen.

Budaya organisasi merupakan cerminan nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut oleh seluruh anggota di dalam sebuah organisasi. Budaya ini dapat mempengaruhi cara berpikir, berperilaku, dan berinteraksi diantara para anggota organisasi termasuk direktur, kepala bagian, serta staf ataupun pegawai yang ada dalam suatu perusahaan ataupun instansi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat komitmen serta

*Corresponding author.

E-mail: resmina.sinaga@student.uhn.ac.id

loyalitas anggota organisasi terhadap suatu perusahaan. Menurut penelitian Imam Wahyudi dkk (2021) menunjukkan bagaimana “Budaya organisasi memiliki dampak yang menguntungkan dan besar terhadap kinerja pekerja. Budaya organisasi yang lebih tinggi dikaitkan dengan kinerja pegawai yang lebih berkualitas dalam entitas perusahaan masing-masing. Nilai-nilai, konvensi, standar, dan perilaku yang dianggap mengatasi masalah internal dan eksternal dalam mencapai tujuan organisasi membentuk budaya organisasi.” Didukung dengan pendapat Tutu et al., (2022) menyatakan “budaya organisasi sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama yang digunakan dan diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai.”

Budaya Organisasi berperan cukup penting untuk membentuk karakter dan membentuk identitas dari suatu perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi akan dapat membantu perusahaan dan para pegawai untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Namun tidak hanya untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi juga dapat menjadi dasar dari perusahaan untuk merencanakan sistem pengendalian manajemen yang efektif dan efisien. Sistem pengendalian manajemen (SPM) merupakan suatu sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan kinerja dan operasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, serta memastikan bahwa semua anggota organisasi bertindak sesuai dengan nilai dan standar perusahaan. Sistem pengendalian manajemen meliputi pengukuran kinerja, analisis, dan pengendalian proses yang digunakan dalam organisasi.

Menurut Marginson (2002) menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen adalah kebijakan yang sistematis dan pengendalian yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku dan aktivitas manajemen dalam rangka mencapai goal organisasi. Konsep baru muncul yaitu sebagai pengendali sumber daya manusia dan menghubungkannya dengan perilaku manusia. Sistem pengendalian akan mengkoordinasi seluruh sumber daya organisasi dan memastikan bahwa sumber daya yang dimiliki organisasi digunakan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sistem pengendalian manajemen merupakan fondasi utama yang digunakan organisasi untuk mengarahkan kinerja mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam implementasinya, kemampuan pemimpin ataupun manajer memainkan peran yang penting dalam memastikan efektivitas sistem ini. Manajer tidak hanya bertanggung jawab atas perancangan dan penerapan sistem pengendalian yang sesuai, tetapi juga harus mampu memotivasi dan melibatkan individu dalam organisasi. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi, dari tingkat bawah hingga puncak, bergerak sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Melalui pelibatan yang baik, manajer dapat memastikan bahwa individu memahami peran mereka dalam mencapai tujuan bersama, mengembangkan komitmen terhadap hasil organisasi, dan berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan jangka panjang. Peran sistem pengendalian manajemen dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja organisasi ataupun perusahaan. Sistem pengendalian manajemen yang baik dimulai dari peranan sumber daya manusia yang baik. Sistem pengendalian manajemen diperlukan untuk memberikan jaminan melalui pemimpin organisasi tersebut untuk melakukan peningkatan kinerja pegawai pada perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan diterapkannya sistem pengendalian manajemen pada suatu perusahaan akan memungkinkan perusahaan bergerak maju dalam menunjang produktifitas perusahaan.

Dengan demikian, sistem pengendalian manajemen bukan hanya tentang pengaturan dan pengawasan, tetapi juga tentang membangun kesinambungan antara tujuan organisasi dan motivasi individu dalam mencapainya. Selain itu, pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas SPM juga menjadi perhatian utama dalam manajemen perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman menyeluruh tentang bagaimana interaksi budaya organisasi dan SPM dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan menjadi hal yang penting bagi para pemimpin ataupun manajer dan peneliti dalam upaya mereka meningkatkan kinerja organisasi. Maka berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana Interaksi Budaya Organisasi Dengan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pematang Siantar.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2007: 1) metode penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian kualitatif bertujuan mempertahankan bentuk dan isi perilaku manusia dan menganalisis kualitas-kualitasnya, alih-alih mengubahnya menjadi entitas-entitas kuantitatif Mulyana (2008: 150). Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu dengan melakukan pertama wawancara yang dimana menurut Moleong (2016:186) menyatakan bahwa “Wawancara merupakan percakapan dengan

maksud tertentu. Wawancara dilakukan untuk mengetahui untuk melengkapi data dan upaya memperoleh data yang akurat dan sumber data yang tepat." Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai 1 orang informan yang bekerja dalam Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Pematang Siantar. Kedua, Studi Kepustakaan menurut Sugiyono (2018:291) menjelaskan bahwa Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi kepustakaan dalam penelitian ini diperlukan untuk mempertajam analisis penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen dalam meningkatkan kinerja dalam Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Pematang Siantar.

Sumber data penelitian yang digunakan untuk penulisan makalah ini yaitu pertama, data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara terhadap informan dengan mengajukan sejumlah pernyataan mengenai variabel dalam penelitian. Kedua, data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang mendukung dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh dari dokumen yang dipelajari melalui buku, jurnal, dan website internet.

Dayman dan Holloway menyatakan dalam buku Metode Riset Kualitatif bahwa, "informan adalah wakil kelompok yang diteliti, yang telah berada cukup lama dalam kebudayaan, hingga memiliki pengetahuan setingkat pakar meyangkut aturan-aturan, dan bahasa kebudayaan tersebut." Dengan demikian informan dalam penelitian adalah orang yang dianggap penulis mampu dalam memberikan informasi yang berkaitan dengan kapabilitas dan kemampuan dalam berbagi informasi kepada penulis untuk memberikan informasi yang terkait penelitian yang dilakukan oleh penulis. Informan dalam penelitian ini adalah seseorang yang telah bekerja dan memahami budaya organisasi didalam kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Pematang Siantar.

Menurut Miles, Huberman & Saldana (2014), terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul. Teknik analisis data kualitatif sebagai berikut pertama, reduksi Data Reduksi data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kuantifikasi data. Kedua, Penyajian Data Penyajian data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan dan bagan. Ketiga, Penarikan Kesimpulan Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.

3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan terhadap seorang informan yang telah bekerja cukup lama dan paham dengan situasi dan budaya yang telah berlaku dan yang diterapkan dalam kantor KPPBC TMP C Pematang Siantar adapun budaya yang diterapkan dalam instansi tersebut dapat memberikan dampak bagi para staf dan pegawai yang ada dalam instansi tersebut seperti budaya melakukan melaksanakan tugas dengan jujur dan menghindari KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme), melakukan pembinaan mental terhadap pegawai dan staf dengan melakukan kegiatan tali kasih kepada yang membutuhkan agar menciptakan rasa empati dan semangat berbagi kepada staff dan pegawai, berkomunikasi yang baik terhadap atasan dan rekan kerja, serta melakukan sikap dasar bagi setiap pegawai yang wajib di miliki yaitu sikap korsa, loyal, insiatif, korektif dan jujur.

Budaya- budaya yang diterapkan dalam instansi tersebut merupakan budaya yang telah dilaksanakan dan diikuti oleh setiap anggota organisasi baik pemimpin hingga pegawai dalam instansi tersebut. Dalam wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap informan, informan menyatakan bahwa budaya tersebut tidak lepas dari peran pemimpin organisasi yang memiliki peran penting dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi. Salah satu cara pemimpin KPPBC Pematangsiantar dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi yaitu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan memberikan briefing setiap bulannya untuk mengingatkan kembali akan budaya organsasi. Dan didukung oleh komunikasi dan kolaborasi antar departemen dan tingkat hierarki di KPPBC Pematangsiantar berjalan secara baik dan bersinergi sesuai dengan nilai dari Kementerian Keuangan itu sendiri. Dengan adanya apresiasi dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai akan dapat mendukung kinerja pegawai dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dalam wawancara yang telah dilakukan informan menyatakan bahwa budaya organisasi KPPBC Pematangsiantar (Korsa, Loyal, Inisiatif, Korektif dan Jujur) dan Sistem Pengendalian Manajemen baik dan benar akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai dalam bekerja maka sistem pengendalian manajemen memiliki peranan dalam memelihara dan mengembangkan budaya organisasi adalah untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan pengendalian organisasi serta untuk memantau kepatuhan setiap pegawai terhadap kode etik dan disiplin. Sebagai contohnya Pegawai KPPBC Pematangsiantar yang bekerja dengan baik, loyal dan penuh integritas akan diberikan penghargaan atas kinerjanya sehingga akan meningkatkan kepuasan pegawai itu sendiri.

Dalam wawancara yang telah dilakukan informan menyatakan bahwa kantor KPPBC Pematangsiantar memiliki bagian-bagian atau seksi-seksi yang bertugas untuk memantau dan mengendalikan kinerja organisasi yaitu Seksi Kepatuhan Internal dan Layanan Informasi. Tugas dari Seksi Kepatuhan Internal meliputi pertama, melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengendalian intern; kedua, melakukan pemantauan kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin; ketiga, melakukan pemantauan pengendalian risiko; keempat, melakukan tindak lanjut hasil pengawasan. Begitu juga dengan kantor KPPBC Pematangsiantar yang membentuk indikator kinerja utama (IKU) yang menjadi tolak ukur keberhasilan pencapaian kinerja KPPBC Pematangsiantar yang disusun berdasarkan prioritas dan fokus dari organisasi. Salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU) di KPPBC Pematangsiantar meliputi pemberian fasilitas kepabeanaan dan cukai yang efektif dan peningkatan pelayanan.

Pembahasan

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pematang Siantar yang disingkat dengan KPPBC TMP C Pematang Siantar merupakan salah satu unit eselon I di bawah Kementerian Keuangan. Kantor instansi ini bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara yang berpusat di Kota Medan. KPPBC TMP C Pematangsiantar berlokasi di Jalan Sisingamangaraja Nomor 66, Kahean, Kecamatan Siantar Utara, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara. KPPBC TMP C Pematangsiantar yang bergerak dalam bidang kepabeanaan dan cukai, terutama pada bidang cukai, serta mengawasi lalu lintas barang keluar dan masuk daerah pabeaan Wilayah Kerja.

Sebagai instansi di daerah Sumatera Utara, KPPBC TMP C Pematangsiantar berkewajiban melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan agar tercapainya fungsi DJBC. Tugas pokok tersebut adalah melaksanakan pengawasan dan pelayanan di bidang kepabeanaan dan cukai dalam daerah wewenang Kantor Pengawasan dan Pelayanan yang bersangkutan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan. Serta memiliki fungsi sebagai Pelaksanaan pelayanan teknis di bidang kepabeanaan dan cukai; pelaksanaan pemberian perizinan dan fasilitas di bidang kepabeanaan; pelaksanaan pemungutan dan pengadministrasian bea masuk, cukai dan pungutan negara lainnya; pelaksanaan intelijen, patroli, penindakan dan penyidikan di bidang kepabeanaan dan cukai; penerimaan, penyimpanan, pemeliharaan dan pendistribusian dokumen kepabeanaan dan cukai; pelaksanaan pengolahan data, penyajian informasi dan laporan kepabeanaan dan cukai; dan pelaksanaan adminisitrasi kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai.

Didalam sebuah organisasi pasti tentunya akan terdiri dari beragam individu yang memiliki beragam perbedaan baik dari segi sifat maupun perilaku hingga pemikiran yang berbeda-beda. Namun dengan adanya suatu budaya didalam sebuah organisasi, akan dapat menyelaraskan dan menyatukan setiap anggota yang ada didalamnya. Sehingga setiap anggota organisasi ataupun perusahaan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan daripada organisasi itu sendiri. Namun selain dari budaya yang ada didalam organisasi itu sendiri untuk dapat memastikan suatu organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuannya maka suatu organisasi memerlukan sistem pengendalian manajemen. Hal ini diperlukan untuk menjamin bahwa setiap organisasi dan setiap kegiatan organisasi dapat dilaksanakan sesuai aturan dan meminimalisir resiko terjadinya kecurangan-kecurangan yang dilakukan baik secara sengaja dan tidak sengaja.

Budaya organisasi yang diterapkan menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif. Nilai-nilai seperti kejujuran, loyalitas, komunikasi yang baik, serta kepedulian terhadap sesama, menjadi pedoman yang mengarahkan perilaku pegawai. Penerapan budaya tersebut juga berfungsi sebagai alat pemersatu atas keberagaman karakter dan latar belakang pegawai sehingga tercipta keselarasan dalam bekerja. Sejalan dengan hasil wawancara yang menyatakan pentingnya peran pimpinan dalam membentuk budaya kerja, pembahasan ini menekankan bahwa pemimpin yang aktif memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, dan rutin melakukan pengarahan, mampu memperkuat budaya organisasi secara berkelanjutan. Tindakan tersebut berkontribusi dalam menciptakan motivasi kerja dan mempererat hubungan antar anggota organisasi.

Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem yang membantu organisasi dalam memastikan bahwa setiap kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini, pembentukan Seksi Kepatuhan Internal dan Layanan Informasi menunjukkan komitmen organisasi dalam menjalankan fungsi pengawasan internal yang efektif. Fungsi pemantauan dan evaluasi terhadap kepatuhan serta risiko menjadi pilar utama dalam menjaga tata kelola organisasi. Dengan adanya bagian ataupun seksi dari kantor KPPBC Pematangsiantar yang bertugas melakukan kendali kinerja organisasi maka hal itu dianggap sebagai salah satu cara intansi tersebut dalam menerapkan sistem pengendalian manajemen. Sistem pengendalian manajemen merupakan hal yang krusial dan penting bagi perusahaan selain daripada untuk memastikan agar perusahaan berjalan dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri sistem pegendalian juga berfungsi untuk mengukur kinerja perusahaan dengan menyediakan metode untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Sebagaimana dijelaskan oleh informan, keberadaan Indikator Kinerja Utama (IKU) turut memperkuat sistem pengendalian manajemen. IKU digunakan sebagai tolok ukur pencapaian kinerja dan sebagai dasar dalam mendorong peningkatan produktivitas. Ini juga menunjukkan bahwa sistem pengendalian tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga proaktif dalam mengembangkan kualitas kerja.

Dengan adanya interaksi antara budaya organisasi yang kuat dan sistem pengendalian manajemen yang efektif, KPPBC TMP C Pematangsiantar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berdaya saing. Pegawai yang menunjukkan integritas dan kinerja tinggi diberi apresiasi, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini tercermin dari berbagai penghargaan yang telah diraih, termasuk dalam kategori pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) yang produktif dan sebagai pengelola Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBH-CHT) terbaik.

Melalui pernyataan dari informan yang telah diwawancarai oleh penulis maka penulis dapat menyimpulkan bahwa dengan penerepan sistem pengendalian manajemen dalam kantor KPPBC Pematangsiantar dapat meningkatkan kinerja dari instansi tersebut. Dengan menerapkan sistem pengendalian manajemen yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya secara nyata. Sistem ini membantu perusahaan memastikan bahwa semua bagian bekerja sesuai rencana dan menuju tujuan yang sama. Ketika perusahaan memiliki cara untuk mengukur, memantau, dan mengevaluasi hasil kerja, mereka dapat dengan cepat mengetahui apa yang berjalan baik dan apa yang perlu diperbaiki. Hal ini memungkinkan perusahaan mengambil keputusan yang lebih tepat dan mengatasi masalah sebelum menjadi besar. Sistem pengendalian manajemen juga membantu perusahaan menggunakan sumber dayanya seperti uang, waktu, dan tenaga kerja dengan lebih efisien. Ketika semua orang tahu apa yang diharapkan dan ada cara untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan benar, produktivitas meningkat dan pemborosan berkurang. Dengan kata lain, sistem pengendalian manajemen adalah seperti peta dan kompas yang membantu perusahaan tetap pada jalur yang benar menuju keberhasilan dan pertumbuhan.

Sehingga dalam meningkatkan kinerja perusahaan dapat dilihat bahwa budaya organisasi dan sistem pengendalian saling berinteraksi satu sama lain. Dengan adanya suatu budaya yang ada dalam perusahaan akan dapat menyelaraskan dan meyatukan perilaku dan sifat setiap pegawai yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Setelah terciptanya suatu persatuan yang menyatukan perbedaan maka perusahaan akan membentuk suatu sistem pengendalian manajemen yang bertujuan untuk membuat seluruh anggota organisasi dapat bersatu dalam mencapai tujuan.

Melalui interaksi yang tercipta antara budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen kantor KPPBC Pematangsiantar dapat memanfaatkan untuk mencapai keunggulan kompetitif dengan cara meningkatkan citra pelayanan kepabeanaan dan cukai, meningkatkan kinerja pengawasan, memodernisasi pelayanan dan pengawasan terhadap pengguna jasa, menghargai kontribusi dari setiap pegawai dengan penghargaan, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai. Hal itu dapat dilihat melalui prestasi dari kantor KPPBC Pematangsiantar itu sendiri yang mendapat penghargaan dalam kategori pengelolaan BMN (Badan Milik Negara) yang produktif yang diselenggarakan oleh DJKN Sumatera utara dan juga kantor KPPBC Pematangsiantar mendapat penghargaan sebagai pengelola DBH-CHT Terbaik. hal ini merupakan bukti bahwa kinerja dari pegawai telah dapat membuat instansi tersebut mendapat penghargaan. Dengan pencapaian-pencapaian yang didapat oleh instansi KPPBC Pematangsiantar maka kantor tersebut selalu memotivasi para pagawai agar dapat meningkatkan kinerjanya masing-masing

4. PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan mewawancarai karyawan yang bekerja di kantor KPPBC Pematangsiantar maka dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan dari penelitian ini telah terjawab hal itu dapat dilihat terdapat hubungan interaksi budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen dalam Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Pematang Siantar serta dari interaksi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan sistem pengendalian dapat meningkatkan kinerja Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Pematang Siantar.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adam, E. E. (1994). *Production and Operations Management*. Prentice Hall.
- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2007). *Management Control Systems* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kesek, M.N., Tangon, J.N., & Korompis, S.N . (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *Owner: Riset dan Jurnal akuntansi*, 5 (1), 12-21.
- Masunka, W.S., Kinyua, G., & Muchemi,A. (2022). Organizational Culture as an antendent of organizational performance. a riview of the literature. *International Journal Of Managerial Studies and Research*, 10 (3), 31-43.
- Mujiasih, & Ratnaningsih. (2012). *Perilaku budaya dalam perspektif organisasi*. Graha Ilmu.
- Pangaribuan, R., Hasyim, M. A. N., Chaerudin, E. N., & Amin, K. P. (2020). Peran sistem pengendalian manajemen pada prestasi karyawan berdasarkan kinerja karyawan di PT Explorindo. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2).
- Sawitri, P. (2011). Interaksi Budaya Organisasi dengan Sistem Pengendalian manajemen terhadap kinerja unit Bisnis Industri Manufaktur jasa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(2), 151-161.
- Simanjuntak, S.I.R., Barus, N.L., Sihotang, A.P.H., Banuarea, M.U.A., Pandiangan,S., Saragis, D.J. (2024). Budaya Organisasi Dan Sistem Pengendalian Manajemen Pada Perguruan Tinggi di Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Terpadu*, 8 (7).
- Sonia, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasu terhadap kualitas sistem Informasi Akuntansi Manajemen Serta Implikasinya terhadap kinerja manajerial . *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, 1(3), 82-91.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suriani, S., & Syah. F. (2025). Pengaruh Sistem pengendalian Manajemen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pt. Hadji Kalla Cabang Parepare. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 82-91.