

## Intisari

Penelitian ini menginvestigasi bagaimana desain sistem pengendalian manajemen dapat memengaruhi motivasi dan kinerja individu, dengan didasarkan pada hasil survei daring pada 333 karyawan Indonesia dari jenis organisasi dan industri yang beragam. Menggunakan orientasi motivasi berdasarkan *self-determination theory*, kerangka levers of control, serta model kinerja peran kerja, penelitian ini memprediksi dan menemukan bukti bahwa penggunaan sistem keyakinan, sistem pengendalian interaktif, serta kombinasi sistem pengendalian diagnostik dan sistem interaktif memiliki pengaruh positif terhadap motivasi otonom, sedangkan penggunaan sistem batasan dan sistem diagnostik saja memiliki pengaruh yang negatif. Selain itu, motivasi otonom juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja peran kerja karyawan, yang terdiri atas kemahiran, adaptivitas, dan proaktivitas. Lebih lanjut, analisis mediasi membuktikan bahwa motivasi otonom dapat memediasi secara parsial pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja peran kerja, yakni pada penggunaan sistem interaktif serta penggunaan bersamaan sistem diagnostik dan interaktif. Penelitian ini melengkapi literatur sistem pengendalian manajemen dan motivasi, dengan menunjukkan pentingnya pemilihan desain sistem pengendalian manajemen yang dapat membantu mengoptimalkan motivasi otonom karyawan, yang bermanfaat bagi kinerja karyawan secara luas yang penting bagi perkembangan perusahaan di situasi kerja yang tidak pasti dan saling bergantung.

**Kata kunci:** *self-determination theory*; motivasi; motivasi otonom; sistem pengendalian manajemen; *levers of control*; kinerja; kinerja peran kerja.

### *Abstract*

This study investigates how management control systems' design can affect individual motivation and performance, using the online survey result of 333 Indonesian employees from various organizations and industries. Using motivation orientation from self-determination theory, levers of control framework, and work role performance framework, this study predicts and finds evidence that the use of beliefs control systems, interactive control systems, and joint use of diagnostic and interactive control systems positively affects autonomous motivation. Meanwhile, the use of boundary control systems and diagnostic control systems alone has negative effects. Further, autonomous motivation has also been proven to positively affect employees' work role performance, consisting of proficiency, adaptivity, and proactivity. Furthermore, the mediation analysis confirms that autonomous motivation can partially mediate the effect of the implementation of management control systems on work role performance, only for the use of interactive systems and the joint use of diagnostic and interactive systems. This study contributes to the literature on management control systems and motivation by showing the importance of implementing management control systems design that can help optimize employees' autonomous motivation, which will benefit broader employees' performance, especially in uncertain and interdependent work contexts.

**Keywords:** self-determination theory; motivation; autonomous motivation; management control systems; levers of control; performance; work role performance.