

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
RUMAH SAKIT dr. SOBIRIN LUBUKLINGGAU**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



**OLEH**

**NAMA : RIESKY ROSSHA ADETHANENTI**

**NIM : 22 2008 138**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI  
2012**



## PERNYATAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riesky Rossha Adethanenti

NIM : 22 2008 138

Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.



Palembang, 17 Februari 2012

Handwritten signature of Riesky Rossha Adethanenti.

Riesky Rossha Adethanenti

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
PALEMBANG**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**JUDUL** : **PENGARUH PENERAPAN SISTEM  
PENGENDALIAN MANAJEMEN  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA  
PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT dr.  
SOBIRIN LUBUKLINGGAU**

**N a m a** : **Riesky Rossha Adethanenti**

**N I M** : **22 2008 138**

**Fakultas** : **Ekonomi**

**Program** : **Akuntansi**

**Mata Kuliah Pokok** : **Sistem Pengendalian Manajemen**

**Diterima dan disyahkan**

**Pada tanggal .....2012**

**Pembimbing Skripsi**



**Mizan, SE. Ak. M.Si**

**NIDN : 0206047101**

**Palembang, Maret 2012**

**an Dekan**

**Ketua Program Studi Akuntansi**



**Drs. Sunardi, S.E., M.Si**

**NIDN : 0206046**

## Motto dan persembahan

### Motto :

- ❖ **HIDUP** mungkin **TAK SESUAI** dengan **RENCANAMU**..namun selama semua itu adalah **RENCANA TUHAN**..**HIDUPMU** akan **TERENCANA** dengan **BAIK**,
- ❖ **DOA** tanpa **USAHA** tidak akan menghasilkan sesuatu yang **SEMPURNA**.
- ❖ **BERSYUKUR** tanpa **HENTI**,,**BERSABAR** tanpa **BATAS**,,**BERDOA** tanpa **JENUH** dan **BERJUANG** tanpa **LELAH**.

( Riesky Rossha Adethanenti )

Terucap Syukur Kupersembahkan Kepada-Mu  
ya Allah .....

Kupersembahkan kepada :

- **PAPAKU dan MAMAKU** tercinta  
Tiap tetes keringatmu dan tiap hembusan kata doa darimu..adalah sumber kekuatan untukku terus bertahan
- **Saudara - Saudaraku dan Keluarga Besarku** Tercinta  
Terima kasih atas Support dan doanya
- **Seseorang yang Kelak Mendampingi Hidupku**  
Mengenalmu aku jauh lebih baik dan kuat..bersamamu kelak aku akan sempurna
- **Sahabat - Sahabatku** Tersayang
- **Almamater** Tercinta



## PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulisan skripsi ini yang judul Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau dapat penulis selesaikan tepat waktu.

Era globalisasi saat ini menyebabkan arus informasi berjalan begitu cepat sehingga menumbuhkan suatu paradigma baru bagi masyarakat, hal ini ditandai dengan semakin kritis dan tingginya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin baik, berkualitas, dan memuaskan, khususnya dalam bidang kesehatan. Untuk menjawab kebutuhan masyarakat akan layanan jasa kesehatan, Rumah Sakit berusaha untuk selalu memenuhinya dengan terus mengelola sistem manajemen rumah sakit. Laporan penelitian ini dibagi menjadi 5 Bab berturut – turut, Bab Pendahuluan, Kajian Pustaka, Metode Penelitian, Hasil Pembahasan dan Analisis serta Simpulan dan Saran.

Ucapan terima kasih, penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku : **Papaku Simbolon Hassa, SH dan Mamaku Rosmaladewi, S.Pd** ( dan saudara-saudaraku) yang telah mendidik, membiayai, memberikan do'a dan memberikan semangat kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak **Mizan, S.E., Ak., M.Si** yang telah membimbing, memberikan pengarahan dan saran – saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan, membantu

penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang :

1. Bapak H. M. Idris, SE. M.Si. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan / karyawan.
2. Papa dan Mama tercinta yang selalu memberikan dorongan baik berupa materil maupun spritual, ananda mengucapkan terima kasih atas ketabahan dan kesabaran dengan segala saran dan doa restunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak M.Taufiq Syamsuddin.,S.E.,Ak.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/ i.
4. Bapak Drs. Sunardi. M.Si Selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Pimpinan beserta staf bagian Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan berserta Staf karyawan/i Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau
7. Dosenku tersayang : Bapak APRIANTO, SE,M.Si dan Ibu NINA SABRINA
8. Saudara-saudaraku (**Whendy Capri Rossha Rio dan Ayuditha Rossha Aryunie**)
9. Keluarga besar ku : kakek, ibug, tante dewi, tante wiwik, pak mat, om mut, om sul, om lan, om li, celong, lopax, bang'deka, dek'via, dan teh dessy
10. Yang selalu memberikan semangat dan doa untuku **Dwi Koskarino** (bang'iky) dan keluarga (ibu emi dan dek'susan).

11. Sahabat-sahabat terbaikku dan seperjuangan : Poppy Indri Permata Sari(tata), Fadilla Rainy(ndud),Dini Ardiah Larasanti(oneng),Agustina Saputra(lemet), Wice Wella(cece), Alviandri Dwi Asyameradis(mba), Ria Anggraini(ea), Fitra Ramadhan(kakak), dan Leo Antoni(Kang'le).
12. Teman-teman Seperjuangan: Tri Wahyudi(kuro), Abdul Hakim, Mery, david, dilli, anggi, santi, yurike(cece), novanda, ema dan imam.
13. Teman-teman posko 113 KKN POSDAYA : ndud, pak wo'Edy, hanny, ea, mba lara,mba desi, galant, dan sii ocon.
14. Sahabat-sahabat Tersayang : mba poetri, sii samun(yudha), sii burhan(owie) dan poker.
15. Anak-anak alfed : Pentil, Hon, dan Kak jeli.
16. Mba-mba,kakak-kakak dan adek-adek ku : kak daeng, mba'themmy, mba've, dek berry, kak deni, kak,hoky, kak aziz,kak hady, kak febri,dek kiky, cek, dek ayu, kak embie, dek lia dan dek uwo.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul Kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari-Nya. Amin.

Palembang, Februari 2012



**Riesky Rossha Adethanenti**

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                    | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> ..... | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....       | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....    | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PRAKATA</b> .....                  | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....               | <b>viii</b> |
| <b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....             | <b>x</b>    |
| <b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR</b> .....            | <b>xi</b>   |
| <b>HALAMAN LAMPIRAN</b> .....                 | <b>xii</b>  |
| <b>HALAMAN ABSTRAK</b> .....                  | <b>xiii</b> |
| <b>HALAMAN ABSTRACT</b> .....                 | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I      PENDAHULUAN</b>                 |             |
| A. Latar Belakang Masalah .....               | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                      | 7           |
| C. Tujuan Penelitian .....                    | 7           |
| D. Manfaat Penelitian .....                   | 8           |
| <b>BAB II     KAJIAN PUSTAKA</b>              |             |
| A. Penelitian Sebelumnya .....                | 9           |
| B. Landasan Teori .....                       | 10          |
| 1. Sistem Pengendalian Manajemen.....         | 10          |

|   |    |
|---|----|
| 2. Kinerja.....                                   | 21 |
| C. Hipotesis.....                                 | 25 |
| <b>BAB III     METODE PENELITIAN</b>              |    |
| A. Jenis Penelitian .....                         | 26 |
| B. Tempat Penelitian.....                         | 27 |
| C. Operasionalisasi Variabel .....                | 27 |
| D. Populasi dan Sampel .....                      | 28 |
| E. Data yang Digunakan .....                      | 29 |
| F. Teknik Pengumpulan Data.....                   | 29 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....        | 30 |
| <b>BAB IV     HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> |    |
| A. Hasil Penelitian .....                         | 38 |
| B. Pembahasan Hasil Kuesioner .....               | 58 |
| C. Pembahasan .....                               | 70 |
| <b>BAB V     SIMPULAN DAN SARAN</b>               |    |
| A. Simpulan .....                                 | 72 |
| B. Saran.....                                     | 73 |

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

| Tabel       | Judul   |         |
|-------------|---|---------|
|             |   | Halaman |
| Tabel I.1   | Jenis Pelayanan Rumah Sakit dr. Sobirin.....    | 6       |
| Tabel I.2   | Fasilitas Pelayanan.....                        | 6       |
| Tabel III.1 | Operasionalisasi Variabel .....                 | 27      |
| Tabel IV.1  | Rekapitulasi Data .....                         | 56      |
| Tabel IV.2  | Data Tenaga Medis .....                         | 57      |
| Tabel IV.3  | Validitas Sistem Pengendalian Manajemen.....    | 59      |
| Tabel IV.4  | Validitas Kinerja Pegawai .....                 | 60      |
| Tabel IV.5  | Realibilitas Sistem Pengendalian Manajemen..... | 61      |
| Tabel IV.6  | Realibilitas Kinerja Pegawai.....               | 62      |
| Tabel IV.7  | Hasil Uji Normalitas .....                      | 63      |
| Tabel IV.8  | Hasil Analisis Regresi.....                     | 65      |
| Tabel IV.9  | Hasil Koefisien Determinan .....                | 66      |
| Tabel IV.10 | Koefisien.....                                  | 67      |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar      | Judul                    |         |
|-------------|--------------------------|---------|
|             |                          | Halaman |
| Gambar IV.1 | Struktur Organisasi..... | 43      |
| Gambar IV.1 | Kurva Uji t.....         | 68      |

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden
3. Hasil Uji Validitas
4. Hasil Uji Reliability
5. Hasil Uji Regression
6. Uji Normalitas
7. Tabel nilai t
8. Tabel nilai r Product Moment
9. Lembar Pengesahan Perbaikan Skripsi
10. Surat Keterangan Riset
11. Sertifikat Membaca dan Hapalan Al-Qur'an
12. Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi
13. Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Riesky Rossha Adethanenti / 22 2008 138 / 2012 / Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau/ Sistem Pengendalian Manajemen**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan tempat penelitian ini adalah Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau. Variabel penelitian Sistem Pengendalian Manajemen dan Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Rumah Sakit yang berhubungan langsung dengan aktivitas yang dilakukan peneliti. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data adalah metode kusioner. Analisis data yang digunakan kuantitatif.

Berdasarkan hasil analisis Terdapat pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau yang dapat dilihat dari persamaan regresi  $Y = 34,656 + 0,321X$ . Berdasarkan pengujian tes t dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$ . Pada kondisi ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,560 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel Sistem Pengendalian Manajemen dengan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau memiliki hubungan yang cukup berarti karena koefisien korelasi ( $r$ ) bernilai positif 0,560 dan mendekati dari 1. 31,4% Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau dipengaruhi oleh variabel Sistem Pengendalian Manajemen, sedangkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau sebesar 68,6 % (100% - 31,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menggambarkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan model pada penelitian selanjutnya.

**Kata Kunci** : Sistem Pengendalian Manajemen dan Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*Riesky Rossha Adethanenti / 22 2008 138/2012 / Effect of Application of Management Control Systems Performance Improvement Of Employee In Hospital dr. Sobirin Lubuklinggau / Management Control Systems*

*The purpose of this study was to determine the effect of the implementation of management control systems to increase the performance of employees at the Hospital dr. Sobirin Lubuklinggau. This study is research of associative with where the study was hospital dr. Sobirin Lubuklinggau. Research variable Control Systems and Performance Management Employees. The population in this study were hospital employees who deal directly with the activities conducted by researchers. The data used are the primary data. Data collection method is a method kusioner. Quantitative analysis of the data used.*

*Based on the analysis There are influences Against Management Control Systems Performance Improvement Employee In Hospital dr. Sobirin Lubuklinggau which can be seen from the regression equation  $Y = 34.656 + 0.321 X$ . T tests based testing can be seen that t count bigger than t table. In this condition, then  $H_0$  refused and  $H_a$  accepted, so it can be concluded no significant effect between Management Control Systems Performance Improvement Of Employee In Hospital dr. Sobirin Lubuklinggau Based on the correlation coefficient of 0.560 this indicates that the variable with the Management Control Systems Performance Employee In Hospital dr. Sobirin Lubuklinggau have a significant relationship because kofisien correlation ( $r$ ) is positive and close to 0.560 of 1. 31.4% Performance Employee In Hospital dr. Sobirin Lubuklinggau influenced by variables manajamen Control System, while the other variables that affect the performance of the Civil Hospital dr. Sobirin Lubuklinggau of 68.6% (100% - 31.4%) affected by other factors not included in this study. This illustrates that this study can be used as a model in future studies.*

*Keywords: Control Systems and Performance Management Employees*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menyebabkan arus informasi berjalan begitu cepat sehingga menumbuhkan suatu paradigma baru bagi masyarakat, hal ini ditandai dengan semakin kritis dan tingginya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin baik, berkualitas, dan memuaskan, khususnya dalam bidang kesehatan. Selain itu, kebutuhan masyarakat akan jasa layanan kesehatan semakin meningkat. hal ini disebabkan semakin tingginya kesadaran masyarakat akan artinya kesehatan. Untuk menjawab kebutuhan masyarakat akan layanan jasa kesehatan, Rumah Sakit berusaha untuk selalu memenuhinya dengan terus mengelola pelayanan dan fasilitas rumah sakit.

Pengelolaan sebuah Rumah Sakit sangatlah berbeda dengan bidang usaha lain. Selain rumah sakit yang ditekankan pada bidang ekonomi juga ditekankan penerapan nilai etika sosial. Kegiatan pengelolaan sebuah Rumah Sakit sangat kompleks dengan disiplin-disiplin ilmu, antara lain ilmu kedokteran, keperawatan, tehnik, ekonomi, hukum maupun humas.

Dalam Rumah Sakit yang tidak berorientasi laba (*non profit oriented*), maka bisanya Rumah Sakit akan menghubungkan pendapatan dari pasien dengan indikator lainnya yang berhubungan dengan tingkat pelayanan Rumah Sakit. Untuk menilai tingkat keberhasilan atau menggambarkan tentang keadaan pelayanan di Rumah Sakit biasanya dilihat dari berbagai segi, yaitu:

1. Peningkatan pelayanan kesehatan
2. Mutu pelayanan
3. Tingkat efisiensi pelayanan
4. Aksesibilitas
5. Tenaga dan alat

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, Rumah Sakit memiliki fungsi sebagai:

1. Tempat pengobatan bagi penderita rawat jalan maupun rawat inap.
2. Tempat pendidikan atau pelatihan tenaga medis ataupun para medis
3. Tempat penelitian dan pengembangan ilmu teknologi dibidang kesehatan
4. Tempat pencegahan dan peningkatan kesehatan (Nasrul,2011).

Klasifikasi Rumah Sakit adalah suatu pengelompokan Rumah Sakit sesuai dengan kemampuan pelayanan dalam perbedaan tingkat atau kelas, dimana berkembang sesuai dengan perubahan kebutuhan. Berdasarkan bentuk pelayanannya, Rumah sakit dapat dikelompokan menjadi dua bagian yaitu Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Khusus:

1. Rumah Sakit umum adalah Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan dalam semua jenis yang bersifat *sub-specialistic*.
2. Rumah Sakit Khusus adalah Rumah sakit yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan berdasarkan jenis tertentu seperti penyakit mata, jantung, paru-paru, kusta, jiwa dan lain-lain (Nasrul,2011).

Berdasarkan penyelenggaraan rumah sakit dibagi menjadi Rumah Sakit pemerintah dan swasta:

1. Rumah Sakit Pemerintah adalah Rumah Sakit yang diselenggarakan oleh Departemen Kesehatan, Pemerintah Daerah, TNI dan BUMN.
2. Rumah Sakit Swasta adalah Rumah Sakit yang diselenggarakan oleh yayasan atau badan hukum yang bersifat sosial (Nasrul,2011).

Selain itu berdasarkan pembedaan bertingkat menurut kemampuan pelayanan kesehatan yang dapat disediakan klasifikasi Rumah Sakit Umum menurut departemen kesehatan adalah sebagai berikut:

1. Kelas D adalah Rumah Sakit Umum yang memiliki fasilitas sekurang-kurangnya pelayanan medis dasar (pelayanan kesehatan yang bersifat umum).
2. Kelas C adalah Rumah Sakit Umum yang memiliki fasilitas dan kemampuan pelayanan media *spesialistik*, paling sedikit dalam empat cabang yaitu penyakit dalam, bedah , kebidanan(kandungan) dan kesehatan anak.
3. Kelas B1 adalah Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan medis *spesialistik* sekurang-kurangnya 11 jenis *spesialistik*.
4. Kelas B2 adalah Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medis *spesialistik* luas dan *sub-spesialistik* terbatas.

5. Kelas A adalah Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medis *spesialistik* luas dan *sub-spesialistik* luas (Nasrul,2011).

Tantangan yang ada bagi Rumah Sakit dijawab dengan peningkatan kemampuan dalam melakukan jasa pelayanan kesehatan. Bagi pengelola maupun pemilik rumah sakit harus *survive*, maka peningkatan dilakukan dengan menambah teknologi kedokteran yang ada, tenaga paramedis, tenaga para ahli dibidang kesehatan, serta tenaga lainnya yang menunjang operasional Rumah Sakit .

Kinerja perusahaan dapat diukur berdasarkan berbagai cara, baik dalam segi finansial maupun non finansial. Sebagai contoh, pengukuran kinerja perusahaan dapat berupa kapasitas produksi, perluasan jangkauan pelayanan, produktivitas karyawan, kepuasan konsumen, pendapatan dan beban semuanya dapat diukur melalui rasio. Dalam segi finansial kinerja perusahaan dapat diukur berdasarkan tingkat pendapatan yang merupakan komponen penting yang ingin dicapai untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapatan bagi suatu perusahaan hal yang sangat penting karena dengan pendapatan operasi perusahaan dapat berjalan serta diharapkan dapat memperoleh laba untuk mengembangkan usahanya.

Diperlukannya sistem pengendalian manajemen adalah untuk menuntun dan memotivasi usaha guna untuk mencapai tujuan organisasi maupun untuk mengoreksi kinerja kerja yang tidak efektif dan efisien. Sistem Pengendalian Manajemen adalah sistem yang dilakukan manajemen untuk



mempengaruhi anggota organisasinya agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sistem pengendalian manajemen terdiri atas struktur dan proses (R.A.Supriyono,2000:27). Selain itu sistem pengendalian manajemen merupakan suatu sistem yang digunakan oleh seorang manajer untuk mempengaruhi anggota.

Pengertian Kinerja adalah Keberhasilan personel,tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Mulyadi,2007:337). Penilaian Kinerja adalah menentukan secara periodik operasional suatu organisasi, bagian organisasi, karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi,2001:415). Tujuan pokok penilaian kinerja adalah memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar mendapatkan hasil yang diinginkan (Abdul Halim,2000:7).

Rumah Sakit dr.Sobirin merupakan salah satu rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Musi Rawas yang terletak di Kota LubukLinggau, merupakan rumah sakit C dengan jumlah karyawan sebanyak 417 orang. Rumah Sakit dr. Sobirin memberikan jasa pelayanan kesehatan dan memiliki fasilitas pelayanan yang dapat diberikan kepada masyarakat, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel I.1**  
**Jenis Pelayanan**  
**Pada Rumah Sakit dr. Sobirin**

| <b>No</b> | <b>Jenis Pelayanan</b>  |
|-----------|---|
| 1         | Pelayanan penyakit dalam  |
| 2         | Pelayanan bedah   |
| 3         | Pelayanan kesehatan anak  |
| 4         | Pelayanan obstetri dan ginekologi                                 |
| 5         | Pelayanan mata  |
| 6         | Pelayanan telinga, hidung dan tenggorokan                         |
| 7         | Pelayanan gigi dan mulut  |
| 8         | Pelayanan <i>medical check up</i>                                 |
| 9         | Pelayanan psikologi   |
| 10        | Pelayanan hemodialisa   |
| 11        | Pelayanan gizi  |
| 12        | Pelayanan kamar operasi   |
| 13        | Pelayanan fisioterapi   |
| 14        | Pelayanan perawatan intensif ( Intensive Care Unit = ICU )        |
| 15        | Perinatologi  |
| 16        | Pelayanan farmasi   |
| 17        | Pelayanan radiologi   |
| 18        | Pelayanan <i>voluntary, counseling dan testing</i> (VCT) HIV/AIDS |
| 19        | Pelayanan pemeriksaan laboratorium                                |
| 20        | Pelayanan pendidikan dan pelatihan                                |
| 21        | Pelayanan ambulance   |

*Sumber : Rumah Sakit dr. Sobirin, 2011*

**Tabel I.2**  
**Fasilitas Pelayanan**  
**Pada Rumah Sakit dr. Sobirin**

| <b>No</b> | <b>Jenis Fasilitas Pelayanan</b> |
|-----------|----------------------------------|
| 1         | Instalasi Gawat Darurat          |
| 2         | Rawat Inap                       |
| 3         | Rawat Jalan                      |
| 4         | Bedah Sentral                    |
| 5         | Radiologi                        |
| 6         | Laboratorium                     |
| 7         | Rehabilitas Medis                |
| 8         | Farmasi                          |
| 9         | Pelayanan intensif               |
| 10        | Ambulance                        |
| 11        | Konseling HIV/AIDS               |
| 12        | Hemodialisa                      |
| 13        | Pemulasaraan Jenazah             |

*Sumber : Rumah Sakit dr. Sobirin, 2011*

Seiring dengan meningkatnya layanan kesehatan dan semakin banyak munculnya rumah sakit. Maka Rumah Sakit dr. Sobirin harus dapat beroperasi secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan Rumah Sakit lainnya serta dapat memberikan jasa pelayanan yang lebih berkualitas dan pelayanan yang memuaskan bagi konsumen. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari faktor manajemen dan kinerja pegawai yang ada di Rumah Sakit tersebut.

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, dapat dirumuskan permasalahan yaitu apakah penerapan sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit.

2. Bagi Pihak Rumah Sakit

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan pemikiran, masukan dan bahan pertimbangan dalam penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan pertimbangan penting bagi peneliti yang serupa dimasa yang akan datang.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap kinerja pegawai pengadilan agama Palembang, oleh Zakiah Yuliana(2007). Perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai pada kantor pengadilan agama Palembang. Adapun tujuan penelitiannya yaitu untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai pada kantor pengadilan agama Palembang.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji statistik dengan perhitungan regresi menghasilkan persamaan  $Y=18.227 + 0.412X$  menggambarkan bahwa variabel sistem pengendalian manajemen (X) berpengaruh sangat nyata pada variabel kinerja pegawai (Y) dan hasil uji determinasi, bahwa nilai R Square sebesar 0,712 atau 71,2% angka tersebut menggambarkan bahwa sistem pengendalian manajemen memberikan kontribusi sebesar 71,2% dalam menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas, sehingga dapat diartikan bahwa sistem pengendalian manajemen (X) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 71,2% sedangkan sisanya 22,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan memiliki perbedaan yaitu penelitian sebelumnya melihat pengaruh dari sistem pengendalian manajemennya, sedangkan peneliti melihat pengaruh dari diterapkannya sistem pengendalian manajemen serta perbedaan pada objek yang akan diteliti. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian peneliti adalah sama-sama melihat pengaruh sistem pengendalian manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Sistem Pengendalian Manajemen**

#### **a. Sistem**

Pengertian sistem adalah suatu cara tertentu yang biasanya berulang untuk melaksanakan suatu atau serangkaian aktivitas. Sistem adalah sebuah struktur konseptual yang tersusun dari fungsi-fungsi yang saling berhubungan yang bekerja sebagai suatu kesatuan organik untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien (Robert Anthony dan Govindarajan dkk, 2005:7).

#### **b. Pengendalian**

Pengendalian sangat berkaitan dengan perencanaan yang dilakukan sebelumnya, perencanaan yang tepat dan cermat saja tanpa dilanjutkan dengan pengolahan dan pengendalian yang baik terus menerus, maka tujuan ini akan dicapai. Perlu adanya suatu kerangka fungsional perusahaan yang terkoordinasi serta penetapan wewenang

dan tanggung jawab yang tegas pada masing-masing fungsi manajemen, karena fungsi tersebut harus mencerminkan adanya pengendalian intern yang memadai untuk mencegah terjadinya kecurangan-kecurangan dan biaya-biaya yang dikeluarkan besar, sehingga dapat menyebabkan penyimpangan dari rencana sebelumnya. Oleh karena itu pihak manajemen perlu menerima laporan dalam pelaksanaan dalam pembelian secara berkala dan selanjutnya dikaitkan dengan rencana (Arief Suardi,2001:17).

Pengendalian adalah preoses penetapan standar dengan menerima umpan balik berupa kinerja sesungguhnya berbeda secara signifikan dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya (Hansen dan Mowen,2000:4). Pengendalian dapat didefenisikan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksaannya dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar (Malayu S.P.Hasibuan,2001:242).

Fungsi-fungsi pengendalian adalah sebagai berikut :

- 1) Merancang dan mengoperasikan informasi serta sistem pengendalian.
- 2) Menyiapkan pernyataan keuangan dan laporan keuangan kepada para pemegang saham dan pihak-pihak eksternal lainnya. Menyiapkan dan menganalisis laporan keuangan dan

menginterpretasi laporan untuk para manajer supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencana.

- 3) melakukan seervisi audit internal dan mencatat prosedur-prosedur pengendalian untuk menjamin validitas informasi dan menetapkan pengaman yang memadai terhadap pencurian dan kecurangan serta menjalankan audit operasional.
- 4) Mengembangkan personel dalam organisasi pengendali dan berpartisipasi dalam pendidikan personel manajemen dalam kaitannya dalam fungsi pengendali (Robert Anthony dan Govindarajan,2002:73).

Empat langkah proses pengendalian sebagai berikut :

- 1) Perencanaan Strategi

Perencanaan Strategi adalah proses memutuskan program-program utama yang akan dilakukan suatu organisasi dalam rangka implementasi strategi dan menafsir jumlah sumber daya yang akan dialokasikan untuk tiap-tiap program jangka panjang untuk beberapa tahun yan akan datang.

- 2) Menyusun Anggaran

Menyusun Anggaran adalah proses pengoperasionalan rencana dalam bentuk pengkualifikasian untuk kurun waktu tertentu. Hasil dari penyusunan anggaran adalah anggaran. Anggaran merupakan rencana yang diungkapkan secara kuantitatif, biasanya dalam bentuk moneter meliputi periode waktu tertentu, biasanya satu tahun.

### 3) Pelaksanaan

Selama satu tahun anggaran manajer melakukan program yang menjadi tanggung jawabnya. Laporan hendaknya menunjukkan informasi tentang program dan pusat pertanggungjawaban. Laporan pertanggungjawaban ini harus menunjukkan informasi mengenai anggaran dan realisasinya baik informasi untuk mengukur kinerja keuangan maupun non keuangan.

### 4) Evaluasi Kinerja

Evaluasi Kinerja pada intinya bisa dilihat dari efisien dan efektif tidaknya suatu pusat pertanggung jawaban menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Abdul Halim,2000:15-16).

Sistem pengendalian agar dapat berfungsi secara efektif, maka sistem ini harus akurat, tepat waktu, objektif,dan komprehensif, difokuskan terhadap area kunci prestasi dan titik pengendalian yang strategis, realistis dari segi ekonomi dan organisasi dikoordinasikan dengan arus pekerjaan organisasi, *fleksibel*, *perspektif* dan operasional serta harus dapat diterima oleh karyawan organisasi. Karakteristik ini dapat diaplikasikan terhadap pengendalian di semua tingkat organisasi.

## c. Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian pekerjaan anggota organisasi, serta

pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (P. Robbins dan Mary Coulter, dkk,2004:8).

Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya (R. Terry,2003).

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan (Suad Husnan,2000).

#### **d. Fungsi-fungsi manajemen**

Fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

##### 1) Fungsi perencanaan

adalah fungsi manajemen yang mencakup proses menentukan tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang harus dilakukan, bagaimana cara mengelompokan tugas-tugas dan dimana keputusan harus dibuat.

##### 2) Fungsi perorganisasian

adalah fungsi manajemen yang mencakup proses motivasi bawahan, mempengaruhi individu atau tim sewaktu mereka bekerja dan memecahkan dengan berbagai cara masalah perilaku karyawan.

3) Fungsi kepemimpinan

adalah fungsi mencakup proses memantau kinerja aktual, membandingkan aktual dengan standar dan membuat koreksinya.

4) Fungsi pengendalian

adalah fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran itu dan menyusun rencana untuk mengintegrasikan dan meengkoordinasikan sejumlah kegiatan (P. Robbins dan Mary Coulter dkk,2004:8).

Fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan atau *Planning*, yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilaku-kan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Di antara kecenderungan dunia bisnis sekarang, misalnya, bagaimana merencanakan bisnis yang ramah lingkungan, bagaimana merancang organisasi bisnis yang mampu bersaing dalam persaingan global, dan lain sebagainya.
- 2) Pengorganisasian atau *Organizing*, yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang cepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan



bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

- 3) Pengimplementasian atau *Directing*, yaitu proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.
- 4) Pengendalian dan Pengawasan atau *Controlling*, yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi (Malayu S.P.Hasibuan,2002).

Sebelum mengetahui tentang proses manajemen perusahaan, terlebih dahulu kita harus mengetahui apa yang dimaksud dengan manajemen dan manajer. Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan semua sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran organisasi.

Manajer adalah individu yang bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi dijalankan bersama para anggota dari organisasi (Ernie&Kurniawan,2005).

Manajer dibagi dalam beberapa tingkatan :

1) Manajer puncak (*top manager*)

Eksekutif puncak yang jumlahnya sedikit dan bertanggung jawab atas keseluruhan kinerja perusahaan besar. Jabatan meliputi *president, vice president, Chief Executive Officer (CEO)*, dan *Chief Financial Officer (CFO)*.

2) Manajer menengah (*middle manager*)

Manajer yang mengimplementasikan strategi, kebijakan, dan keputusan yang diambil oleh manajer puncak. Jabatan seperti manajer pabrik, manajer operasi, dan manajer divisi.

3) Manajer lini pertama (*first-line manager*)

Manajer yang bekerja dengan menyelia karyawan yang melapor kepada mereka. Jabatan seperti manajer kantor dan pimpinan kelompok (Ernie&Kurniawan,2005).

**e. Proses Manajemen**

Proses manajemen adalah serangkaian keputusan dan kegiatan kerja yang sedang terjadi yang dialami oleh para manajer sewaktu mereka merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan (P.Robbins dan Mary Coulter dkk,2004:8).

**f. Pengendalian Manajemen**

Pengendalian Manajemen merupakan proses dimana manajer mempengaruhi anggota organisasi untuk mengimplementasikan strategi organisasi (Robert Anthony dan Govindarajan dkk,2002:6).

### **g. Kegiatan Pengendalian Manajemen**

Pengendalian manajemen terdiri atas macam-macam kegiatan, diantaranya:

- 1) Merencanakan apa yang harus dilakukan organisasi
- 2) Mengkoordinasikan kegiatan dari beberapa bagian organisasi
- 3) Mengkomunikasikan informasi
- 4) Mengevaluasi informasi
- 5) Memutuskan tindakan apa yang seharusnya diambil jika perlu
- 6) Mempengaruhi orang-orang untuk mengubah perilaku mereka

(Robert Anthony dan Govindarajan dkk,2005:8).

### **h. Sistem Pengendalian Manajemen**

Sistem Pengendalian Manajemen adalah sistem yang dilakukan manajemen untuk mempengaruhi anggota organisasinya agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sistem pengendalian manajemen terdiri atas struktur dan proses (R.A.Supriyono,2000:27).

Tidak ada sistem yang baik atau yang buruk yang ada adalah suatu desain sistem pas(*fit*) dengan lingkungan bisnis yang dihadapi oleh organisasi. Kesesuaian(*fitness*) suatu sistem dengan lingkungan tempat sistem tersebut digunakan akan menjadikan sistem tersebut efektif untuk menjalankan bisnis di lingkungan tersebut. Oleh karena itu dalam mendesain sistem pengendalian manajemen, karakteristik lingkungan bisnis yang dimasuki oleh organisasi merupakan dasar

untuk mendesain sistem tersebut. Pendekatan penyusunan sistem seperti itu disebut *Contingency Approach*.

Lingkungan bisnis ibarat suatu teritorial, untuk menjelajahi diperlukan suatu peta. Peta yang menggambarkan lingkungan bisnis yang dihadapi oleh manajemen disebut paradigma *the way we see the world*. paradigma tertentu kita memandang dunia yang dihadapi, dan dengan paradigma ini kita bersikap dan bertindak. Serta berdasarkan paradigma tersebut kita mendesain sistem suatu alat yang kita digunakan untuk mengorganisasikan berbagai sumber daya untuk mewujudkan sistem.

Setiap sistem terdiri dari dua bagian : struktur dan proses. Struktur sistem merupakan komponen-komponen yang berkaitan satu sama lainnya yang secara bersama-sama membentuk suatu sistem. Proses sistem merupakan suatu tahap yang harus dilalui untuk mewujudkan sistem. Proses sistem menjelaskan bekerjanya masing-masing komponen pembentuk sistem (struktur) dalam mewujudkan suatu sistem.

Setiap sistem yang kita desain merupakan kompetensi tertentu untuk menjalankan sistem tersebut . Kompetensi untuk menjalankan sistem pengendalian manajemen disebut *Managerial Skill*. Setiap sistem yang kita desain merupakan kompetensi tertentu untuk menjalankan sistem tersebut . Kompetensi untuk menjalankan sistem pengendalian manajemen disebut *Managerial Skill*.

**i. Tujuan Sistem Pengendalian Manajemen**

Tujuan pengendalian manajemen adalah menjamin bahwa strategi yang dijalankan sesuai dengan tujuan organisasi tujuan yang dituju agar tercapainya Sistem Pengendalian Manajemen yang baik Tujuan Sistem pengendalian manajemen yaitu :

- 1) Menjalankan prosedur, tanggung jawab dan fungsi sesuai dengan struktur organisasi yang telah dibuat.
- 2) Menyusun program secara berkala sesuai dengan perencanaan strategi dan pencapaian sasaran perusahaan.
- 3) Melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.
- 4) Melaksanakan program organisasi sesuai dengan strategi perusahaan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Abdul Halim,2000:7).

**j. Proses Sistem Pengendalian Manajemen**

Proses Sistem Pengendalian Manajemen meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

- 1) Perencanaan Strategi

Proses memutuskan program-program utama yang akan dilakukan suatu organisasi dalam rangka implementasi strategi.

- 2) Penyusunan anggaran

Proses operasional rencana dalam bentuk penguantifikasikan, biasanya dalam unit moneter, untuk kurun waktu tertentu.

3) Pelaksanaan

Selama tahun anggaran manajer melakukan program atau bagian dari program yang menjadi tanggung jawabnya.

4) Evaluasi Kerja

Menilai kinerja manajer pusat pertanggung jawaban (Abdul Halim,2000:10).

## 2. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian Kinerja adalah Keberhasilan personel,tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang ditetapkan sebelumnya dengan prilaku yang diharapkan (Mulyadi,2007:337).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja

merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam waktu tertentu (Indra Bastian,2001:229).

#### **b. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan bagian dari proses pengendalian manajemen yang dapat digunakan sebagai alat pengendalian. Pengendalian manajemen melalui sistem penilaian dilakukan dengan cara menciptakan mekanisme *reward* dan *Punishment*. Penilaian kinerja dapat juga dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Indra Bastian,2001:246).

Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena organisasi pada dasarnya dioperasikan oleh sumber daya manusia, maka penelitian dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi. Penilaian kinerja digunakan untuk memotivasi personil dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atas rencana formal yang dituangkan dalam anggaran organisasi (Mulyadi,2000:227).

**c. Pengukuran Kinerja Pegawai**

Ukuran-ukuran kinerja karyawan terdiri dari :

- 1) *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- 3) *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilanya.
- 4) *Creativness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk penyelesaian persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasinya.
- 6) *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyesuaian kerja.
- 7) *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- 8) *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi (Agus Dharma,2003:135).

**d. Elemen Pokok Kinerja :**

- 1) Membantu ketercapaian tujuan dan sasaran organisasi perusahaan yang telah disusun sesuai dengan prosedur yang berlaku.



- 2) Melihat sejauh mana peranan dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas suatu organisasi perusahaan.
- 3) Mengevaluasi atas tercapainya tujuan organisasi perusahaan.
- 4) Meningkatkan profesionalitas dan motivasi anggota organisasi dalam menjalankan tugas.
- 5) Memberikan penilaian baik dan Penghargaan terhadap kinerja anggota organisasi perusahaan (Mahsun : 2006).

**e. Faktor yang mempengaruhi kinerja :**

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1) Faktor inividu

Secara psikologi, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis(rohani) dan fisiknya(jasmaniah). Dengan adanya integrasi yang tinggi antara fungsi fisik dan psikis, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi diri secara optimal dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas,

otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, peluang karier dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Agus Dharma,2003:163).

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah yang dibuat dan penelitian yang dilakukan oleh penulis maka dapat disimpulkan suatu hipotesis yaitu penerapan sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit dr.Sobirin.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2003:11), jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya terdiri dari:

##### 1. Penelitian Deskriptif

Penelitian Deskriptif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

##### 2. Penelitian Komparatif

Penelitian Komparatif yaitu penelitian yang bersifat membandingkan, yang variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda.

##### 3. Penelitian Asosiatif

Penelitian Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu, menghubungkan antara dua variabel lain atau lebih.

## B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit yang ada di wilayah Kota Lubuklinggau, yaitu Rumah Sakit dr. Sobirin yang beralamat di Jln. Yos Sudarso No.13 Lubuklinggau(31611).

## C. Operasionalisasi Variabel

**Tabel III.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

| No. | Variabel                          | Definisi   | Indikator  |
|-----|-----------------------------------|--|--|
| s1. | Sistem Pengendalian Manajemen (X) | Sistem yang dilakukan manajemen untuk mempengaruhi anggota organisasinya agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Menjalankan prosedur, tanggung jawab dan fungsi sesuai dengan struktur organisasi yang telah dibuat.</li> <li>2) Menyusun program secara berkala sesuai dengan perencanaan strategi dan pencapaian sasaran perusahaan.</li> <li>3) Melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.</li> <li>4) Melaksanakan program organisasi sesuai dengan strategi perusahaan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.</li> </ol>   |
| 2.  | Kinerja (Y)                       | Kemampuan para pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan.  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Membantu ketercapaian tujuan dan sasaran organisasi perusahaan yang telah disusun sesuai dengan prosedur yang berlaku.</li> <li>2) Melihat sejauh mana peranan dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas suatu organisasi perusahaan.</li> <li>3) Mengevaluasi atas tercapainya tujuan organisasi perusahaan.</li> <li>4) Meningkatkan profesionalitas dan motivasi anggota organisasi dalam menjalankan tugas.</li> <li>5) Memberikan penilaian baik dan penghargaan terhadap kinerja anggota organisasi perusahaan.</li> </ol> |

**Sumber : Penulis, 2012**

#### **D. Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono,2004:72). Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua hal yang ada dipopulasi tersebut yang disebut sensus. Rumah Sakit dr. Sobirin memiliki jumlah karyawan sebanyak 417 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono,2003:91). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling pertimbangan* yaitu merupakan bentuk *sampling non random* yang pengambilan sampelnya ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan atau kebijakan lainnya. Alasannya penulis menggunakan *sampling pertimbangan* adalah karena sampel yang dipakai oleh penulis untuk penelitian ini yaitu pegawai yang terlibat langsung dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dari 417 pegawai Rumah Sakit di ambil sebanyak 30 pegawai yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini karena pegawai tersebut terlibat langsung dalam aktivitas yang akan dilakukan oleh peneliti.

## **E. Data Yang Digunakan**

Menurut Indriantoro dan Bambang (2002:146-147) klasifikasi data dilihat dari cara memperolehnya terbagi menjadi dua:

### **1. Data Primer**

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya (tidak melalui media perantara).

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (dicatat oleh pihak lain).

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun data primer tersebut berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diadakan. dan data sekunder adalah data yang diperoleh dari karyawan berupa sejarah singkat perusahaan dan aktivitas perusahaan.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Indriantoro dan Bambang (2002:146-147) teknik pengumpulan data terdiri dari:

### **1. Kuisioner (*Angket*)**

Kuisioner atau angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.

### **2. Wawancara**

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.

### 3. Pengamatan (*Observasi*)

Pengamatan (*Observasi*) adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

### 4. Tes (*Test*)

Tes adalah serangkaian pertanyaan atau latihan yang digunakan untuk mengukur keterampilan pengetahuan, intelegensi, kemampuan atau bakat yang dimiliki oleh individu atau kelompok.

### 5. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

## **G. Uji Instrumen Penelitian, Analisis Data dan Teknik Analisis**

### **1. Uji Instrumen Penelitian**

#### a. Uji Validitas

Menurut Husein Umar ( 2005:179 ), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti menggunakan koesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka koesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk ( Husein Umar, 2005:189 ), langkah-langkahnya :

- 1) Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.
- 2) Melakukan uji coba pengukur tersebut pada sejumlah responden
- 3) Mempersiapkan table tabulasi jawaban
- 4) Menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*, yang rumusnya seperti berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

b. Uji Realibilitas

Menurut Husein Umar (2005:194), reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Teknik reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Memncari reliabilitas instrument yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5, 1- 7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus Cronbach's Alpha (Husein Umar, 2005:207), rumus ini ditulis seperti berikut :

$$r\pi = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

$r\pi$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyak butir pertanyaan

$\sigma_i^2$  = varians total

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

c. Uji Normalitas

Menurut Husein Umar (2005:204) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu distribusi data normal, normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji pengujian Kolmogorof-Smirnov, yaitu membandingkan nilai signifikan Kolmogorof-Smirnov hitung dengan besarnya alpha yang digunakan (0,05), dengan ketentuan yaitu apabila nilai signifikan Kolmogorof-Smirnov hitung lebih besar dari nilai alpha sebanyak digunakan (0,05) maka distribusi data adalah normal dan sebaliknya.

## 2. Analisis Data

Analisis data menurut ( Soeratno dan Lincolin, 2003 : 126 ) terdiri dari :

a. Analisis Kualitatif

Adalah analisis yang dilakukan jika data yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus – kasus sehingga tidak dapat disusun ke dalam suatu struktur klasifikatoris.

b. Analisis Kuantitatif

Adalah analisis yang dilakukan jika data yang dikumpulkan berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan dalam kategori.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Untuk menkuantitatifkan data kualitatif digunakan skala likert dengan jawaban responden sebagai berikut :

|                     |       |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju       | = SS  |
| Setuju              | = S   |
| Ragu-Ragu           | = RR  |
| Tidak Setuju        | = TS  |
| Sangat Tidak Setuju | = STS |

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

|                     |     |
|---------------------|-----|
| Sangat Setuju       | = 5 |
| Setuju              | = 4 |
| Ragu-Ragu           | = 3 |
| Tidak Setuju        | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju | = 1 |

### 3. Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan model regresi linear sederhana dengan menganalisa pengaruh variabel independen Sistem Pengendalian Manajemen terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan, dengan menggunakan model *Statistical Product and Service solution ( SPSS ) Release 13 for windows*.

Alat analisis yang digunakan adalah :

**a. Koefisien Korelasi Linear**

Korelasi merupakan tingkat hubungan antara variabel - variabel yang suatu persamaan linier menjelaskan hubungan variabel - variabel.

Menurut Anto Dajan ( 2000 : 19 ) persamaanya adalah :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :  $r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah sampel

$X$  = Sistem Pengendalian Manajemen

$Y$  = Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi memiliki nilai antara lain -1 dan +1 ( $-1 < r < +1$ ).

- ✓ Jika  $r$  bernilai positif maka variabel – variabel berkorelasi positif. Semakin dekat nilai  $r$  ke +1 semakin kuat korelasinya, demikian pula sebaliknya.
- ✓ Jika  $r$  bernilai negatif maka variabel – variabel berkorelasi negatif. Semakin dekat nilai  $r$  ke -1 semakin kuat korelasinya, demikian pula sebaliknya.
- ✓ Jika  $r$  bernilai nol maka variabel – variabel tidak menunjukkan korelasi.

- ✓ Jika  $KK$  bernilai +1 atau -1 maka variabel – variabel menunjukkan korelasi positif atau negatif yang sempurna.

Untuk menentukan keeratan hubungan atau korelasi antar variabel tersebut, maka diberikan nilai – nilai dari  $KK$  sebagai patokan.

- $KK = 0$  tidak ada korelasi
- $0 < KK \leq 0,20$  korelasi sangat rendah
- $0,20 < KK \leq 0,40$  korelasi rendah
- $0,40 < KK \leq 0,70$  korelasi yang cukup berarti
- $0,70 < KK \leq 0,90$  korelasi yang tinggi, kuat
- $0,90 < KK \leq 1$  korelasi sangat tinggi, kuat sekali
- $KK = 1$  korelasi sempurna

#### b. Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{\Sigma y - b \Sigma x}{n}$$

$$b = \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x) (\Sigma y)}{n \Sigma xy^2 - (\Sigma x)^2}$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X$  = Sistem Pengendalian Manajemen

$b$  = Koefisien variabel

$a$  = Konstanta

$n$  = Jumlah sampel

### c. Uji Determinasi

Koefisien atau uji determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan variasi variabel dependen (ghozali,2005). Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical package for social sciences (SPSS)*. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikansi koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan *t-test*. Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Nilai  $R^2$  berbeda antara 0 sampai dengan 1. semakin mendekati 1 maka variabel bebas hampir memberikan semua informasi untuk memprediksi variabel terikat atau merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat.

### d. Uji Hipotesis (Uji t)

#### 1) Menentukan Hipotesis

$H_0 : \mu_0 = \mu_1$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit dr.Sobirin

$H_a : \mu_0 \neq \mu_1$       Ada pengaruh yang signifikan antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit dr.Sobirin

2) Menentukan harga  $t_{Tabel}$

Menentukan harga  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95 %, tingkat kesalahan  $(\alpha) = 5 \% = 0,05$  dan derajat kebebasan  $(df) = n - 2$ . dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel X dan Y.

3) Uji t

Untuk menguji hipotesis bahwa ada pengaruh antara antara Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan, maka digunakan uji t.

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

$r$       = Koefisien korelasi

$n$       = Jumlah pengamatan

$r^2$      = Koefisien determinasi

4) Menarik Kesimpulan

- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} \geq$  dari  $t_{tabel}$
- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Rumah Sakit dr. Sobirin

Rumah Sakit dr. Sobirin berdiri pada tahun 1938, dengan nama *Centrale Buogerlijke Ziekeninrichting*. Pada tahun 1964 nama *Centrale Buogerlijke Ziekeninrichting* dirubah menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Lubuklinggau berdasarkan surat keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 21215 / Kab / 1964 tanggal 14 April 1964, bersamaan dengan itu pengelolah Rumah Sakit Umum Daerah Lubuklinggau diserahkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Rawas sebagai pemilik rumah sakit.

Rumah Sakit dr. Sobirin sampai saat ini masih berstatus kelas C berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 233 / Menkes / SK / VI / 1983 tanggal 11 juni 1983. Sejak tahun 2002 Rumah Sakit dr. Sobirin dinyatakan terakreditasi untuk lima pelayanan dasar oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) Departemen Kesehatan Republik Indonesia.

Secara geografis Rumah Sakit dr. Sobirin berada di Kota Lubuklinggau tepatnya di Jalan Yos Sudarso No. 13 Kota Lubuklinggau 31611. Rumah Sakit dr. Sobirin menempati lahan seluas 10.960 m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 3.431 m<sup>2</sup>.



Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Musi Rawas, nama Rumah Sakit Umum Daerah Lubuklinggau berubah menjadi Rumah Sakit Daerah Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Musi Rawas No. 10 tahun 2002 tanggal 19 September 2002, Rumah Sakit Daerah Kabupaten Musi Rawas ditetapkan sebagai Lembaga Teknis Daerah (LTD) yang berbentuk badan dengan eselonering dua (II). Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Musi Rawas No. 3 tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Musi Rawas, Rumah Sakit Daerah Kabupaten Musi Rawas ditetapkan sebagai Lembaga Teknis Daerah (LTD) yang berbentuk badan dengan eselonering Tiga(III). Berdasarkan Keputusan Bupati Musi Rawas No. 179/KPTS/II/2010 tanggal 20 Maret 2010, tentang Penetapan Rumah Sakit dr, Sobirin sebagai satuan kerja perangkat daerah yang menetapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum daerah secara penuh(BLUD),Rumah Sakit dr. Sobirin menjadi berbentuk BLUD.

Tugas Pokok Rumah Sakit dr. Sobirin yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas No. 3 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Musi Rawas adalah membantu bupati menyelenggarakan pemerintahan daerah dalam melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan

mengutamakan pemeliharaan, penyembuhan dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara terpadu serta melaksanakan rujukan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Rumah Sakit dr. Sobirin mempunyai fungsi yang harus dilaksanakan sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan umum dibidang pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit.
- b. Perumusan kebijakan teknis operasional layanan kesehatan.
- c. Pelayanan kesehatan dalam upaya penyembuhan, dan pemulihan kesehatan serta melaksanakan upaya pencegahan dan meningkatkan kesehatan..
- d. Pengkoordinasian dengan instalasi terkait dengan upaya pencegahan dan peningkatan kesehatan dan pelaporannya.
- e. Pelayanan medis, penunjang medis dan non medis, pelayanan asuhan keperawatan, dan pelayanan rujukan kesehatan
- f. Penyelenggaran rekam medik.
- g. Penyelenggaran pendidikan dan pelatihan dalam upaya meningkatkan profesionalisme pelaksanaan tugas.
- h. Penyelenggaran administrasi umum, perlengkapan, kepegawaian, keuangan, hukum dan humas serta perencanaan program.
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam keputusan Bupati disebutkan Rumah Sakit berkedudukan sebagai Rumah Sakit milik pemerintah daerah yang merupakan unsur pendukung tugas bupati di bidang kesehatan, dipimpin oleh seorang Direktur yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris daerah. Rumah Sakit mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan rujukan, dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Rumah Sakit memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang pelayanan kesehatan.
- b. Pelayanan penunjang dalam menyelenggarakan pemerintah daerah dibidang pelayanan.
- c. Penyusunan rencana dan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan kesehatan.
- d. Pelayanan medis.
- e. Pelayanan penunjang medis dan non medis.
- f. Pelayanan keperawatan.
- g. Pelayanan rujukan.
- h. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
- i. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat
- j. Pengelolaan keuangan dan akuntansi.

- k. Pengelolah urusan kepegawaian, hukum, hubungan masyarakat, organisasi dan tata laksana, serta rumah tangga, perlengkapan dan umum.

Selain itu dibentuk juga Dewan Pengawas yang bertugas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pengelolaan Rumah Sakit yang dilakukan oleh pejabat pengelola sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang. Dewan Pengawas melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada Bupati secara berkala paling sedikit 1(satu) kali dalam satu tahun dan sewaktu-waktu diperlukan, dengan masa jabatan anggotanya ditetapkan selama 5 tahun.

## **2. Visi Dan Misi**

Visi Rumah Sakit dr. Sobirin mengandung makna cita-cita yang diinginkan seluruh pimpinan dan karyawan Rumah Sakit dr. Sobirin, Pemerintah Kabupaten Musi Rawas serta masyarakat, adapun visinya yaitu Pelayanan Prima dan Berkeadilan menuju Musi Rawas Darussalam.

Misi Rumah Sakit dr. Sobirin yaitu :

- a. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.
- b. Memberikan pelayanan profesional yang akuntabel.
- c. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi sumber daa manusia serta kesejahteraan karyawan.
- d. Meningkatkan dan mengembangkan sarana dan prasarana rumah sakit.

- e. Mengembangkan kemitraan dengan masyarakat dan pihak yang berkepentingan.

### **3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas**

#### **a. Struktur Organisasi**

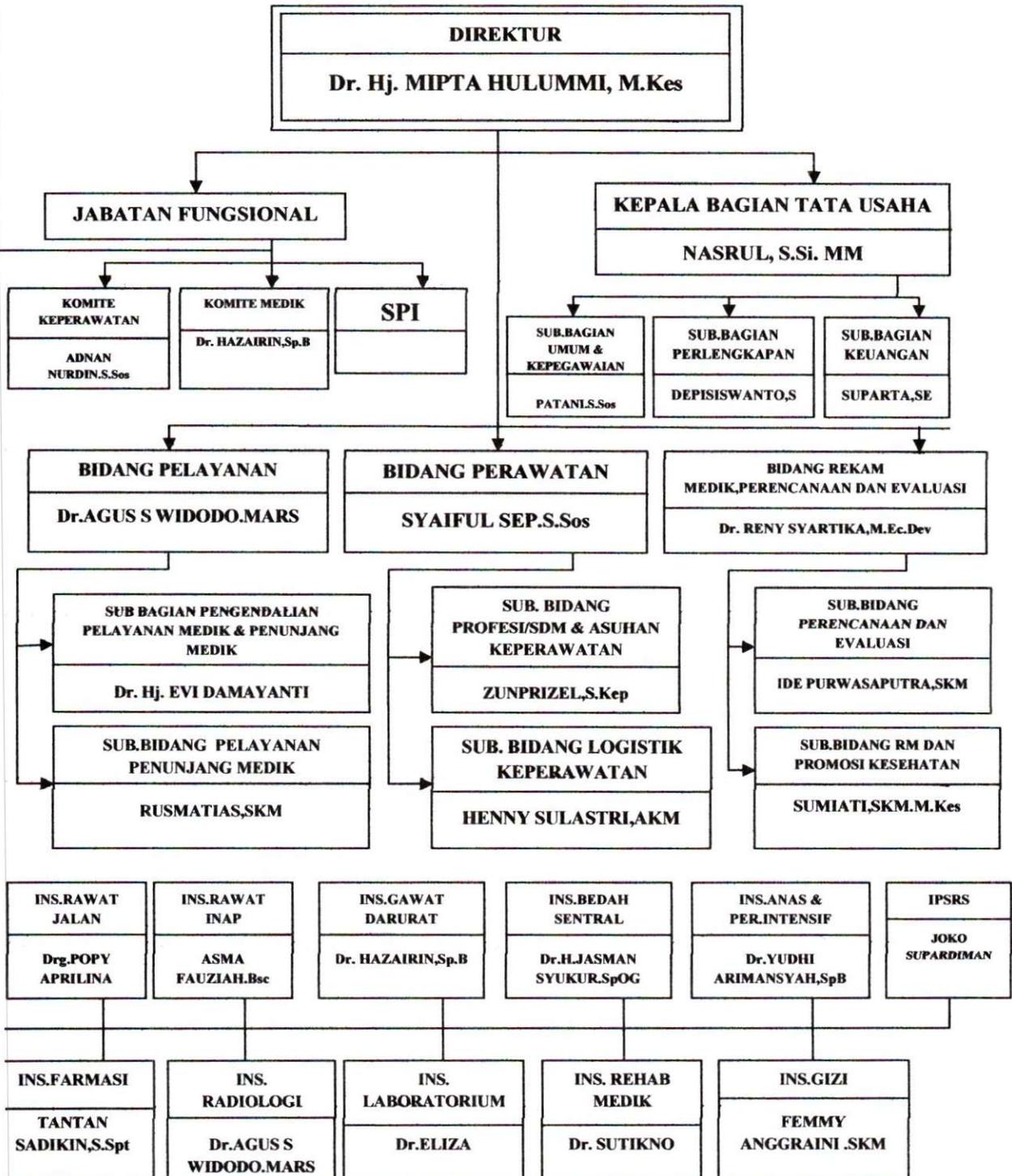
Struktur Organisasi merupakan suatu bagan yang menunjukkan hubungan antara tiap bidang kerja yang diletakan pada kedudukan dan tanggung jawab masing-masing yang disusun dala bentuk yang teratur, secara umum dapat dilaksanakan bahwa struktur organisasi merupakan kerangka kerja seluruh aktivitas perusahaan. Dengan adanya strukur organisasi yang akan tercipta suatu kegiatan yang terkoordinir dan terintergrasi antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga usaha perusahaan untuk mencapai tujuan dapat terlaksana.

Dalam struktur organisasi tercemin antara lain :

1. Satuan organisasi yang mencerminkan kegiatan perusahaan yang bersangkutan.
2. Hubungan antara satuan-satuan organisasi.

Hubungan organisasi tersebut dapat dilihat sampai dmana pendelengasian wewenang dan tanggung jawab dan terkoordinir dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi juga dipandang sebagai dasar menyeluruh yang menyatukan fungsi-fungsi perusahaan dan menetapkan hubungan definitif antara personil yang melakukan fungsi tersebut.

**GAMBAR IV.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI**  
**RUMAH SAKIT Dr. Sobirin LUBUKLINGGAU**



**b. Pembagian Tugas**

Dalam peraturan Bupati Musi Rawas nomor 41 tahun 2008 tentang penjabaran tugas pokok dan fungsi Rumah Sakit dr. Sobirin . Rumah Sakit dr. Sobirin mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang pelayanan kesehatan. Rumah Sakit dr. Sobirin dipimpin oleh Direktur yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

**Direktur** : tugas pokok dan fungsinya adalah pemimpin pelaksana tugas Rumah Sakit dr. Sobirin dalam mengawasi, mengevaluasi, dan melaporkan pelaksanaan tugas sesuai dengan kebijakan tugas menurut Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Adapun uraian dari tugasnya sebagai berikut :

- 1) Merumuskan kebijakan umum dibidang pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit.
- 2) Merumuskan kebijakan teknis operasional pelayanan kesehatan.
- 3) Pelayanan kesehatan dalam upaya penyembuhan, dan pemulihan kesehatan serta melaksanakan upaya pencegahan dan peningkatan kesehatan.
- 4) Mengkoordinasi dengan instansi terkait dalam upaya pencegahan dan peningkatan kesehatan
- 5) Pelayanan medis, penunjang medis dan non medis, pelayanan asuhan keperawatan dan pelayanan rujukan kesehatan.

- 6) Menyelenggarakan rekam medis
- 7) Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan dalam upaya peningkatan profesionalitas pelaksanaan tugas
- 8) Penyelenggaraan administrasi umum, perlengkapan, kepegawaian, keuangan, hukum, dan humas serta perencanaan program
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan Bupati, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**Tata Usaha :** Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi, kepegawaian, umum, perlengkapan, keuangan dan perencanaan program.

Adapun uraian dari tugasnya sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja dan kebutuhan bagian Tata Usaha.
- 2) Menyelenggarakan administrasi kepegawaian, perjalanan dinas, hubungan masyarakat dan keprotokolan, pertimbangan dan pengkoordinasi bantuan hukum dalam pelaksanaan tugas.
- 3) Menyelenggarakan ketatausahaan, urusan umum, perlengkapan dan rumah tangga, parkir, ambulan dan kamar jenazah.
- 4) Menyelenggarakan urusan keuangan meliputi anggaran, akuntansi dan verifikasi serta perbendaharaan.
- 5) Mengkoordinasi penyusunan perencanaan rancangan ketentuan, peraturan dibidang pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit.
- 6) Mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas Bagian Tata Usaha.

- 7) Melaksanakan tugas lain yang diberikan Direktur, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**Sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas :**

- 1) Menyusun rencana kerja dibidang umum dan kepegawaian
- 2) Mengelolah administrasi kepegawaian, ketatausahaan, surat menyurat dan kearsipan.
- 3) Menyusun bahan rencana kebutuhan pegawai Rumah Sakit
- 4) Mengelola administrasi kesejahteraan pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 5) Menyiapkan bahan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan.
- 6) Menyiapkan bahan administrasi mutasi, disiplin, pendidikan pelatihan serta pengembangan pegawai.
- 7) Mengusulkan pemberhentian dan pension pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 8) Melaksanakan koordinasi dalam rangka merumuskan atau penyusunan rancangan ketentuan dan atau peraturan perundang-undangan dibidang pelayanan kesehatan.

**Sub bagian keuangan mempunyai tugas sebagai berikut :**

- 1) Menyusun rencana kerja dibidang keuangan.
- 2) Menyiapkan bahan koordinasi perumusan kebijakan operasional dibidang pengelolaan keuangan.
- 3) Melaksanakan koordinasi penyusunan rencana anggaran tahunan dan lima tahunan.

- 4) Menyiapkan bahan pembinaan administrasi pengelolaan keuangan dan pembendaharaan.
- 5) Mengendalikan pengelolaan administrasi keuangan meliputi penyusunan dan pengendalian anggaran, akuntansi dan verifikasi serta pembendaharaan.
- 6) Melaksanakan kegiatan akuntansi, verifikasi dan pembendaharaan.
- 7) Melakukan evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sub bagian keuangan.
- 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala bagian, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**Sub bagian perlengkapan :**

- 1) Menyusun rencana kerja dibidang perlengkapan.
- 2) Menyusun rencana kebutuhan perlengkapan dan rumah tangga rumah sakit.
- 3) Mengelola urusan perlengkapan rumah sakit, inventarisasi kendaraan dinas, ambulance, pengaturan satuan keamanan, gedung serta kamar jenazah.
- 4) Mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data perlengkapan.
- 5) Mengkoordinir petugas pengamanan rumah sakit.
- 6) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil tugas sub bagian perlengkapan.

- 7) Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala bagian, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**Bidang pelayanan** : bidang pelayanan memiliki tugas melaksanakan pelayanan medis dan menunjang medis, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pelayanan, pendayagunaan dan pengawasan sarana pelayanan.

Adapun uraian dari tugasnya sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja diidang pelayanan
- 2) Mengkoordinasikan perumusan kebijakan umum dalam peningkatan pelayanan medis, penunjang medis dan non medis.
- 3) Mengkoordinasi penyusunan kebijakan operasional di bidang pelayanan medis, penunjang medis dan non medis
- 4) Pengkoordinasian perumusan kebijakan operasional di bidang pelayanan medis, penunjang medis dan non medis.
- 5) Pengkoordinasian dan pengendalian pelayanan medis, dimulai penerimaan sampai kepulangan pasien.
- 6) Perencanaan dan koordinasi analisa kebutuhan, pendayagunaan dan pengawasan sarana medis dan penunjang medis.
- 7) Pendistribusian peralatan dan fasilitas pelayanan medis, penunjang medis dan penunjang non medis.
- 8) Menjamin terselenggaranya pelaksanaan kerjasama pelayanan medis dan penunjang medis antara pihak ketiga dengan pihak rumah sakit.

- 9) Menjamin terselenggaranya pelaksanaan kerjasama pendidikan tenaga medis antara pihak ketiga dengan pihak rumah sakit.
- 10) Mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas bidang pelayanan.
- 11) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan direktur sesuai dengan fungsinya.

**Seksi pengendalian, pelayanan dan penunjang medis,**

mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Menyusun dan merumuskan rencana kerja dibidang pengendalian, pelayanan dan penunjang medis.
- 2) Mengawasi dan mengendalikan pelayanan medis dimulai penerimaan sampai kepulangan pasien.
- 3) Melaksanakan pengawasan, pengendalian, dan penilaian pelaksanaan pelayanan medis dan penunjang medis.
- 4) Menyiapkan bahan koordinasi perumusan kebijakan operasional, penyusunan pedoman teknis pelayanan penunjang medis dan penunjang medis.
- 5) Menyiapkan bahan dan melakukan koordinasi penyusunan standar pelayanan medis, pengawasan, pengendalian, dan penilaian pelaksanaan standar pelayanan medis.
- 6) Melakukan penilaian secara berkala(1 tahun sekali) hasil pelaksanaan tugas pegawai pelayanan medis dan penunjang medis.



- 7) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas pengendalian, pelayanan dan penunjang medis.
- 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala bagian, sesuai dengan tugas dan fungsinya

**Seksi analisa dan pendayagunaan sarana**, mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja di bidang analisa dan pendayagunaan peralatan dan sarana pelayanan medis dan penunjang medis.
- 2) Melaksanakan pengawasan, pemantauan, dan pengendalian pelaksanaan pendayagunaan sarana medis dan penunjang medis.
- 3) Mengkoordinasikan pendayagunaan, pemakaian, pemeliharaan dan kalibrasi peralatan pelayanan medis dan penunjang medis.
- 4) Menyiapkan bahan koordinasi pengadaan, pendistribusian dan pemakaian kebutuhan bahan-bahan dan logistic, obat-obatan, alat kesehatan, gas medis serta alat operasional medis dan instalasi penunjang medis.
- 5) Mengkoordinasikan pendayagunaan, pemakaian, mobilisasi dan operasionalisasi peralatan dan sarana pelayanan medis dan penunjang medis bergerak maupun tidak bergerak.
- 6) Menyiapkan bahan koordinasi pendayagunaan, pengadaan, pemakaian, pemeliharaan dan kalibrasi peralatan medis.
- 7) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas pengendalian, pelayanan dan penunjang medis.

- 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala bagian, sesuai dengan tugas dan fungsinya

**Bidang Keperawatan** : bidang keperawatan mempunyai tugas melaksanakan tugas pelayanan keperawatan berdasarkan standar asuhan keperawatan.

Adapun uraian dari tugasnya sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja bidang perawatan
- 2) Mengkoordinasi perumusan kebijakan umum dan operasional dalam penyelenggaraan pelayanan keperawatan.
- 3) Mengkoordinasi penyusunan rencana kebutuhan tenaga dan sarana keperawatan.
- 4) Mengkoordinasi dan melaksanakan penyusunan standar asuhan keperawatan.
- 5) Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan penilaian pelaksanaan standar layanan, etika dan mutu perawat.
- 6) Mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas bidang pelayanan.
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan direktur sesuai dengan fungsinya.

**Seksi Profesi/SDM dan Asuhan Keperawatan**, mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kerja dan tindak lanjut bidang profesi, pengembangan SDM keperawatan dan asuhan keperawatan.

- 2) Menyiapkan bahan dan melakukan koordinasi pelaksanaan Diklat asuhan keperawatan bagi tenaga perawat.
- 3) Melaksanakan program pengembangan, pendayagunaan, pembinaan, rotasi, mutasi, mobilisasi dan perawat.
- 4) Menyusun standar ketenagaan dan standar asuhan keperawatan.
- 5) Melaksanakan pembinaan dan supervise pelaksanaan asuhan keperawatan.
- 6) Melaksanakan penerapan standar dan peningkatan mutu asuhan keperawatan.
- 7) Menjamin terselenggaranya pelaksanaan kerjasama keperawatan antara pihak ketiga dengan pihak rumah sakit.
- 8) Mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas bidang pengembangan profesi/SDM keperawatan dan asuhan keperawatan.
- 9) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan kepala bidang sesuai dengan fungsinya

**Bidang Rekam Medis dan Perencanaan:** bidang rekam medis dan perencanaan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana kerja rumah sakit, pelayanan rekam medis dan promosi kesehatan.

Adapun uraian dari tugasnya sebagai berikut :

- 1) Menyiapkan bahan koordinasi perumusan penyusunan program rumah sakit.
- 2) Melaksanakan koordinasi penyusunan program rumah sakit.

- 3) Melaksanakan perencanaan, pengelolaan pelayanan rekam medis, informasi dan promosi kesehatan.
- 4) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program rumah sakit.
- 5) Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas bidang rekam medis
- 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan direktur, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**Seksi rekam medis dan promosi kesehatan**, mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja dan kebutuhan rekam medis dan promosi kesehatan.
- 2) Mengelola administrasi rekam medis.
- 3) Melaksanakan koordinasi dan pengelolaan informasi kesehatan rumah sakit.
- 4) Melaksanakan koordinasi dan pengelolaan publikasi dan promosi kesehatan rumah sakit.
- 5) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas di rekam medis dan promosi kesehatan.
- 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala bagian, sesuai dengan tugasnya.

**Seksi perencanaan, Evaluasi dan pelaporan**, mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Menyiapkan bahan perumusan dan penyusunan program rumah sakit.
- 2) Melaksanakan koordinasi dalam rangka menyusun program rumah sakit.
- 3) Melaksanakan monitoring, evaluasi, dokumentasi dan pelaporan pelaksanaan program rumah sakit.
- 4) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan.
- 5) Melaksanakan tugas lain yang memberikan Kepala Bidang, sesuai bidang tugas.

#### **4. Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner**

Setelah kuesioner di isi hasil tabulasi jawaban responden dapat dilihat dan akan menjadi data dalam penelitian ini. Berikut rekapitulasi jawaban kuesioner variabel X, yang menyangkut tentang sistem pengendalian manajemen dan variabel Y, tentang kinerja adalah berikut :

**Tabel IV.1**  
**Rekapitulasi Data atas Kuesioner**  
**Variabel X dan Variabel Y**

| Responden | Pertanyaan |    |
|-----------|------------|----|
|           | X          | Y  |
| 1         | 48         | 50 |
| 2         | 48         | 48 |
| 3         | 48         | 51 |
| 4         | 51         | 56 |
| 5         | 44         | 47 |
| 6         | 42         | 45 |
| 7         | 51         | 50 |
| 8         | 48         | 51 |
| 9         | 48         | 55 |
| 10        | 44         | 49 |
| 11        | 60         | 55 |
| 12        | 45         | 48 |
| 13        | 48         | 52 |
| 14        | 48         | 48 |
| 15        | 48         | 50 |
| 16        | 60         | 56 |
| 17        | 57         | 52 |
| 18        | 44         | 49 |
| 19        | 48         | 56 |
| 20        | 52         | 48 |
| 21        | 36         | 45 |
| 22        | 40         | 50 |
| 23        | 44         | 48 |
| 24        | 52         | 50 |
| 25        | 48         | 49 |
| 26        | 48         | 52 |
| 27        | 48         | 49 |
| 28        | 48         | 45 |
| 29        | 48         | 53 |
| 30        | 60         | 50 |

*Sumber : Data yang diolah, 2012*

## 5. Data Tenaga Medis Rumah Sakit dr. Sobirin

**Tabel IV. 2**  
**Data Tenaga Medis Rumah Sakit dr. Sobirin**

| No | Pegawai                     | PNS       | Honorer |
|----|-----------------------------|-----------|---------|
| 1  | Dokter Umum                 | 22 Orang  | 1 Orang |
| 2  | Dokter PPDS I               | 104 Orang |         |
|    | Dokter Spesialis :          |           |         |
| 3  | Bedah                       | 4 Orang   | -       |
| 4  | Kesehatan Anak              | 17 Orang  | -       |
| 5  | Penyakit Kulit dan Kelamin  | 8 Orang   | -       |
| 6  | Penyakit Syaraf             | 5 Orang   | -       |
| 7  | Penyakit THT                | 10 Orang  | -       |
| 8  | Anestesi                    | 4 Orang   | -       |
| 9  | Radiologi (Ronsen)          | 2 Orang   | -       |
| 10 | Penyakit Gigi               | 2 Orang   | -       |
| 11 | Dokter Spesialis Gigi       | 5 Orang   | -       |
| 12 | Penyakit Mata               | 8 Orang   | -       |
| 13 | Kebidanan dan Kandungan     | 5 Orang   | -       |
| 14 | Patologi Anatomi            | 1 Orang   | -       |
| 15 | Bedah Orthopedi             | 3 Orang   | -       |
| 16 | Bedah Urologi               | 1 Orang   | -       |
| 17 | Penyakit Dalam              | 14 Orang  | -       |
| 18 | Kardiologi                  | 1 Orang   | -       |
| 19 | Paru – Paru                 | 5 Orang   | -       |
| 20 | Obstetri dan Ginekologi     | 13 Orang  | -       |
| 21 | Penyakit Jiwa               | 7 Orang   | -       |
| 22 | Patologi Klinik             | 8 Orang   | -       |
| 23 | Patologi Forenstik          | 2 Orang   | -       |
| 24 | Rehabilitas Medik           | 7 Orang   | -       |
| 25 | Dokter Kesehatan Masyarakat | 5 Orang   | -       |

*Sumber : Data Rumah Sakit dr. Sobirin, 2012*

## **B. Pembahasan Hasil Kuesioner**

### **1. Pengujian dan Analisis Data**

Sebelum menganalisa Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau, maka akan terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrumen penelitian. Pengujian ini mencakup uji validitas dan uji reliabilitas, normalitas data, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

#### **a. Pengujian Data Berdasarkan Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian data validitas dan reliabilitas sangat mempengaruhi data dari hasil penelitian valid dan dapat dibuktikan, maka data yang akan dianalisis dan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian harus merupakan data yang valid dan reliabel. Maka dari itu sebelum dilakukan analisis data hendaknya dikumpulkan data terlebih dahulu setelah itu akan diuji validitas dan reliabilitasnya.

##### **(1) Uji Validitas Data**

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service solution (SPSS) Release 13 for windows*, dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor masing-masing variabel. Sebuah konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk apabila *Correct Item Total Correlations* tiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai *r product moment* tabel. Menurut Sugiyono (2003:317) Nilai *r* untuk  $N=30$  dengan taraf signifikan 5% adalah 0,361, jadi apabila *r* lebih besar

dari 0,361 dinyatakan valid dan sebaliknya apabila nilai  $r$  lebih kecil dari 0,361 dinyatakan tidak valid.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut :

(a) Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X)

**Tabel IV.3**  
**Hasil Validitas Sistem Pengendalian Manajemen (X)**

| No | Item     | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Hasil Validitas |
|----|----------|--------------|-------------|-----------------|
| 1  | Item X1  | 0,668        | 0,361       | Valid           |
| 2  | Item X2  | 0,842        | 0,361       | Valid           |
| 3  | Item X3  | 0,668        | 0,361       | Valid           |
| 4  | Item X4  | 0,857        | 0,361       | Valid           |
| 5  | Item X5  | 0,842        | 0,361       | Valid           |
| 6  | Item X6  | 0,842        | 0,361       | Valid           |
| 7  | Item X7  | 0,857        | 0,361       | Valid           |
| 8  | Item X8  | 0,842        | 0,361       | Valid           |
| 9  | Item X9  | 0,857        | 0,361       | Valid           |
| 10 | Item X10 | 0,668        | 0,361       | Valid           |
| 11 | Item X11 | 0,513        | 0,361       | Valid           |
| 12 | Item X12 | 0,857        | 0,361       | Valid           |

**Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012**

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, seluruh nilai korelasi dari tiap item pertanyaan variabel Sistem Pengendalian Manajemen lebih besar dari nilai  $r$  *product moment* berarti seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid

## (b) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel IV.4

## Hasil Validitas Kinerja Pegawai (Y)

| No | Item     | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Hasil Validitas |
|----|----------|--------------|-------------|-----------------|
| 1  | Item X1  | 0,532        | 0,361       | Valid           |
| 2  | Item X2  | 0,424        | 0,361       | Valid           |
| 3  | Item X3  | 0,436        | 0,361       | Valid           |
| 4  | Item X4  | 0,468        | 0,361       | Valid           |
| 5  | Item X5  | 0,632        | 0,361       | Valid           |
| 6  | Item X6  | 0,532        | 0,361       | Valid           |
| 7  | Item X7  | 0,586        | 0,361       | Valid           |
| 8  | Item X8  | 0,414        | 0,361       | Valid           |
| 9  | Item X9  | 0,519        | 0,361       | Valid           |
| 10 | Item X10 | 0,474        | 0,361       | Valid           |
| 11 | Item X11 | 0,390        | 0,361       | Valid           |
| 12 | Item X12 | 0,575        | 0,361       | Valid           |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, seluruh nilai korelasi dari tiap item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari nilai  $r$  *product moment* berarti seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid.

## (2) Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service solution (SPSS) Release 13 for windows* dengan cara mengkorelasikan skor ganjil dengan skor genap. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang

digunakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai *r product moment* (0,361). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Release 13 for windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

(a) Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X)

**Tabel IV.5**

**Hasil Reliabilitas Sistem Pengendalian Manajemen (X)**

| No | Item     | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Hasil Validitas |
|----|----------|--------------|-------------|-----------------|
| 1  | Item X1  | 0,620        | 0,361       | Reliebel        |
| 2  | Item X2  | 0,809        | 0,361       | Reliebel        |
| 3  | Item X3  | 0,620        | 0,361       | Reliebel        |
| 4  | Item X4  | 0,814        | 0,361       | Reliebel        |
| 5  | Item X5  | 0,809        | 0,361       | Reliebel        |
| 6  | Item X6  | 0,809        | 0,361       | Reliebel        |
| 7  | Item X7  | 0,814        | 0,361       | Reliebel        |
| 8  | Item X8  | 0,809        | 0,361       | Reliebel        |
| 9  | Item X9  | 0,814        | 0,361       | Reliebel        |
| 10 | Item X10 | 0,620        | 0,361       | Reliebel        |
| 11 | Item X11 | 0,455        | 0,361       | Reliebel        |
| 12 | Item X12 | 0,814        | 0,361       | Reliebel        |

**Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012**

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, seluruh nilai *icrombach's alpha* dari tiap item pertanyaan variabel Sistem Pengendalian Manajemen lebih besar dari nilai *r product momment* berarti seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan reliabel.

## (b) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel IV.6

## Hasil Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

| No | Item     | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Hasil Validitas |
|----|----------|--------------|-------------|-----------------|
| 1  | Item X1  | 0,421        | 0,361       | Reliebel        |
| 2  | Item X2  | 0,421        | 0,361       | Reliebel        |
| 3  | Item X3  | 0,418        | 0,361       | Reliebel        |
| 4  | Item X4  | 0,399        | 0,361       | Reliebel        |
| 5  | Item X5  | 0,526        | 0,361       | Reliebel        |
| 6  | Item X6  | 0,404        | 0,361       | Reliebel        |
| 7  | Item X7  | 0,404        | 0,361       | Reliebel        |
| 8  | Item X8  | 0,421        | 0,361       | Reliebel        |
| 9  | Item X9  | 0,399        | 0,361       | Reliebel        |
| 10 | Item X10 | 0,399        | 0,361       | Reliebel        |
| 11 | Item X11 | 0,421        | 0,361       | Reliebel        |
| 12 | Item X12 | 0,444        | 0,361       | Reliebel        |

*Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012*

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, seluruh nilai icrombach's alpha dari tiap item pertanyaan variable Kinerja Pegawai lebih besar dari nilai  $r$  *product momment* berarti seluruh item pertanyaan variable tersebut dinyatakan reliabel.

### b. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov. Berdasarkan hasil perhitungan dengan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Release 13 for windows* diperoleh sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                          |                | SPM     | KINERJA |
|--------------------------|----------------|---------|---------|
|                          | N              | 30      | 30      |
| Normal Parameters        | Mean           | 48.4667 | 50.2333 |
|                          | Std. Deviation | 5.4881  | 3.1479  |
| Most Extreme Differences | Absolute       | .267    | .163    |
|                          | Positive       | .267    | .163    |
|                          | Negative       | -.199   | -.106   |
| Kolmogorov-Smirnov Z     |                | 1.464   | .892    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)   |                | .028    | .404    |

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

**Sumber : Hasil Print Out Computer dengan menggunakan SPSS, 2012**

Dari hasil perhitungan normalitas data di atas diperoleh bahwa probabilitas untuk variabel Sistem Pengendalian Manajemen (1,464) dan variabel Kinerja Pegawai sebesar (0,892), jika dibandingkan dengan besarnya alpha yang digunakan sebesar (0,05) dimana probabilitas masing-masing variabel lebih besar dari alpha yang digunakan. Dari tabel IV.7 disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini dinyatakan normal.

### c. Uji Korelasi

#### (1) Uji Korelasi Linear

Sebelum melakukan uji regresi terlebih dahulu dilakukan uji korelasi untuk mengetahui hubungan Sistem Pengendalian Manajemen dengan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau.

Untuk menentukan keeratan hubungan atau korelasi antar variabel tersebut, maka diberikan nilai – nilai dari KK sebagai patokan.

- $KK = 0$  tidak ada korelasi
- $0 < KK \leq 0,20$  korelasi sangat rendah
- $0,20 < KK \leq 0,40$  korelasi rendah
- $0,40 < KK \leq 0,70$  korelasi yang cukup berarti
- $0,70 < KK \leq 0,90$  korelasi yang tinggi, kuat
- $0,90 < KK \leq 1$  korelasi sangat tinggi, kuat sekali
- $KK = 1$  korelasi sempurna

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service solution ( SPSS release 13,0 for windows )* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,560 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel Sistem Pengendalian Manajemen dengan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau memiliki hubungan yang cukup berarti karena koefisien korelasi ( r ) bernilai positif 0,560 dan mendekati dari 1.

#### d. Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana variabel bebas (Sistem Pengendalian Manajemen ) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau) maka digunakan analisis dengan menggunakan peralatan statistik, yaitu model regresi linear sederhana yang diolah dengan *Statistical Product and Service solution (SPSS) Release 13 for windows*.

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel – variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau yaitu Sistem Pengendalian Manajemen (X) akan ditampilkan pada tabel IV.9 berikut :

**Tabel IV.8**  
**Hasil Analisis Regresi**  
**Coefficients**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1          | 34.656                      | 4.378      |                           | 7.915 | .000 |
| (Constant) |                             |            |                           |       |      |
| SPM        | .321                        | .090       | .560                      | 3.580 | .001 |

a Dependent Variable: KINERJA

**Sumber : Hasil Print Out Computer dengan menggunakan SPSS, 2012**

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 34,656 + 0,321X$$

Hasil estimasi yang berbentuk dalam sebuah persamaan di atas dapat interpretasikan sebagai berikut :

- a = 34,656 adalah bilangan konstanta, artinya bila Sistem Pengendalian Manajemen (X) sama dengan 0, maka Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau (Y) adalah sebesar nilai konstanta 34,565.
- b = 0,321 adalah koefisien regresi variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau (Y) sebesar 0,321. Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen memiliki pengaruh yang Positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau.

**e. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan**  
**Model Summary**

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .560 | .314     | .289              | 2.6534                     |

a Predictors: (Constant), SPM

b Dependent Variable: KINERJA

**Sumber : Hasil Print Out Computer dengan menggunakan SPSS, 2012**

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service solution ( SPSS release 13,0 for windows )* diperoleh Nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,314 sebesar 31,4% Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau



dipengaruhi oleh variabel Sistem Pengendalian Manajemen, sedangkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau sebesar 68,6 % (100% - 31,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menggambarkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan model pada penelitian selanjutnya.

#### f. Uji Hipotesis

**Tabel IV.10**  
**Coefficients**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 34.656                      | 4.378      |                           | 7.915 | .000 |
| SPM          | .321                        | .090       | .560                      | 3.580 | .001 |

a Dependent Variable: KINERJA

*Sumber : Hasil Print Out Computer dengan menggunakan SPSS, 2012*

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak maka dilakukan uji hipotesis dengan menghitung harga statistik "t" atau  $t_{hitung}$  dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Ditentukan Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )
2. Hitung harga statistik pengujian "t" dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

3. Tentukan harga  $t_{\text{tabel}}$  berdasarkan taraf signifikan dan derajat kebebasan tertentu. Harga  $t_{\text{tabel}}$  dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{\text{tabel}} = \frac{\alpha}{2} \text{ Df}(n-2)$$

4. Tarik Kesimpulan yaitu :

- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{\text{hitung}} \geq$  dari  $t_{\text{tabel}}$
- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{\text{hitung}} <$  dari  $t_{\text{tabel}}$

Berdasarkan langkah-langkah diatas, dapat dicari nilai  $t_{\text{hitung}}$  dan  $t_{\text{tabel}}$  dari data yang diperoleh :

1. Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit dr.Sobirin

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit dr.Sobirin

Untuk mengetahui besarnya  $t_{\text{hitung}}$  digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{\text{hitung}} = (3,580) \text{ ( Lihat Lampiran Print Out SPSS )}$$

2. Menentukan harga  $t_{\text{tabel}}$  dengan tingkat keyakinan 95 %, tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5 % = 0,05 dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2$  .

dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel x dan Y, maka harga  $t_{\text{tabel}}$  adalah sebagai berikut :

$$t_{\text{tabel}} = \frac{\alpha}{2} \quad Df (n - 2)$$

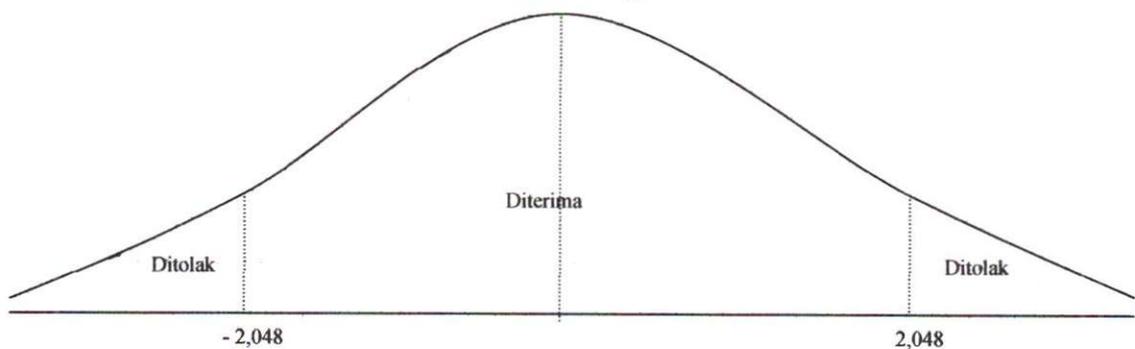
$$t_{\text{tabel}} = \frac{0,05}{2} \quad Df (30 - 2)$$

$$= 0,25 \text{ df } (28)$$

$$t_{\text{tabel}} = (2,048)$$

3. Melalui pengujian tes t dapat diketahui bahwa  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$ . Pada kondisi ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau.

**Gambar IV.1**  
**Kurva Uji t**



### C. Pembahasan

#### **Sistem Pengendalian Manajemen (X) Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr.Sobirin (Y)**

Pengaruh secara parsial variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr.Sobirin (Y) ditunjukkan pada Tabel IV.10 sebesar 34,656 adalah bilangan konstanta, artinya bila variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) sama dengan 0, maka Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr.Sobirin (Y) adalah sebesar nilai konstanta 34,656.

Berdasarkan hasil analisis secara parsial (uji t) diperoleh hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) adalah sebesar 3,580, hal ini berarti  $t_{hitung} (3,580) \geq t_{tabel} (2,048)$ , oleh karena itu ada pengaruh antara Sistem Pengendalian Manajemen (X) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr.Sobirin (Y), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis ditolak yaitu secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Sistem Pengendalian Manajemen (X) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr.Sobirin (Y).

Hasil analisa tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Supriyono dimana Sistem Pengendalian Manajemen adalah sistem yang dilakukan manajemen untuk mempengaruhi anggota organisasinya agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sistem pengendalian manajemen terdiri atas struktur dan proses. Sedangkan Indra Bastian mengemukakan penilaian kinerja merupakan bagian dari proses pengendalian manajemen yang

dapat digunakan sebagai alat pengendalian. Pengendalian manajemen melalui sistem penilaian dilakukan dengan cara menciptakan mekanisme *reward* dan *Punishment*. Penilaian kinerja dapat juga dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Perbandingan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilakukan dengan melihat persamaan dan perbedaan keduanya. Penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan memiliki perbedaan yaitu penelitian sebelumnya melihat pengaruh dari sistem pengendalian manajemennya, sedangkan peneliti melihat pengaruh dari diterapkannya sistem pengendalian manajemen serta perbedaan pada objek yang akan diteliti. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian peneliti adalah sama-sama melihat pengaruh sistem pengendalian manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan analisis kuantitatif dengan teknik analisis regresi dengan bantuan komputer melalui program SPSS (*Statistical Product and Service solution (SPSS) Release 13,00 for windows*) dapat ditarik kesimpulan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen memiliki pengaruh yang Positif Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau yaitu terdapat pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau yang dapat dilihat dari persamaan regresi  $Y = 34,656 + 0,321X$ .

Berdasarkan pengujian tes t dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$ . Pada kondisi ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,560 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel Sistem Pengendalian Manajemen dengan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau memiliki hubungan yang cukup berarti karena koefisien korelasi ( $r$ ) bernilai positif 0,560 dan mendekati dari 1. 31,4% Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau dipengaruhi oleh variabel Sistem Pengendalian Manajemen, sedangkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau sebesar 68,6 % (100% - 31,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menggambarkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan model pada penelitian selanjutnya.

## **B. Saran**

Sebaiknya Manajemen Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau perlu menerapkan Sistem Pengendalian Manajemen untuk mempengaruhi anggota organisasinya agar dapat melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sistem pengendalian manajemen terdiri atas struktur dan proses.

## KUESIONER

Kuesioner ini diajukan ke pegawai Rumah Sakit dr. Soebirin untuk kepentingan penyusunan skripsi yang berjudul :

**“Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit dr. Sobirin”.**

Koesioner ini diajukan oleh :

Nama : Riesky Rossha Adethanenti

NIM : 22 2008 138

Fakultas/jurusan : Ekonomi / Akuntansi

Universitas : Muhammadiyah Palembang

### A. Identitas Responden

Nama : .....

Jenis Kelamin :  pria                       Wanita

Jabatan : .....

### B . Petunjuk Pengisian

1. Mohon mengisi identitas responden
2. Mohon bacalah baik-baik setiap item pertanyaan dan keseluruhan alternatif jawaban
3. Pilihlah salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/ibu/Sdr/I dengan cara memberi tanda silang(X) dan tidak ada yang terlewatkan.

**Keterangan :****Bobot Nilai**

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| 1. Sangat Setuju (SS)        | 5 |
| 2. Setuju (S)                | 4 |
| 3. Tidak Pasti (TP)          | 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS)         | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

### Struktur Sistem Pengendalian Manajemen (X)

| No  | Pertanyaan   | Jawaban |   |    |    |     |
|-----|--|---------|---|----|----|-----|
|     |  | SS      | S | TP | TS | STS |
| 1.  | Apakah terdapat pembagian pusat-pusat pertanggungjawaban yang jelas dengan struktur SPM .  |         |   |    |    |     |
| 2.  | Apakah terdapat struktur organisasi yang menggambarkan sangat jelas, tugas, wewenang, dan tanggung jawab tiap bagian yang ada dirumah sakit. |         |   |    |    |     |
| 3.  | Apakah tugas dari para karyawan ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab.   |         |   |    |    |     |
| 4.  | Apakah penyusunan program pelayanan pasien dilakukan secara rutin dan berkala.   |         |   |    |    |     |
| 5.  | Apakah program rumah sakit yang pernah dijalankan merupakan implementasi strategi yang dijabarkan dalam perencanaan strategi.                |         |   |    |    |     |
| 6.  | Apakah terdapat suatu program pelayanan pasien pada rumah sakit yang jelas untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.         |         |   |    |    |     |
| 7.  | Apakah selalu dilakukan penelaahan kembali atas suatu program sesuai dengan tuntutan dan perkembangan perusahaan.                            |         |   |    |    |     |
| 8.  | Apakah dalam setiap menjalankan aktivitas pelayanan terhadap pasien selalu menggunakan prinsip efisiensi dan efektivitas?                    |         |   |    |    |     |
| 9.  | Apakah dalam penyusunan program tersebut perlu mengadakan konsultasi dengan pejabat atasan?  |         |   |    |    |     |
| 10. | Apakah program yang telah dibuat perlu dikomunikasikan kepada semua personil dari pejabat paling atas sampai pejabat paling bawah?           |         |   |    |    |     |
| 11. | Apakah setiap program peningkatan selalu ditekankan kepada pelayanan pasien.   |         |   |    |    |     |
| 12. | Apakah prosedur kerja yang sangat membantu bapak/ibu dalam menjalankan fungsi dan tugas secara efektif dan efisien.                          |         |   |    |    |     |

**Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Y)**

| No | Pertanyaan   | Jawaban |   |    |    |     |
|----|--|---------|---|----|----|-----|
|    |  | SS      | S | TP | TS | STS |
| 1  | Apakah penerapan Sistem Pengendalian Manajemen dapat membantu manajer meningkatkan tanggung jawabnya.                              |         |   |    |    |     |
| 2  | Apakah penerapan Sistem Pengendalian Manajemen dapat meningkatkan efektivitas proses Sistem Pengendalian kearah yang lebih baik.   |         |   |    |    |     |
| 3  | Apakah penerapan Sistem Pengendalian Manajemen dapat membantu pelaksanaan program yang telah disusun                               |         |   |    |    |     |
| 4  | Apakah penerapan Sistem Pengendalian Manajemen membantu prosedur-prosedur kerja yang ada dalam kelancaran kerja pegawai            |         |   |    |    |     |
| 5  | Apakah penerapan Sistem Pengendalian Manajemen dapat meningkatkan motivasi anda untuk berkerja lebih giat lagi.                    |         |   |    |    |     |
| 6  | Apakah dengan adanya Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh terhadap profesionalitas anda dimata pasien               |         |   |    |    |     |
| 7  | Apakah anda puas dengan adanya penerapan Sistem Pengendalian manajemen pada rumah sakit dr. Sobirin.                               |         |   |    |    |     |
| 8  | Apakah penerapan Sistem Pengendalian Manajemen dapat meningkatkan kualitas rumah sakit.  |         |   |    |    |     |
| 9  | Apakah masyarakat dapat semakin percaya terhadap kinerja pegawai rumah sakit dengan adanya penerapan sistem pengendalian manajemen |         |   |    |    |     |
| 10 | Apakah pihak manajemen memberikan sanksi kepada pegawai yang lalai menjalankan tugasnya.   |         |   |    |    |     |
| 11 | Apakah manajemen memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.   |         |   |    |    |     |
| 12 | Apakah dengan diterapkannya sistem pengendalian manajemen dapat meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit.                       |         |   |    |    |     |



**REKAPITULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN**

**VARIABEL 'Y'**

| <b>NO</b> | <b>Y1</b> | <b>Y2</b> | <b>Y3</b> | <b>Y4</b> | <b>Y5</b> | <b>Y6</b> | <b>Y7</b> | <b>Y8</b> | <b>Y9</b> | <b>Y10</b> | <b>Y11</b> | <b>Y12</b> | <b>TOTAL</b> |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|--------------|
| 1         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4          | 5          | 5          | 50           |
| 2         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4          | 5          | 3          | 48           |
| 3         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 5         | 5          | 5          | 5          | 51           |
| 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5          | 5          | 5          | 56           |
| 5         | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 5          | 4          | 4          | 47           |
| 6         | 3         | 5         | 4         | 3         | 4         | 4         | 2         | 4         | 4         | 4          | 4          | 4          | 45           |
| 7         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4          | 4          | 4          | 50           |
| 8         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4          | 4          | 4          | 51           |
| 9         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5          | 4          | 5          | 55           |
| 10        | 4         | 4         | 3         | 4         | 5         | 4         | 4         | 3         | 5         | 5          | 4          | 4          | 49           |
| 11        | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5          | 4          | 5          | 55           |
| 12        | 4         | 5         | 3         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4          | 4          | 4          | 48           |
| 13        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5          | 5          | 5          | 52           |
| 14        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5          | 4          | 3          | 48           |
| 15        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4          | 4          | 4          | 50           |
| 16        | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4          | 4          | 4          | 56           |
| 17        | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4          | 4          | 4          | 52           |
| 18        | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4          | 4          | 4          | 49           |
| 19        | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5          | 5          | 5          | 56           |
| 20        | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 4          | 4          | 4          | 48           |
| 21        | 4         | 4         | 2         | 3         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4          | 4          | 4          | 45           |
| 22        | 4         | 4         | 2         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4          | 4          | 4          | 50           |
| 23        | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4          | 4          | 4          | 48           |
| 24        | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4          | 4          | 4          | 50           |
| 25        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5          | 4          | 4          | 49           |
| 26        | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4          | 4          | 4          | 52           |
| 27        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4          | 3          | 4          | 49           |
| 28        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 3          | 3          | 4          | 46           |
| 29        | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 5          | 4          | 4          | 53           |
| 30        | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 2         | 4         | 4          | 4          | 4          | 50           |

relations (X)

Correlations

|      |                     | ITEM1   | ITEM2   | ITEM3   | ITEM4   | ITEM5   | ITEM6   |
|------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| EM1  | Pearson Correlation | 1.000   | .552**  | 1.000** | .351    | .552**  | .552**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .       | .002    | .000    | .057    | .002    | .002    |
|      | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      |
| EM2  | Pearson Correlation | .552**  | 1.000   | .552**  | .509**  | 1.000** | 1.000** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .002    | .       | .002    | .004    | .000    | .000    |
|      | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      |
| EM3  | Pearson Correlation | 1.000** | .552**  | 1.000   | .351    | .552**  | .552**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000    | .002    | .       | .057    | .002    | .002    |
|      | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      |
| EM4  | Pearson Correlation | .351    | .509**  | .351    | 1.000   | .509**  | .509**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .057    | .004    | .057    | .       | .004    | .004    |
|      | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      |
| EM5  | Pearson Correlation | .552**  | 1.000** | .552**  | .509**  | 1.000   | 1.000** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .002    | .000    | .002    | .004    | .       | .000    |
|      | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      |
| EM6  | Pearson Correlation | .552**  | 1.000** | .552**  | .509**  | 1.000** | 1.000   |
|      | Sig. (2-tailed)     | .002    | .000    | .002    | .004    | .000    | .       |
|      | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      |
| EM7  | Pearson Correlation | .351    | .509**  | .351    | 1.000** | .509**  | .509**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .057    | .004    | .057    | .000    | .004    | .004    |
|      | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      |
| EM8  | Pearson Correlation | .552**  | 1.000** | .552**  | .509**  | 1.000** | 1.000** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .002    | .000    | .002    | .004    | .000    | .000    |
|      | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      |
| EM9  | Pearson Correlation | .351    | .509**  | .351    | 1.000** | .509**  | .509**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .057    | .004    | .057    | .000    | .004    | .004    |
|      | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      |
| EM10 | Pearson Correlation | 1.000** | .552**  | 1.000** | .351    | .552**  | .552**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000    | .002    | .000    | .057    | .002    | .002    |
|      | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      |
| EM11 | Pearson Correlation | .234    | .427*   | .234    | .390*   | .427*   | .427*   |
|      | Sig. (2-tailed)     | .213    | .019    | .213    | .033    | .019    | .019    |
|      | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      |
| EM12 | Pearson Correlation | .351    | .509**  | .351    | 1.000** | .509**  | .509**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .057    | .004    | .057    | .000    | .004    | .004    |
|      | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      |
| TAL  | Pearson Correlation | .668**  | .842**  | .668**  | .857**  | .842**  | .842**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000    | .000    | .000    | .000    | .000    |
|      | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      | 30      |

### Correlations

|       |                     | ITEM7   | ITEM8   | ITEM9   | ITEM10  | ITEM11 |
|-------|---------------------|---------|---------|---------|---------|--------|
| EM1   | Pearson Correlation | .351    | .552**  | .351    | 1.000** | .234   |
|       | Sig. (2-tailed)     | .057    | .002    | .057    | .000    | .213   |
|       | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30     |
| EM2   | Pearson Correlation | .509**  | 1.000** | .509**  | .552**  | .427*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .004    | .000    | .004    | .002    | .019   |
|       | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30     |
| EM3   | Pearson Correlation | .351    | .552**  | .351    | 1.000** | .234   |
|       | Sig. (2-tailed)     | .057    | .002    | .057    | .000    | .213   |
|       | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30     |
| EM4   | Pearson Correlation | 1.000** | .509**  | 1.000** | .351    | .390*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000    | .004    | .000    | .057    | .033   |
|       | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30     |
| EM5   | Pearson Correlation | .509**  | 1.000** | .509**  | .552**  | .427*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .004    | .000    | .004    | .002    | .019   |
|       | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30     |
| EM6   | Pearson Correlation | .509**  | 1.000** | .509**  | .552**  | .427*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .004    | .000    | .004    | .002    | .019   |
|       | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30     |
| EM7   | Pearson Correlation | 1.000   | .509**  | 1.000** | .351    | .390*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .       | .004    | .000    | .057    | .033   |
|       | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30     |
| EM8   | Pearson Correlation | .509**  | 1.000   | .509**  | .552**  | .427*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .004    | .       | .004    | .002    | .019   |
|       | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30     |
| EM9   | Pearson Correlation | 1.000** | .509**  | 1.000   | .351    | .390*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000    | .004    | .       | .057    | .033   |
|       | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30     |
| EM10  | Pearson Correlation | .351    | .552**  | .351    | 1.000   | .234   |
|       | Sig. (2-tailed)     | .057    | .002    | .057    | .       | .213   |
|       | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30     |
| EM11  | Pearson Correlation | .390*   | .427*   | .390*   | .234    | 1.000  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .033    | .019    | .033    | .213    | .      |
|       | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30     |
| EM12  | Pearson Correlation | 1.000** | .509**  | 1.000** | .351    | .390*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000    | .004    | .000    | .057    | .033   |
|       | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .857**  | .842**  | .857**  | .668**  | .513** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000    | .000    | .000    | .004   |
|       | N                   | 30      | 30      | 30      | 30      | 30     |



**Correlations**

|       |                     | ITEM12  | TOTAL  |
|-------|---------------------|---------|--------|
| EM1   | Pearson Correlation | .351    | .668** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .057    | .000   |
|       | N                   | 30      | 30     |
| EM2   | Pearson Correlation | .509**  | .842** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .004    | .000   |
|       | N                   | 30      | 30     |
| EM3   | Pearson Correlation | .351    | .668** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .057    | .000   |
|       | N                   | 30      | 30     |
| EM4   | Pearson Correlation | 1.000** | .857** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000   |
|       | N                   | 30      | 30     |
| EM5   | Pearson Correlation | .509**  | .842** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .004    | .000   |
|       | N                   | 30      | 30     |
| EM6   | Pearson Correlation | .509**  | .842** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .004    | .000   |
|       | N                   | 30      | 30     |
| EM7   | Pearson Correlation | 1.000** | .857** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000   |
|       | N                   | 30      | 30     |
| EM8   | Pearson Correlation | .509**  | .842** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .004    | .000   |
|       | N                   | 30      | 30     |
| EM9   | Pearson Correlation | 1.000** | .857** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000   |
|       | N                   | 30      | 30     |
| EM10  | Pearson Correlation | .351    | .668** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .057    | .000   |
|       | N                   | 30      | 30     |
| EM11  | Pearson Correlation | .390*   | .513** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .033    | .004   |
|       | N                   | 30      | 30     |
| EM12  | Pearson Correlation | 1.000   | .857** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .       | .000   |
|       | N                   | 30      | 30     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .857**  | 1.000  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000    | .      |
|       | N                   | 30      | 30     |

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**iability**

\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

-total Statistics

Scale

Scale

Corrected

|     | Mean<br>if Item<br>Deleted | Variance<br>if Item<br>Deleted | Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| 41  | 44.3333                    | 27.1264                        | .6201                         | .9391                       |
| 42  | 44.4333                    | 25.2885                        | .8086                         | .9327                       |
| 43  | 44.3333                    | 27.1264                        | .6201                         | .9391                       |
| 44  | 44.5333                    | 23.7057                        | .8145                         | .9325                       |
| 45  | 44.4333                    | 25.2885                        | .8086                         | .9327                       |
| 46  | 44.4333                    | 25.2885                        | .8086                         | .9327                       |
| 47  | 44.5333                    | 23.7057                        | .8145                         | .9325                       |
| 48  | 44.4333                    | 25.2885                        | .8086                         | .9327                       |
| 49  | 44.5333                    | 23.7057                        | .8145                         | .9325                       |
| 410 | 44.3333                    | 27.1264                        | .6201                         | .9391                       |
| 411 | 44.2667                    | 27.9954                        | .4549                         | .9432                       |
| 412 | 44.5333                    | 23.7057                        | .8145                         | .9325                       |

Reliability Coefficients

Number of Cases = 30.0

N of Items = 12

Alpha = .9404

## relations (Y)

## Correlations

|       |                     | ITEM1  | ITEM2 | ITEM3  | ITEM4  | ITEM5  | ITEM6  |
|-------|---------------------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| EM1   | Pearson Correlation | 1.000  | .234  | .351   | .552** | .110   | .064   |
|       | Sig. (2-tailed)     | .      | .213  | .057   | .002   | .561   | .738   |
|       | N                   | 30     | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM2   | Pearson Correlation | .234   | 1.000 | .390*  | .427*  | .000   | -.238  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .213   | .     | .033   | .019   | 1.000  | .205   |
|       | N                   | 30     | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM3   | Pearson Correlation | .351   | .390* | 1.000  | .509** | -.032  | .075   |
|       | Sig. (2-tailed)     | .057   | .033  | .      | .004   | .865   | .694   |
|       | N                   | 30     | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM4   | Pearson Correlation | .552** | .427* | .509** | 1.000  | .216   | -.050  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .002   | .019  | .004   | .      | .253   | .794   |
|       | N                   | 30     | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM5   | Pearson Correlation | .110   | .000  | -.032  | .216   | 1.000  | .577** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .561   | 1.000 | .865   | .253   | .      | .001   |
|       | N                   | 30     | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM6   | Pearson Correlation | .064   | -.238 | .075   | -.050  | .577** | 1.000  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .738   | .205  | .694   | .794   | .001   | .      |
|       | N                   | 30     | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM7   | Pearson Correlation | .486** | -.209 | .017   | .074   | .558** | .512** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .007   | .268  | .929   | .699   | .001   | .004   |
|       | N                   | 30     | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM8   | Pearson Correlation | -.123  | -.319 | -.099  | -.203  | .451*  | .781** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .519   | .086  | .603   | .281   | .012   | .000   |
|       | N                   | 30     | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM9   | Pearson Correlation | .057   | .000  | .034   | .112   | .208   | .000   |
|       | Sig. (2-tailed)     | .763   | 1.000 | .860   | .555   | .270   | 1.000  |
|       | N                   | 30     | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM10  | Pearson Correlation | .097   | -.155 | -.028  | .076   | .219   | .000   |
|       | Sig. (2-tailed)     | .611   | .413  | .881   | .691   | .244   | 1.000  |
|       | N                   | 30     | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM11  | Pearson Correlation | .073   | -.134 | .024   | -.016  | .094   | -.082  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .701   | .481  | .898   | .932   | .619   | .667   |
|       | N                   | 30     | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM12  | Pearson Correlation | .200   | .000  | .117   | .097   | .181   | .130   |
|       | Sig. (2-tailed)     | .290   | 1.000 | .538   | .609   | .339   | .492   |
|       | N                   | 30     | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .532** | .124  | .436*  | .468** | .632** | .532** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .003   | .514  | .016   | .009   | .000   | .002   |
|       | N                   | 30     | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     |

**Correlations**

|       |                     | ITEM7  | ITEM8  | ITEM9  | ITEM10 | ITEM11 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| EM1   | Pearson Correlation | .486** | -.123  | .057   | .097   | .073   |
|       | Sig. (2-tailed)     | .007   | .519   | .763   | .611   | .701   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM2   | Pearson Correlation | -.209  | -.319  | .000   | -.155  | -.134  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .268   | .086   | 1.000  | .413   | .481   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM3   | Pearson Correlation | .017   | -.099  | .034   | -.028  | .024   |
|       | Sig. (2-tailed)     | .929   | .603   | .860   | .881   | .898   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM4   | Pearson Correlation | .074   | -.203  | .112   | .076   | -.016  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .699   | .281   | .555   | .691   | .932   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM5   | Pearson Correlation | .558** | .451*  | .208   | .219   | .094   |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001   | .012   | .270   | .244   | .619   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM6   | Pearson Correlation | .512** | .781** | .000   | .000   | -.082  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .004   | .000   | 1.000  | 1.000  | .667   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM7   | Pearson Correlation | 1.000  | .405*  | .034   | .058   | .043   |
|       | Sig. (2-tailed)     | .      | .026   | .858   | .762   | .820   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM8   | Pearson Correlation | .405*  | 1.000  | -.036  | .030   | -.007  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .026   | .      | .850   | .873   | .973   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM9   | Pearson Correlation | .034   | -.036  | 1.000  | .730** | .491** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .858   | .850   | .      | .000   | .006   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM10  | Pearson Correlation | .058   | .030   | .730** | 1.000  | .456*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .762   | .873   | .000   | .      | .011   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM11  | Pearson Correlation | .043   | -.007  | .491** | .456*  | 1.000  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .820   | .973   | .006   | .011   | .      |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| EM12  | Pearson Correlation | .119   | .157   | .587** | .396*  | .427*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .532   | .409   | .001   | .030   | .019   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .586** | .414*  | .519** | .474** | .390*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001   | .023   | .003   | .008   | .033   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

**Correlations**

|       |                     | ITEM12 | TOTAL  |
|-------|---------------------|--------|--------|
| EM1   | Pearson Correlation | .200   | .532** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .290   | .003   |
|       | N                   | 30     | 30     |
| EM2   | Pearson Correlation | .000   | .124   |
|       | Sig. (2-tailed)     | 1.000  | .514   |
|       | N                   | 30     | 30     |
| EM3   | Pearson Correlation | .117   | .436*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .538   | .016   |
|       | N                   | 30     | 30     |
| EM4   | Pearson Correlation | .097   | .468** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .609   | .009   |
|       | N                   | 30     | 30     |
| EM5   | Pearson Correlation | .181   | .632** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .339   | .000   |
|       | N                   | 30     | 30     |
| EM6   | Pearson Correlation | .130   | .532** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .492   | .002   |
|       | N                   | 30     | 30     |
| EM7   | Pearson Correlation | .119   | .586** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .532   | .001   |
|       | N                   | 30     | 30     |
| EM8   | Pearson Correlation | .157   | .414*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .409   | .023   |
|       | N                   | 30     | 30     |
| EM9   | Pearson Correlation | .587** | .519** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001   | .003   |
|       | N                   | 30     | 30     |
| EM10  | Pearson Correlation | .396*  | .474** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .030   | .008   |
|       | N                   | 30     | 30     |
| EM11  | Pearson Correlation | .427*  | .390*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .019   | .033   |
|       | N                   | 30     | 30     |
| EM12  | Pearson Correlation | 1.000  | .575** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .      | .001   |
|       | N                   | 30     | 30     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .575** | 1.000  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001   | .      |
|       | N                   | 30     | 30     |

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability**

\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

-total Statistics

Scale Mean                  Scale Variance                  Corrected Item-                  Alpha



|    | if Item Deleted | if Item Deleted | Total Correlation | if Item Deleted |
|----|-----------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| 1  | 46.1000         | 8.6448          | .4214             | .6467           |
| 2  | 46.0333         | 9.7575          | -.0054            | .6958           |
| 3  | 46.3000         | 8.4241          | .2184             | .6817           |
| 4  | 46.2000         | 8.5793          | .3133             | .6588           |
| 5  | 45.9000         | 8.2310          | .5264             | .6295           |
| 6  | 45.8333         | 8.4885          | .4038             | .6461           |
| 7  | 46.1000         | 7.7483          | .4003             | .6433           |
| 8  | 45.9667         | 8.5851          | .2088             | .6807           |
| 9  | 46.0667         | 8.6161          | .3991             | .6483           |
| 10 | 45.9000         | 8.5759          | .3231             | .6573           |
| 11 | 46.1000         | 8.9207          | .2412             | .6693           |
| 12 | 46.0667         | 8.2713          | .4443             | .6387           |

ability Coefficients

Cases = 30.0

N of Items = 12

a = .6780

# gression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1     | SPM <sup>a</sup>  |                   | Enter  |

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: KINERJA

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .560 <sup>a</sup> | .314     | .289              | 2.6534                     | 2.367         |

- a. Predictors: (Constant), SPM
- b. Dependent Variable: KINERJA

### ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 90.228         | 1  | 90.228      | 12.815 | .001 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 197.139        | 28 | 7.041       |        |                   |
|       | Total      | 287.367        | 29 |             |        |                   |

- a. Predictors: (Constant), SPM
- b. Dependent Variable: KINERJA

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 34.656                      | 4.378      |                           | 7.915 | .000 |
|       | SPM        | .321                        | .090       | .560                      | 3.580 | .001 |

- a. Dependent Variable: KINERJA

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

|                    | Minimum | Maximum | Mean      | Std. Deviation | N  |
|--------------------|---------|---------|-----------|----------------|----|
| 1. Predicted Value | 46.2265 | 53.9402 | 50.2333   | 1.7639         | 30 |
| 2. Residual        | -5.0833 | 5.9167  | 2.605E-15 | 2.6073         | 30 |
| 3. Total           |         |         |           |                |    |
| 4. Predicted Value | -2.272  | 2.102   | .000      | 1.000          | 30 |
| 5. Residual        | -1.916  | 2.230   | .000      | .983           | 30 |

- a. Dependent Variable: KINERJA

# ar Tests

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | SPM     | KINERJA |
|----------------------------------|----------------|---------|---------|
|                                  |                | 30      | 30      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 48.4667 | 50.2333 |
|                                  | Std. Deviation | 5.4881  | 3.1479  |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .267    | .163    |
|                                  | Positive       | .267    | .163    |
|                                  | Negative       | -.199   | -.106   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1.464   | .892    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .028    | .404    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

TABEL NILAI - t

| Df/ $\alpha$ | 0,10  | 0,05  | 0,025        | 0,010  | 0,005  |
|--------------|-------|-------|--------------|--------|--------|
| 1            | 3,078 | 6,341 | 12,706       | 31,821 | 63,657 |
| 2            | 1,886 | 2,920 | 4,303        | 6,963  | 9,925  |
| 3            | 1,638 | 2,353 | 3,128        | 4,541  | 5,841  |
| 4            | 1,533 | 2,132 | 2,776        | 3,747  | 4,604  |
| 5            | 1,476 | 2,015 | 2,571        | 3,365  | 4,032  |
| 6            | 1,440 | 1,943 | 2,447        | 3,143  | 3,707  |
| 7            | 1,415 | 1,895 | 2,365        | 2,998  | 3,499  |
| 8            | 1,397 | 1,860 | 1,306        | 2,896  | 3,355  |
| 9            | 1,383 | 1,833 | 1,262        | 2,821  | 3,250  |
| 10           | 1,372 | 1,812 | 2,268        | 2,764  | 3,169  |
| 11           | 1,363 | 1,796 | 2,201        | 2,718  | 3,106  |
| 12           | 1,356 | 1,782 | 2,179        | 2,681  | 3,055  |
| 13           | 1,350 | 1,771 | 2,160        | 2,650  | 3,012  |
| 14           | 1,345 | 1,761 | 2,145        | 2,624  | 2,977  |
| 15           | 1,341 | 1,753 | 2,131        | 2,602  | 2,947  |
| 16           | 1,337 | 1,746 | 2,120        | 2,583  | 2,927  |
| 17           | 1,333 | 1,740 | 2,110        | 2,578  | 2,898  |
| 18           | 1,330 | 1,734 | 2,101        | 2,562  | 2,878  |
| 19           | 1,328 | 1,729 | 2,093        | 2,539  | 2,861  |
| 20           | 1,325 | 1,725 | 2,086        | 2,528  | 2,845  |
| 21           | 1,323 | 1,721 | 2,080        | 2,518  | 2,831  |
| 22           | 1,321 | 1,717 | 2,074        | 2,508  | 2,819  |
| 23           | 1,319 | 1,714 | 2,069        | 2,500  | 2,807  |
| 24           | 1,318 | 1,711 | 2,064        | 2,492  | 2,797  |
| 25           | 1,316 | 1,708 | 2,060        | 2,485  | 2,787  |
| 26           | 1,315 | 1,706 | 2,056        | 2,479  | 2,779  |
| 27           | 1,314 | 1,703 | 2,052        | 2,473  | 2,771  |
| 28           | 1,313 | 1,701 | <b>2,048</b> | 2,467  | 2,763  |
| 29           | 1,311 | 1,699 | 2,045        | 2,462  | 2,756  |
| 30           | 1,310 | 1,697 | 2,042        | 2,457  | 2,750  |
| 40           | 1,303 | 1,684 | 2,021        | 2,423  | 2,704  |
| 60           | 1,296 | 1,671 | 2,000        | 2,390  | 2,660  |
| 120          | 1,289 | 1,658 | 1,980        | 2,358  | 2,617  |

NILAI-NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT

| N  | Taraf Signif |       | N  | Taraf Signif |       | N    | Taraf Signif |       |
|----|--------------|-------|----|--------------|-------|------|--------------|-------|
|    | 5%           | 1%    |    | 5%           | 1%    |      | 5%           | 1%    |
| 3  | 0.997        | 0.999 | 27 | 0.381        | 0.487 | 55   | 0.266        | 0.345 |
| 4  | 0.950        | 0.990 | 28 | 0.374        | 0.478 | 60   | 0.254        | 0.330 |
| 5  | 0.878        | 0.959 | 29 | 0.367        | 0.470 | 65   | 0.244        | 0.317 |
| 6  | 0.811        | 0.917 | 30 | <b>0.361</b> | 0.463 | 70   | 0.235        | 0.306 |
| 7  | 0.754        | 0.874 | 31 | 0.355        | 0.456 | 75   | 0.227        | 0.296 |
| 8  | 0.707        | 0.834 | 32 | 0.349        | 0.449 | 80   | 0.220        | 0.286 |
| 9  | 0.666        | 0.798 | 33 | 0.344        | 0.442 | 85   | 0.213        | 0.278 |
| 10 | 0.632        | 0.765 | 34 | 0.339        | 0.436 | 90   | 0.207        | 0.270 |
| 11 | 0.602        | 0.735 | 35 | 0.334        | 0.430 | 95   | 0.202        | 0.263 |
| 12 | 0.576        | 0.708 | 36 | 0.329        | 0.424 | 100  | 0.195        | 0.256 |
| 13 | 0.553        | 0.684 | 37 | 0.325        | 0.418 | 125  | 0.176        | 0.230 |
| 14 | 0.532        | 0.661 | 38 | 0.320        | 0.413 | 150  | 0.159        | 0.210 |
| 15 | 0.514        | 0.641 | 39 | 0.316        | 0.408 | 175  | 0.148        | 0.194 |
| 16 | 0.497        | 0.623 | 40 | 0.312        | 0.403 | 200  | 0.138        | 0.181 |
| 17 | 0.482        | 0.606 | 41 | 0.308        | 0.398 | 300  | 0.113        | 0.148 |
| 18 | 0.468        | 0.590 | 42 | 0.304        | 0.393 | 400  | 0.098        | 0.128 |
| 19 | 0.456        | 0.575 | 43 | 0.301        | 0.389 | 500  | 0.088        | 0.115 |
| 20 | 0.444        | 0.561 | 44 | 0.297        | 0.384 | 600  | 0.080        | 0.105 |
| 21 | 0.433        | 0.549 | 45 | 0.294        | 0.380 | 700  | 0.074        | 0.097 |
| 22 | 0.423        | 0.537 | 46 | 0.291        | 0.376 | 800  | 0.070        | 0.091 |
| 23 | 0.413        | 0.526 | 47 | 0.288        | 0.372 | 900  | 0.065        | 0.086 |
| 24 | 0.404        | 0.515 | 48 | 0.284        | 0.368 | 1000 | 0.062        | 0.081 |
| 25 | 0.396        | 0.505 | 49 | 0.281        | 0.364 |      |              |       |
| 26 | 0.388        | 0.496 | 50 | 0.279        | 0.361 |      |              |       |



# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

## FAKULTAS EKONOMI

**JURUSAN**

JURUSAN MANAJEMEN (S1)  
 JURUSAN AKUNTANSI (S1)  
 MANAJEMEN PEMERINTAHAN (D III)

**IZIN PENYELENGGARAAN**

No. 3619/DITK/B/2011  
 No. 3620/DITK/B/2011  
 No. 3677/DITK/B/2011

**AKREDITASI**

No. 01/P/2011/0001/2011/0001 (B)  
 No. 01/P/2011/0002/2011/0001 (B)  
 No. 01/P/2011/0003/2011/0001 (B)

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13-ULU (0711) 511433 Faksimile (0711) 512043 Palembang 30133

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari/Tanggal Ujian : Selasa, 06 Maret 2012  
 Waktu Ujian : 13.00 - 17.00 WIB  
 Nama Mahasiswa : Riesky Rossha Adethanenti  
 NIM : 22 2008 138  
 Program Studi : Akuntansi  
 Mata Kuliah Pokok : Sistem Pengendalian Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit dr. Sobirin Lubuklinggau.

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI SERTA PEMBIMBING SKRIPSI SEHINGGA DIPERKENANKAN UNTUK MENDAFTAR WISUDA**

| NO | NAMA DOSEN                      | JABATAN           | TGL PERSETUJUAN | TANDA TANGAN |
|----|---------------------------------|-------------------|-----------------|--------------|
| 1  | Mizan, S.E., Ak., M.Si          | Pembimbing        | 14/3 - 2012     |              |
| 2  | Drs. Sunardi, S.E., M.Si        | Ketua Penguji     | 14/3 - 2012     |              |
| 3  | Mizan, S.E., Ak., M.Si          | Anggota Penguji 1 | 13/3 - 2012     |              |
| 4  | Muhammad Fahmi, S.E., Ak., M.Si | Anggota Penguji 2 | 13/3, 2012      |              |

Palembang,                      Maret 2012  
 An. Dekan  
 Ketua Program Studi Akuntansi



**Drs. Sunardi, S.E., M.Si.**  
 NIDN : 0206046303



PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS  
**RUMAH SAKIT Dr. SOBIRIN**

Jl. Yos sudarso No. 13 Telp. ( 0733 ) 321013 Fax. ( 0733 ) 324973 Lubuklinggau kode pos 31611

Lubuk linggau, 28 Januari 2012

Nomor : 445 / 142 / RS.SBR / I / 2012  
Lampiran :  
Perihal : Izin Pengambilan data

Kepada :  
Yth. Dekan Universitas Mu hamadyah  
Fakultas Ekonomi Pale nbang..

Di  
Palembang

Sehubungan dengan surat saudara No 220/G-17/FE-UI MP/XII/2011  
Tanggal 6 Desember 2011 Perihal: Izin Pengambilan Data U ntuk .  
Penyusunan Skripsi di Rumah Sakit Dr.Sobirin Kabupaten Musi Rawas  
atas nama:

Nama : **Riesky Rossha Adethanenti**

Nim : **22.2008.138**

Jurusan : **Akuntansi**

Judul : Pengaruh penerapan sistim pengendalian manajemen dalam  
Meningkatkan kinerja pegawai pada Rumah Sak it di Rumah  
Sakit Dr.Sobirin Lubuk Linggau.

Dengan ini kami memberikan Izin kepada Mahasiswa se suaia dengan  
Tujuan kurikulum yang hendak di capai

Demikian Atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan ter ima kasih

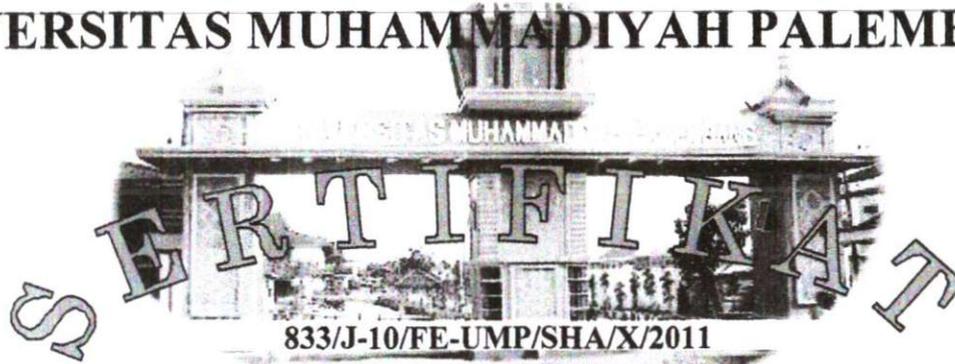


DIREKTUR

*Mipta*  
Drg Hj.Mipta hulu rmi Mkes.

Nip.1960081019852 001

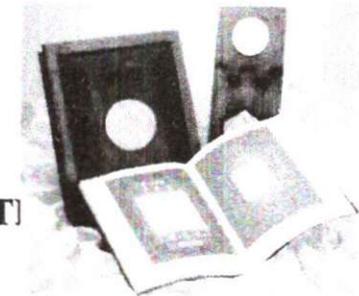
# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : RIESKYROSSHA ADETHANENTI  
NIM : 222008138  
JURUSAN : Akuntansi



Yang dinyatakan **LULUS** Membaca dan Hafalan Al - Qur'an  
di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dengan Predikat **MEMUASKAN**

Palembang, 01 Oktober 2011

an. Dekan  
Rembantu Dekan IV



Drs. Antoni

*Unggul dan Islami*



**ECONOMICS FACULTY**  
**UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**LANGUAGE INSTITUTE & CAREER**

Jl. Ahmad Yani - 14 Ulu Palembang  
 Telp. 0711.511433  
 e-mail: lbpk\_feump@yahoo.com

**TOEFL PREDICTION TEST**

|                  |                   |
|------------------|-------------------|
| <b>FULL NAME</b> | <b>TIME TAKEN</b> |
| RIESKY ROSSHA A  | 08.00-10.00 AM    |

|            |                      |                  |
|------------|----------------------|------------------|
| <b>SEX</b> | <b>DATE OF BIRTH</b> | <b>TEST DATE</b> |
| M/F        | D / M / Y            | D / M / Y        |
| F          | 12-Jun-1990          | 12-Feb-2012      |

| TOEFL PREDICTION SCORES |           |           |             |
|-------------------------|-----------|-----------|-------------|
| SECTION 1               | SECTION 2 | SECTION 3 | TOTAL SCORE |
| 47                      | 38        | 44        | 430         |

|                          |
|--------------------------|
| <b>EXAMINEE'S NUMBER</b> |
| 1308                     |

**Prof. Dr. Indawan Syahri, M.Pd.**

Consultant

|                       |
|-----------------------|
| <b>DATE OF REPORT</b> |
| 16/02/2012            |



**Muhammad Fahmi., S.E., M.Si**

CHAIRMAN

When properly signed, this report certifies that the candidate whose name appears above has taken the TOEFL prediction Test of Economics faculty - language institute & career under secure conditions. This score is valid for only six months. This report is confidential





## BIODATA PENULIS

Nama : Riesky Rossha Adethanenti  
Nim : 22 2008 138  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 06 Desember 1990  
Jenis kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Sosial No. 28 RT. 01 RW. 01 KM 5 Palembang  
Pekerjaan : Mahasiswa  
No. Telpn : 0813 7317 3999  
Nama Orang Tua  
1. Ayah : Leo Simbolon Hassa  
2. Ibu : Rosmaladewi  
Pekerjaan Orang Tua  
1. Ayah : Pegawai Negeri Sipil  
2. Ibu : Pegawai Negeri Sipil  
Alamat Orang Tua : Jl. Majapahit No. 58 RT. 03 RW. 01 Taba Pingin  
LubukLinggau

Palembang, 15 MARET 2012  
Penulis

  
Riesky Rossha Adethanenti