PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
NO. DAF AK 0098 /PER-UMP/10
ANGGAL 28-04-2010

# PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA PALEMBANG

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Nama** : **Zakiah Yuliana**
**NIM** : **22.2007.273.P**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**
**FAKULTAS EKONOMI**
**TAHUN 2010**

# PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA PALEMBANG

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**
**Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH:**


**NAMA : ZAKIAH YULIANA**
**NIM : 22.2007.273.P**


**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**
**FAKULTAS EKONOMI**
**TAHUN 2010**

# PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanggung jawab di bawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama | : Zakiah Yuliana |
| NIM | : 22.2007.273.P |
| Jurusan | : 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 apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2010
Penulis,

Zakiah Yuliana

**Fakultas Ekonomi**
**Universitas Muhammadiyah**
**Palembang**

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

| | | |
|---|---|---|
| **Judul** | : | **PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA PALEMBANG** |
| **Nama** | : | **Zakiah Yuliana** |
| **NIM** | : | **22.2007.273.P** |
| **Fakultas** | : | **Ekonomi** |
| **Jurusan** | : | **Akuntansi** |
| **Mata Kuliah Pokok** | : | **Sistem Pengendalian Manajemen** |

**Diterima dan Disyahkan**
**Pada Tanggal 2010**

**Pembimbing**

**(Betri Sirajuddin, SE, Ak, M.Si)**

**Mengetahui,**
**Dekan**
**U. b. Koordinator Kelas Reguler Malam**

**(Belliwati Kosim, SE. MM)**

## *Motto :*

- *Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (urusan dunia), bersungguh-sungguhlah (dalam beribadah), Dan hanya kepada Tuhanmulah kamu berharap. (AL-Insyirah: 6-8)*
- *Ridho IBU menyertai Ridho Allah SWT, kesuksesan seorang anak berasal dari do'a Ibunya, maka Hormatilah Ibumu...*
- *Setetes keringat orangtuaku seribu langkahku harus maju*

*Terucap Syukur dan doa pada-Mu Ya allah SWT*

*Kupersembahkan Kepada :*

- *Mama dan papa tercinta*
- *Yuk Lina, Kak Rasyid dan Hasbi*
- *Sahabat-sahabat terbaikku*
- *Semua orang yang menyanyangiku*
- *Pembimbing Skripsi*
- *Almamaterku*

بسم الله الرحمن الرحيم

# PRAKATA

Alhamdulillahirobbil 'alamin, tiada untaian kata yang paling indah yang dapat penulis ucapkan, selain dengan memuji asma Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Judul skripsi ini adalah " **Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Palembang".** Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih, penulis sampaikan kepada kedua orang tua ku (Mama dan Papa) yang telah mendidik, membiayai, mendoakan dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Bapak Betri Sirajuddin, SE, Ak, M.Si, yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, disampaikan 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, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Rosyadi, M.M., selaku Ketua Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Belliwati Kosim, SE.MM., selaku Koordinator Kelas Reguler Malam.
4. Seluruh Dosen Pengajar, Staff, dan segenap Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah mendidik dan membimbing penulis semasa mengikuti pendidikan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Burdan Burniat, SH selaku Ketua Pengadilan Agama Palembang yang telah bersedia memberikan izin untuk penulis melakukan penelitian.
6. Seluruh Staf dan pegawai Pengadilan Agama Palembang yang telah membantu dalam proses pengambilan data.
7. Special to Mbak Asma, Arie, Renny, Tia dan Yosi (my lovely friend)
8. Sahabat-sahabatku serta teman-teman seperjuanganku yang telah membantu dan mendukungku selama ini terutama dalam penyusunan skripsi.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga bantuan dan jerih payah yang telah diberikan akan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT, "Amin Ya Rabbal 'Alamin"

Palembang, Februari 2010
Penulis

**Zakiah Yuliana**

## DAFTAR ISI


Halaman

**HALAMAN JUDUL** ..... i

**HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT** ..... iii

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI** ..... iv

**HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN** ..... v

**HALAMAN PRAKATA** ..... vi

**DAFTAR ISI** ..... viii

**DAFTAR GAMBAR** ..... x

**ABSTRAK** ..... xii

**BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah ..... 1

B. Perumusan Masalah ..... 6

C. Tujuan Penelitian ..... 6

D. Manfaat Penelitian ..... 7

**BAB II KAJIAN PUSTAKA**

A. Penelitian Sebelumnya ..... 8

B. Landasan Teori ..... 9

1. Pengendalian Manajemen ..... 7

a. Pengertian Pengendalian Manajemen ..... 7

b. Tujuan Pengendalian Manajemen ..... 10

c. Lingkungan Pengendalian Manajemen ..... 10

d. Struktur Pengendalian Manajemen..... 10

e. Proses Pengendalian Manajemen..... 11

f. Elemen-elemen Pengendalian Manajemen..... 13

g. Aspek internal yang mempengaruhi PM..... 14

h. Kegiatan Pengendalian Manajemen ..... 15

i Pengendalian Tugas ..... 16

2. Kinerja..... 16

a. Pengertian Kinerja..... 16

b. Pengukuran Kinerja..... 17

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai..... 18

d. SPM untuk kinerja pegawai..... 19

e. Hipotesis..... 20

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian..... 21

B. Tempat Penelitian ..... 22

C. Operasional Varibel ..... 22

D. Populasi dan Sampel ..... 23

E. Data yang diperlukan ..... 24

F. Teknik Pengumpulan Data..... 33

G. Analisis Data dan Teknik Analisis..... 34

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian ..... 31

1. Sejarah Singkat Perusahaan ..... 31

2. Visi dan Misi ..... 33

3. Struktur Organisasi ..... 33

4. Jumlah pegawai dan Aktivitas kerja ..... 50

5. Tabulasi Jawaban Kuesioner ..... 51

B. Pembahasan ..... 63

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan ..... 65

B. Saran ..... 66

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar


| | | Halaman |
|---|---|---|
| IV.1 | Stuktur Organisasi Pengadilan Agama Palembang..... | 43 |
| IV.2 | Kurva uji t Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen (X)..... Terhadap Kinerja Pegawai | 62 |

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Rekapitulasi jawaban responden variabel X

Lampiran 3 : Rekapitulasi jawaban responden variabel Y

Lampiran 4 : Frekuensi data variabel X

Lampiran 5 : Frekuensi data variabel Y

Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas TerhadapVariabel X

Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas TerhadapVariabel Y

Lampiran 8 : Hasil Uji Realibilitas TerhadapVariabel X

Lampiran 9 : Hasil Uji Realibilitas TerhadapVariabel Y

Lampiran 10 : Hasil Uji Normalitas TerhadapVariabel X

Lampiran 11 : Hasil Uji Normalitas TerhadapVariabel Y

Lampiran 12 : Hasil Uji Regresi TerhadapVariabel X

# ABSTRAK

Zakiah Yuliana / 22.2007.273 P / Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Palembang.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Palembang. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Palembang. Manfaat penelitian yaitu bagi penulis, bagi Pengadilan Tinggi Agama Palembang dan Almamater.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer, dan teknik pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan bantuan program SPSS *(Statistical Program for Special Science) for Windows* version 14.00.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Hasil uji regresi dengan persamaan regresi Y= 18,227 + 0,412X menggambarkan bahwa variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) berpengaruh sangat nyata pada variabel Kinerja Pegawai (Y), jika Sistem Pengendalian Manajemen mengalami peningkatan sebesar 10 unit, maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan meningkat menjadi 22,347.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, terlihat bahwa nilai R Square ($R^2$) 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% (100%-71,2%) dipengaruhi faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini ditandai dengan begitu banyak perubahan. Perubahan-perubahan tersebut bergerak dengan begitu cepat dan sulit diprediksi. Oleh karena itu organisasi bisnis masa kini dituntut untuk semakin kreatif dan inovatif dalam mengembangkan usahanya. Hal ini pun berpengaruh terhadap kinerja pemerintah dalam hal ini pegawai Pengadilan Agama Palembang agar mereka dapat lebih terpacu dan termotivasi dan dapat menyeimbangkan teknologi informasi saat ini.

Organisasi akan semakin baik apabila memiliki manajeman yang baik yang dapat saling bekerja sama dan berkoordinasi diantara para manajer dan karyawan harus dimotivasi dan diarahkan untuk melakukan apa yang diinginkan pimpinan, agar apa yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan organisasi. Manajeman harus mengendalikan organisasinya sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang dilakukan, untuk itulah perlu adanya sistem pengendalian manajemen yang baik dalam perusahaan.

Pengendalian adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui perilaku yang diharapkan. Menurut Robert dan Vijay (2002:18), Pengendalian manajemen adalah satu dari tiga fungsi perencanaan dan pengendalian yang ada dalam hampir setiap organisasi, dua diantaranya adalah formulasi strategi baru sebagai wujud responnya dan pengendalian tugas, yaitu proses memastikan bahwa tugas tertentu

dilaksanakan secara efektif dan efisien. Fungsi pengendalian ditujukan kepada personel, untuk mengatur perilaku mereka dalam mencapai tujuan.

Komunikasi merupakan suatu bidang yang sangat penting dalam setiap aspek kehidupan, karena hubungan antar manusia dapat terjadi setiap saat dan dimana saja. Tidak terkecuali dalam kehidupan organisasi. Komunikasi juga memainkan peranan yang amat penting dalam setiap kegiatannya dan dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi juga sangat penting dalam kegiatan kantor, karena dengan komunikasi yang baik maka akan menciptakan iklim kerja kantor yang sehat dan terbuka sehingga meningkatkan kreativitas dan dedikasi pegawai kantor.

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Anwar (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya. Pengendalian manajemen merupakan suatu sistem yang dibangun oleh organisasi dan mekanisme operasi sehingga melekat dalam setiap aktivitas yang dijalankan oleh setiap personil mulai dari pengawas, sekretaris, wakil sekretaris, kepala bagian dan pegawai. Membangun kepercayaan diri sendiri dan penanaman kompetensi serta tanggung jawab atas pekerjaan untuk menghasilkan yang terbaik, merupakan salah satu kunci keberhasilan implementasi pengendalian intern. Dengan implementasi pengendalian manajemen yang memadai diharapkan efektivitas kerja lebih maju.

Pengadilan Agama sebagai Pengadilan Tingkat Pertama bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara-perkara di tingkat pertama antara orang-orang yang beragama Islam di bidang perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah dan ekonomi syari'ah sebagaimana diatur dalam pasal 49 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2006 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama.

Keberhasilan pelaksanaan Pengadilan Agama Palembang dapat tercapai apabila didukung oleh pengendalian manajemen yang baik, kualitas sumber daya manusia yang profesional, kreatif, disiplin, berdedikasi dan loyal. Tugas pokok dari pengadilan adalah mengadili perkara serta memberikan suatu putusan atau penelaahan dari suatu perkara yang sebenarnya. Dalam hal ini tidak jarang pekerjaan yang seharusnya selesai pada waktunya tidak dapat dikerjakan karena kinerja pegawai yang kurang maksimal.

Manajemen pengadilan adalah rangkaian kebijakan untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan, meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian/ pengawasan dan penilaian serta evaluasi atas kegiatan yang dilakukan. Dahulu kepercayaan dan keyakinan dalam sistem peradilan di Indonesia pada umumnya telah terkikis disebabkan kelambanan dalam penyelesaian perkara, persepsi tentang korupsi, kolusi dan nevotisme, dan akses terbatasnya pada pelayanan peradilan, solusi efektif untuk masalah tersebut adalah membuat pola dasar dimana kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan bisa kembali pulih.

Pengadilan Agama Palembang dalam menjalankan aktivitasnya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk menyelesaikan perkara yang ada. Fenomena yang terjadi pada Pengadilan Agama Palembang adalah tidak tercapainya penyelesaian perkara dari target yang diinginkan yaitu 90% dalam satu tahun. Berikut tabel mengenai keadaan perkara Pengadilan Agama Palembang.

Tabel I.1
Data Perkara
Pengadilan Agama Palembang Tahun 2006-2008

| No | Tahun | Sisa Tahun Lalu | Diterima | Jumlah | Diputus | Sisa | Persentase Selesai |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2006 | 138 | 819 | 957 | 763 | 194 | 79,72% |
| 2 | 2007 | 194 | 948 | 1142 | 941 | 201 | 82,39% |
| 3 | 2008 | 201 | 1190 | 1391 | 1135 | 256 | 81,59% |

*Sumber: Pengadilan Agama Palembang*

Penyelesaian perkara pada tahun 2006 sampai tahun 2008 belum mencapai target yang diinginkan sebanyak 90% hal ini mungkin akibat sistem pengendalian manajemen belum terlaksana secara efektif. Tidak tercapainya target penyelesaian perkara tersebut kemungkinan salah satu faktor penyebabnya adalah kinerja pegawai yang kurang maksimal dan banyaknya jumlah perkara yang masuk dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada. Selain itu kemungkinan faktor lain yang mempengaruhi adalah lamanya proses penyelesaian perkara yang ada serta fasilitas sarana yang digunakan dalam menunjang kinerja pegawai. Hal ini sangat berpengaruh terhadap penyelesaian perkara.

Secara teori ada empat elemen yang mempengaruhi keberhasilan sistem pengendalian manajemen, yaitu pelacak (*detector*), penilai (*assessor*), umpan balik (*effector*) dan jaringan komunikasi. *Detector* melaporkan jumlah perkara yang masuk kepada Wakil Panitera (Wapan). Dalam satu hari jumlah perkara yang masuk sekitar 10-15 perkara. *Assesor* membandingkan informasi perkara dengan keadaan yang diinginkan kepada Panitera/Sekretaris (Pansek). *Effector* mengambil tindakan koreksi terhadap jumlah perkara yang masuk dengan penetapan majelis hakim, penunjukan Panitera Pengganti dan penetapan hari sidang oleh Ketua Pengadilan Agama. Jaringan komunikasi memberitahukan kepada Panitera Muda Permohonan, Gugatan dan Hukum tentang hasil penetapan majelis hakim dan penunjukan Panitera Pengganti dan penetapan hari sidang. Dari keempat elemen tersebut telah telah dijalankan sebagaimana mestinya sesuai dengan prosedur.

Pengadilan Agama Palembang kedepan perlu membenahi efektivitas kerja dan perlu mengefektifkan pengendalian manjemen dalam hal ini mengelola SDM pegawai agar lebih efektif dan lebih tinggi kualitas kerjanya dalam melaksanakan tugas. Pengendalian manajemen pada kantor Pengadilan Agama Palembang dilakukan oleh Ketua, Wakil Ketua dan para Hakim, Panitera dan Wakil Panitera, Panitera Muda Permohonan, Panitera Muda Gugatan, Panitera Pengganti, Jurusita dan Jurusita Pengganti.

Pengadilan Agama Palembang telah lama beroperasi sejak zaman kesultanan Palembang sampai sekarang, dalam memberikan pelayanan yang baik

kepada masyarakat guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia, juga memiliki visi, misi, tujuan dan strategi yang telah baku. Terciptanya visi, misi, tujuan dan strategi yang baik tersebut maka Pengadilan Agama Palembang mempunyai peranan yang penting bagi masyarakat luas, khususnya kota Palembang. Dengan demikian tampak bahwa betapa pentingnya sistem pengendalian manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Palembang".

**2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka perumusan masalah yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini adalah: "Bagaimanakah pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Palembang?"

**3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: "Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Palembang?"

**4. Manfaat Penelitian**

a. Kegunaan Teoritis

1. Bagi penulis sendiri sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman di dunia kerja yang sesungguhnya
2. Menambah daftar pustaka baru yang dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa
3. Bagi almamater pada umumnya dan bagi fakultas ekonomi pada khususnya sebagai sumbangan pengetahuan praktis mengenai pegendalian manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam prakteknya.

b. Kegunaaan Praktis

Bagi kantor Pengadilan Agama Palembang sebagai masukan dan pertimbangan dalam mendesain dan mengimplementasikan sistem pengendalian manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai.

# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA

## A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya berjudul Pengaruh Pengendalian Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan untuk Meningkatkan Pendapatan pada CV. Davis Palembang, oleh Anis Tyarini (2004). Perumusan masalah dalam penelitain tersebut berapa besar pengaruh pengendalian manajemen terhadap efektivitas kerja karyawan untuk meningkatkan pendapatan CV Davis Palembang. Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh pengendalian manajemen terhadap efektivitas kerja karyawan untuk meningkatkan pendapatan pada CV Davis Palembang.

Variabel yang digunakan yaitu pengendalian manajemen, efektivitas kerja karyawan dan pendapatan. Data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis menggunakan rumus statistik.

Hasil analisis menggunakan uji statistic dengan perhitungan regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y=-18,44+0,62X1+0,45X2 dan perhitungan korelasi linear berganda menghasilkan sebesar 0,92 bila diinterprestasikan hubungannya kuat. Hasil perhitungan koefisien penentu berganda diketahui bahwa naik turunnya pendapatan (Y) yang disebabkan oleh pengendalian manajemen

(X1) dan Efektivitas kerja karyawan (X2) hanya sebesar 84,64% sedangkan sisanya 15,36% dipengaruhi variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan di lakukan oleh penulis memiliki persamaan yaitu pengendalian manajemen sebagai indicator utama dalam penelitian. Adapun perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu menganalisis pengaruh pengendalian manajemen terhadap efektivitas kerja karyawan untuk meningkatkan pendapatan, sedangkan penulis lebih memfokuskan pada pengaruh efektivitas pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai.

## B. Landasan Teori

### 1. Pengendalian Manajemen

a. Pengertian Pengendalian Manajemen

Menurut Robert dan Vijay (2002:18), Pengendalian manajemen adalah satu dari tiga fungsi perencanaan dan pengendalian yang ada dalam hampir setiap organisasi, dua diantaranya adalah formulasi strategi baru sebagai wujud responnya dan pengendalian tugas, yaitu proses memastikan bahwa tugas tertentu dilaksanakan secara efektif dan efisien. Menurut Arief (2001:17), pengendalian manajemen merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dalam sebuah perusahaan agar secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan Pengendalian Manajeman

Menurut Abdul dkk, (2000:7) tujuan pengendalian manajemen adalah untuk menjamin bahwa strategi yang di jalankan sesuai dengan tujuan organisasi yang dituju.

c. Lingkungan Pengendalian Manajemen

Menurut Abdul dkk (2000;13). Pengendalian Manajemen sebenarnya merupakan proses. Proses tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan, faktor-faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap pengendalian manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perilaku Organisasi

   Proses pengendalian manajemen tetap meletakkan manusia sebagai aktornya. Artinya adanya proses mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Terkadang tujuan karyawan dengan perusahaan berbeda, oleh karenanya pengendalian manajemen sangat berpengaruh dalam hal ini.

2. Pusat Pertanggungjawaban

   Suatu organisasi dibagi menjadi suatu unit yang membawahi suatu tugas tertentu. Adanya suatu pusat pertanggungjawaban ini adalah untuk memenuhi satu atau beberapa tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak.

d. Struktur Pengendalian Manajemen

Menurut Mulyadi dan Johny (2000:118), struktur pengendalian manajemen terdiri dari:

1) Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan pengorganisasian sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2) Jaringan Informasi

Jaringan informasi merupakan komponen kedua struktur pengendalian manajemen untuk merencanakan, mengimplementasikan dan mengendalikan tugas.

3) Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan merupakan komponen ketiga struktur pengendalian manajemen. Sistem penghargaan digunakan untuk memotivasi personel untuk mencapai tujuan organisasi dengan perilaku yang diharapkan oleh organisasi.

e. Proses Pengendalian Manejemen

Menurut Abdul Halim, dkk (2001:11) pengendalian manajememm melibatkan hubungan antara atasan dan bawahan. Proses pengendalian meliputi kegiatan sebagai berikut:

1) Perencanaan Strategis

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

2) Penyusunan Anggaran

Penyusunan anggaran adalah proses pengoperasionalan rencana dalam bentuk pengkuantifikasian, biasanya dalam unit moneter untuk kurun waktu tertentu. Suatu anggaran operasi biasanya meliputi satu tahun serta menyatakan pendapatan dan beban yang direncanakan untuk tahun itu.

Menurut Robert dan Vijay (2004:75), kegunaan dari suatu anggaran adalah sebagai berikut:

a. Untuk membantu mengkoordinasikan aktivitas dari beberapa bagian organisasi
b. Untuk menugaskan tanggung jawab kepada manajer, mengotorisasi jumlah yang berwenang untuk mereka gunakan dan menginformasikan kepada mereka mengenai kinerja yang diharapkan dari mereka
c. Untuk memperoleh komitmen yang merupakan dasar untuk mengevaluasi kinerja aktual manajer.

3) Pelaksanaan

Selama tahun anggaran manajer melakukan program atau bagian dari program yang menjadi tanggung jawabnya. Laporan yang dibuat hendaknya menunjukkan dapat menyediakan informasi tentang program dan pusat pertanggungjawaban.

4) Evaluasi Kerja

Evaluasi kerja merupakan kegiatan terakhir dari proses pengendalian manajemen yaitu menilai kinerja manager pusat pertanggung jawaban. Prestasi kerja pada intinya bisa dilihat dari efisiensi dan efektif tidaknya suatu pusat pertanggungjawaban menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Proses pengendalian manajemen meliputi tiga aktivitas:

1) Komunikasi

Komunikasi dimaksudkan agar bawahan bertindak secara efektif, mereka harus mengatahui apa yang diharapkan dari mereka.

2) Motivasi

Bawahan harus diberi motivasi untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi dapat berupa penghargaan, semangat atau dorongan dapat memacu kerja pegawai.

3) Evaluasi

Efisien atau efektifnya bawahan melakukan tugasnya harus dievaluasi terlebih dahulu.

f. Elemen-elemen Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Robert dan Vijay (2004: 3), elemen sistem pengendalian meliputi:

1. Pelacak (*detector*) yaitu suatu perangkat yang mengukur apa yang sesungguhnya terjadi dalam proses yang sedang dikendalikan.

2. Penilai (*assessor*) yaitu suatu perangkat yang menentukan signifikansi dari peristiwa actual dengan cara membandingkannya dengan beberapa standar dari apa yang seharusnya terjadi.
3. *Effector*, yaitu suatu perangkat yang sering disebut umpan balik, yang mengubah perilaku jika assessor mengindikasikan kebutuhan untuk melakukan hal tersebut.
4. Jaringan komunikasi, yaitu perangkat yang meneruskan informasi antara detector dan assesor dan antara *assesor* dam *effector*.

g. Aspek internal yang mempengaruhi keberhasilan pengendalian manajemen.

Menurut Halim dkk, (2000:52), aspek-aspek internal yang mempengaruhi keberhasilan pengendalian manajemen adalah:

1. Budaya

   Budaya yang dimaksud disini adalah aturan atau kebiasaan yang berlaku dalam perusahaan atau disebut ,juga iklim kerja. Iklim kerja ini bias berbentuk sikap, norma, hubungan kerja, dan asumsi yang secara eksplisit ataupun inplisit diterima dan berlaku bagi seluruh anggota organisasi. Norma budaya seperti ini penting karena akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

2. Gaya Manajemen

   Aspek internal yang juga penting adalah gaya manejemen termasuk sikap pimpinan terhadap pengendalian. Sikap pimpinan biasanya juga tercermin dalam sikap bawahan. Latar belakang pimpinan biasanya

berbagai bentuk, ada pimpinan yang cenderung hanya instruksi tertulis dam juga pendekatan yang kharismatik.

3. Organisasi Formal

   Organisasi yang dimaksud disini adalah hubungan kerja secara formal antara satu bagian dengan bagian lainnya, sehingga setiap orang akan mengerti arah mana yang akan dituju oleh perusahaan.

4. Persepsi dan Komunikasi

   Perintah yang diterima seorang bawahan dari atasannya yang bias terjadi dan bila tidak ditangani dengan baik maka bisa merugikan kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu diperlukan cara komunikasi yang baik sehingga informasi yang disampaikan jelas dan tidak salah diterima oleh pihak yang menerima.

5. Kerjasama dan Konflik

   Suatu organisasi berusaha menjaga keseimbangan yang tepat antara kekuasaan yang menimbulkan kerjasama. Beberapa konflik terkadang memang diinginkan yaitu konflik yang menghasilkan persaingan antara pegawai untuk kenaikan pangkat atau berbagai bentuk kompensasi adalah menyehatkan. Bentuk kerjasama juga penting, disinilah perlunya pengendalian yang handal untuk memungkinkan minimalisasi konflik dan menciptakan kerjasama yang baik.

h. Kegiatan Pengendalian Manajemen

Pengendalian manajemen terdiri atas berbagai kegiatan, meliputi:

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

i. Pengendalian Tugas

Menurut Robert dan Vijay (2004:13), pengendalian tugas adalah proses untuk memastikan bahwa tugas yang spesifik dilaksanakan secara efektif dan efisien. Pengendalian tugas berorientasi pada transaksi, hal tersebut melibatkan kinerja dari tugas individual sesuai dengan aturan yang ditetapkan dalam pengendalian manajemen. Banyak kegiatan pengendalian tugas yang bersifat ilmiah; yaitu keputusan optimal atau tindakan yang tepat perlu diambil untuk membawa kondisi diluar kendali kembali kondisi yang diinginkan dapat diprediksikan dalam batasan yang dapat diterima.

**2. Kinerja**

Kinerja adalah keberhasilan personil, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Kebehasilan pencapaian sasaran strategik perlu diukur. Menurut Ambar (2003 : 223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut

Malayu (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Barry (2002 : 98) kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

a. Pengukuran Kinerja Pegawai

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan ukuran-ukuran dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernandin dan Russell (2000:135) yaitu sebagai berikut :

1. *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapanya.
3. *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* : keaslian gagasan –gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Sedangkan Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Supervisi (2003:355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Anwar (2005:16-17) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

   Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakanmodal utama individu manusia untu mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam 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, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

c. Sistem Pengendalian Manajemen untuk Kinerja Pegawai

   Menurut Robert dan Vijay (2004: 345) Sistem Pengendalian Manajemen berbasis kinerja adalah:

   1) Menetapkan aspek kinerja yang hendak di beri penghargaan
   4) Menentukan bobot setiap aspek dan komponen kinerja
   5) Menentukan performance grade yang dipakai untuk menilai setiap aspek kinerja dan penghargaan yang diberikan.

6) Menetapkan bobot untuk setiap perspektif yang dicakup sasaran strategik dalam *achievement base aspect.*

7) Menetapkan tipe target yang akan dipakai sebagai basis pendistribusian penghargaan dalam *achievement base aspect.*

**c. Hipotesis**

Sesuai dengan masalah yang dihadapi dan tujuan yang diinginkan, maka hipotesis yang diajukan adalah sistem pengendalian manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## a. Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2006:11), jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya dibagi tiga macam:

1) Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable lain.

2) Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan, yang variabelnya masih sama dengan penelitian variable mandiri tetapi yang untuk lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda.

3) Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiasif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh penulis adalah penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel antara pengendalian manajemen dengan kinerja pegawai.

**b. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pengadilan Agama Palembang yang terletak di Jalan Pangeran Ratu Seberang Ulu 1 Jakabaring.

**c. Operasionalisasi Variabel**

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

| No | Variabel | Definisi | Indikator |
|---|---|---|---|
| 1 | Sistem Pengendalian Manajemen (X) | Proses dimana manajemen mengawasi aktivitas kerja pegawai agar tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. | Tercapainya sistem pengendalian manajemen yang baik |
| | a. Detector | Suatu perangkat yang mengukur apa yang sesungguhnya terjadi dalam proses penerimaan perkara | a. Adanya Buku penerimaan pendaftaran perkara<br>b. Cukup syarat administrasi perkara |
| | b. Assesor | Suatu perangkat yang menentukan signifikansi dari peristiwa aktual dengan cara membandingkan data perkara dengan beberapa standar | a. Adanya buku register perkara<br>b. Adanya buku induk keuangan perkara |
| | c. Effector | Suatu perangkat yang mengubah perilaku jika assesor mengindikasi kebutuhan untuk melakukan hal tersebut (proses pelaksanaan perkara). | a. Adanya Penunjukan Majelis Hakim<br>b. Adanya Penetapan hari sidang |
| | d. Jaringan Komunikasi | Perangkat yang meneruskan informasi antara detector dan assesor dan antara assesor dan effector. | a. Proses pelaksanaan sidang<br>b. Proses minutasi |

| No | Variabel | Definisi | Indikator |
|---|---|---|---|
| 2 | Kinerja pegawai (Y) | Kemampuan para pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan | a. jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai<br>b.kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.<br>c.sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan<br>d.semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. |

**d. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2004:72), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua hal yang ada di dalam populasi yang disebut juga sensus. Kantor Pengadilan Agama Palembang memiliki jumlah pegawai tetap sebanyak 58 orang.

Menurut Sugiyono (2003:91), Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling pertimbangan yaitu merupakan bentuk sampling non random yang pengambilan sampelnya di

tentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan atau kebijakan lainnya. Alasan penulis menggunakan sampling pertimbangan adalah karena populasi yang digunakan bersifat heterogen, penulis mengalami kesulitan menemui para pegawai karena kesibukan aktivitas kerja dan keterbatasan waktu. Dari penyempelan tersebut diperoleh sebanyak 20 orang pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini karena pegawai tersebut terlibat langsung dalam aktivitas proses penyelesaian perkara. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pengadilan Agama Palembang yang berkedudukan di Jalan Pangeran Ratu Seberang Ulu 1 Jakabaring.

**e. Data yang diperlukan**

Untuk menunjang penelitian yang akan dilakukan sangat diperlukan data-data yang berhubungan dengan efektivitas pengendalian manajemen pada Kantor Pengadilan Agama Palembang. Adapun pada umumnya data-data bersumber dari dua golongan, yaitu:

a. Data Primer

   Yaitu data yang diperoleh secara langsung di tempat penelitian atau suatu tempat yang menjadi objek pengamatan.

b. Data Sekunder

   Yaitu data-data yang diperoleh dan dikumpulkan secara tidak langsung dari sumber-sumber lain seperti buku-buku pustaka, majalah, dan sejenis lainnya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui kuesioner dengan pertanyaan yang terstruktur dari responden dan juga dilakukan wawancara.

**f. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Nan Lin ( 2004:116-123), teknik pengumpulan data terdiri dari:

1. *Interview* (Wawancara)

   Yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan instansi, dan pegawai-pegawai kantor yang dapat memberikan informasi dan data yang dibutuhkan penulis.

2. Survei

   Survei adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan instrument untuk meminta tanggapan responden terhadap sampel.

3. *Quesioner* (Angket)

   Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden (objek penelitian) yang dianggap bisa membantu dalam memperoleh data yang diperlukan. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai-pegawai Kantor Pengadilan Agama Palembang yang dipilih secara acak dari tiap bagian kantor.

4. *Observasi* (Pengamatan Langsung)

   Yaitu pengambilan atau pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan objek penelitian guna mendapatkan data dan informasi yang konkrit dan berhubungan dengan pembahasan

5. Dokumentasi

   Dokumentasi adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa yang lalu.

   Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan pihak yang berwenang untuk memberikan informasi yang berkaitan, dokumentasi yaitu dokumen pengadilan yang berhubungan dengan penelitian ini, kuesioner untuk pegawai pengadilan.

**g. Analisis Data dan Teknik Analisis**

Menurut Mudjarat (2003:124), metode analisis data terdiri dari:

1) Analisis Kualitatif

   Analisis kualitatif adalah suatu metode analisis data yang diukur dengan cara memberikan penjelasan dalam bentuk kata-kata atau bentuk kalimat.

2) Analisis Kuantitatif

   Analisis kuantitatif adalah suatu metode analisis data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif digunakan untuk menilai pengaruh pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Palembang. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuesioner dengan menggunakan tabulasi yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuesioner. Data dihitung berdasarkan hasil pertanyaan yang berupa jawaban responden dan dinilai menurut skala Likert (Sugiyono 2001:85)

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam pengukuran variabel ini diberikan 5 klasifikasi tingkatan dengan batasan kriteria sebagai berikut:

- Bernilai 5 jika jawaban Sangat Setuju (SS)
- Bernilai 4 jika jawaban Setuju (S)
- Bernilai 3 jika jawaban Tidak Pasti (TP)
- Bernilai 2 jika jawaban Tidak Setuju (TS)
- Bernilai 1 jika jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

**Teknik Analisis**

Untuk mempermudah perhitungan statistik maka digunakan program SPSS *(Statistical Program for Special Science) for Windows*. Pengujian yang akan dilakukan terhadap kuesioner dalam penelitian ini adalah:

**1. Uji Validitas.**

*Test of validity* dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang telah disusun memiliki validitas atau tidak. Hasilnya akan ditunjukkan oleh suatu indeks sejauh mana alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin di ukur.

Menurut Dwi (2009:16) ada dua syarat yang harus dipenuhi agar sebuah butir dikatakan valid, yaitu:

1) Korelasi dari item-item kuesioner haruslah kuat dan peluang kesalahan tidak terlalu besar (menurut teori maksimal 5% dalam uji pertama).
2) Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif tersebut berarti bahwa r bt ( nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengukur validitas) harus lebih besar dari r tabel.

Validitas alat pengukur dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan dengan alat Bantu SPSS for windows. Bila ternyata semua pertanyaan yang di susun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut punya validitas. Teknik korelasi yang akan digunakan dalam validitas ini adalah teknik korelasi product moment, menurut Sugiono (2005:210) persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi *product moment* antara item instrument yang digunakan dengan variabel yang bersangkutan

X = jumlah skor item instrument yang digunakan

Y = jumlah skor semua item instrument dalam variabel tersebut

N = jumlah responden

Teknik korelasi product moment memerlukan tingkat pengukuran variabel sekurang-kurangnya interval. Karena skor sebagian didapat dari skala pengukuran ordinal. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS for Windows dengan cara mengkorelasikan masing-masing variabel. Dari hasil korelasi ini selanjutnya akan dicari r. Menurut Sugiono (2005:317) nilai r untuk N=20 dengan taraf signifikan 5% adalah 0433,. Jadi apabila r lebih besar dari 0433, dinyatakan valid dan sebaliknya apabila r lebih kecil dari 0, dinyatakan tidak valid.

**2. Uji Reabilitas**

Setelah dapat ditemukan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid dengan r lebih besar dari 0,433 maka selanjutnya pertanyaan yang dinyatakan reliebel tersebut diuji reliabilitasnya. Uji reabilitas dilakukan untuk menguji konsisten dan

stabilitas yang ditujukan oleh Cronbach alpa, dimana makin besar nilai alpha (mendekati 1), maka dikatakan pertanyaan tersebut cukup realibel.

3. **Uji Normalitas Data**

Menurut Singgih (2001:53) Pengujian Normalitas dilakukan dengan menggunakan Rasio Skewness dan Kurtosis, yaitu dengan membandingkan skewness statistic atau kurtosis statistic di bagi dengan standar error dari skewness dan standar error kurtosis. Semua nilai perbandingan tersebut harus berada diantara -2 dan +2 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keahlian audit berdistribusi normal.

4. **Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji hipotesis dalam penelitian ini di uji dengan melakukan uji koefisien korelasi sederhana (Uji t), uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Menurut Iqbal (2005:254), uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui perbedaan nilai rata-rata populasi yang digunakan sebagai pembanding dengan rata-rata sebuah sampel. Dari hasil uji ini akan diketahui apakah rata-rata populasi yang digunakan sebagai pembanding berbeda secara signifikan dengan rata-rata sebuah sampel, jika ada perbedaaan, rata-rata manakah yang lebih tinggi.

Rumus t hitung pada analisis adalah korelasi sederhana:

$$\text{t hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi

Sb = Standar Error

**5. Uji Regresi**

Analisis Regresi Linier Sederhana. Adapun persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana:

X : Sistem Pengendalian manajemen
Y : Kinerja pegawai PA Palembang
a : Konstanta
b : Koefisien Korelasi
ε : Variabel lain yang tidak diteliti

Langkah-langkah pengujian:

1) Menentukan Hipotesis

Ho = Sistem pengendalian manajemen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Palembang.

Ha = Sistem pengendalian manajemen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Palembang.

2) Menentukan Taraf Nyata

- Tingkat signifikan sebesar 5%
- Taraf nyata dari t tabel di tentukan dari derajat bebas (db)=n-k-1
- Taraf nyata (α) beserta nilai f tabel
- Taraf nyata dari f tabel ditentukan dengan derajat bebas (db)=n-k-1

3) Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila t hitung < t tabel

Ho ditolak apabila t hitung < t tabel

Berdasarkan probabilitas:

Ho diterima jika P value > 0,05

Ho ditolak jika P value < 0,05

4) Nilai uji statistik

$$to = \frac{bi - Bi,i}{Sbi}$$

5) Kesimpulan

Menarik kesimpulan Ho diterima t hitung < t tabel atau Ho ditolak apabila t hitung > t tabel.

# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. HASIL PENELITIAN

### 1. Sejarah Singkat Pengadilan Agama Palembang.

Pengadilan Agama Palembang dibentuk berdasarkan Penetapan Menteri Agama Nomor 15 Tahun 1952. Pengadilan Agama, sebagai Pengadilan Tingkat Pertama bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara-perkara di tingkat pertama antara orang-orang yang beragama Islam di bidang perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah dan ekonomi syari'ah sebagaimana diatur dalam pasal 49 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2006 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Pengadilan Agama mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Memberikan pelayanan teknis yustisial dan administrasi kepaniteraan bagi perkara tingkat pertama serta penyelesaian perkara dan eksekusi.
2. Memberikan pelayanan dibidang administrasi perkara banding, kasasi dan peninjauan kembali serta administrasi peradilan lainnya.
3. Memberikan pelayanan administrasi umum kepada semua unsur dilingkungan Pengadilan Agama (umum, kepegawaian dan keuangan).
4. Memberikan keterangan, pertimbangan dan nasehat tentang hukum Islam

pada instansi pemerintah di daerah hukumnya, apabila diminta sebagaimana diatur dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 jo Nomor 50 Tahun 2009 tentang Peradilan Agama.

5. Memberikan pelayanan penyelesaian permohonan pertolongan pembagian harta peninggalan diluar sengketa antara orang-orang yang beragama Islam yang dilakukan berdasarkan hukum Islam sebagaimana diatur dalam pasal 107 ayat (2) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 jo. Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama.
6. *Waarmerking* akta keahliwarisan di bawah tangan untuk pengambilan deposito/tabungan, pensiunan dan sebagainya.
7. Melaksanakan tugas penyelesaian sengketa ekonomi syari_ah sesuai dengan pasal 49 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 tahun 2006 yang telah diperbaharuai yang kedua dengan Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009.
8. Melaksanakan tugas-tugas pelayanan lainnya seperti penyuluhan hukum, memberikan/melaksanakan hisab rukyat dalam penentuan awal pada tahun hijriyah.

Dengan perubahan perundang-undangan tersebut, maka Badan Peradilan Agama kewenangannya bertambah, baik dalam pengelolaan manajemen peradilan, administrasi peradilan maupun bidang teknis yustisial.

## 2. Visi dan Misi

Visi mewujudkan Peradilan Agama Palembang yang mandiri,bermartabat, berwibawa, efektif, efesien, terhormat dan dihormati sebagai salah satu institusi kekuasaan kehakiman di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia dalammenegakkan hukum dan keadilan.

Misi Pengadilan Agama Palembang yaitu :

1. Mewujudkan pelaksanaan manajemen Peradilan yang baik dan benar secara berkesinambungan.
2. Meningkatkan kualitas, efesiensi, efektifitas kinerja dan budaya kerja di lingkungan Pengadilan Agama Palembang.
3. Mewujudkan aparatur Peradilan Agama Palembang yang profesional, bersih, berwibawa dan berakhlakul karimah.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan publik dibidang hukum dan keadilan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) Peradilan Agama.
5. Meningkatkan kualitas dan citra Peradilan Agama sebagai Peradilan keluarga.

## 3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Pengadilan Agama Palembang

### a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu bagan yang menunjukkan hubungan antara tiap bidang kerja yang diletakkan pada kedudukan dan tanggung jawabnya masing-masing yang disusun dalam bentuk

yang teratur, secara umum dapat dilaksanakan bahwa struktur organisasi merupakan kerangka kerja seluruh aktivitas perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi akan tercipta suatu kegiatan yang terkoordinir dan terintegrasi antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga usaha perusahaan untuk mencapai tujuan dapat terlaksana.

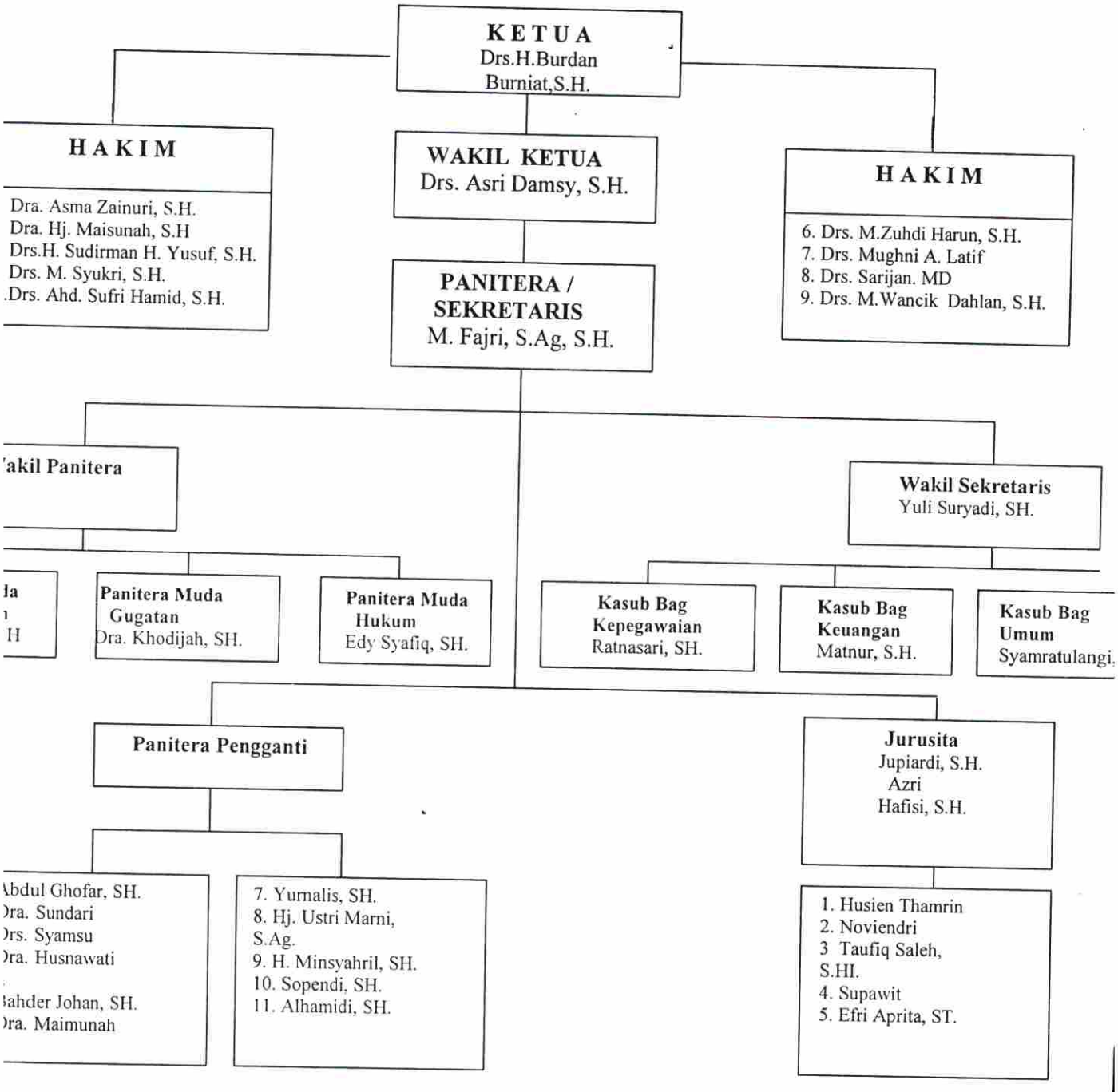
Dalam struktur organisasi tercermin antara lain:

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

   Hubungan organisasi tersebut dapat dilihat sampai dimana pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang dapat menghasilkan suatu sistem kerjasama yang baik dan terkoordinir dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi juga dapat dipandang sebagai dasar menyeluruh yang menyatukan fungsi-fungsi suatu perusahaan dan menetapkan hubungan definitif antara personil yang melakukan fungsi tersebut.

## Gambar IV.1

## STRUKTUR ORGANISASI
## PENGADILAN AGAMA PALEMBANG



**b. Pembagian Tugas**

Dalam Undang-undang Nomor 7 tahun 1989 diperbaharui dengan Undang-undang Nomor 50 tahun 2009 Pengadilan Agama yang merupakan Pengadilan tingkat Pertama mempunyai susunan Organisasi Pengadilan Agama yang terdiri dari Ketua, Wakil Ketua, Hakim, Panitera/Sekretaris, Wakil Panitera, Wakil Sekretaris, Panitera Muda Gugatan, Panitera Muda Permohonan, Panitera Muda Hukum, Kasubbag Umum, Kasubbag Kepegawaian, Kasubbag Keuangan, Panitera Pengganti dan Jurusita/Jurusita Pengganti yang mempunyai tugas pokok dan fungsi antara lain:

**Ketua Pengadilan Agama;** tugas pokok dan fungsinya adalah pemimpin pelaksanaan tugas Pengadilan Agama Palembang dalam mengawasi, mengevaluasi, dan melaporkan pelaksanaan tugas sesuai dengan kebijakan tugas menurut Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;

Uraian Tugasnya:

1. Memimpin pelaksanaan tugas Pengadilan Agama Kelas IA Palembang.
2. Menetapkan, menjadwalkan rencana kegiatan serta membagi tugas dan menentukan penanggung jawab kegiatan.
3. Menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan dilingkungan Pengadilan Agama Kelas IA Palembang.
4. Menunjuk dan membuat penetapan Majelis Hakim dan mengatur pembagian perkara sidang.

5. Menetapkan dan memerintah eksekusi/sita eksekusi dalam suatu keputusan.
6. Mengadakan rapat dinas menanggapi dan memecahkan persoalan yang muncul.
7. Mengevaluasi prestasi kerja aparat di lingkungan Pengadilan Agama Kelas IA Palembang.
8. Mengadakan konsultasi dan melaksanaka tugas yang diberikan oleh atasan.

**Wakil Ketua Pengadilan Agama;** tugas pokok dan fungsinya adalah mewakili Ketua Pengadilan Agama Palembang dalam hal merencanakan dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai Wakil Ketua Pengadilan Agama Palembang serta mengkoordinir dan melaporkan Pengawasan tugas kepada Ketua Pengadilan Agama Palembang.

Uraian Tugasnya:

1. Melaksanakan tugas Ketua Pengadilan Agama Kelas IA Palembang apabila ketua berhalangan.
2. Mengadakan konsultasi penyusunan program jangka pendek dan jangka panjang serta membantu memecahkan masalah yang muncul.
3. Mengkoordinir dan melaporkan pengawasan pelaksanaan tugas kepada Ketua Pengadilan Agama Kelas IA Palembang
4. Menerima dan meneliti berkas perkara yang diterima membuat dan menandatangani Penetapan Hari Sidang.

5. Mengikuti sidang sebagai Ketua Majelis maupun Hakim Anggota dan bertanggung jawab atas kebenenaran berita acara.
6. Melaporkan perkara yang diterima dan diputus setiap akhir bulan kepada Ketua dalam bentuk Laporan Kegiatan Persidangan Hakim (LKH).
7. Bertanggung jawab atas perkara-perkara yang menjadi wewenangnya baik dalam proses maupun penyelesaiannya sampai dengan minutasi.
8. Mengonsep Putusan / Penetapan yang telah diucapkan dalam persidangan.

**Hakim;** tugas pokok dan fungsinya adalah menerima dan meneliti berkas perkara serta bertanggung jawab atas perkara yang diterima yang menjadi wewenang nya baik dalam proses maupun peneyelesaiannya sampai dengan minutasi. Berkoordinasi dengan Ketua Pengadilan Agama Menyusun Program kerja jangka panjang dan jangka pendek. Serta melaksanakan Pengawasan bidan Bidalmin atas perintah Ketua.

Uraian Tugasnya:

1. Menerima dan meneliti berkas perkara yang diterima membuat dan menandatangani Penetapan Hari Sidang.
2. Mengikuti sidang sebagai Ketua Majelis maupun Hakim Anggota dan bertanggung jawab atas kebenenaran berita acara
3. Melaporkan perkara yang diterima dan diputus setiap akhir bulan kepada Ketua dalam bentuk Laporan Kegiatan Persidangan Hakim

(LKH).

4. Bertanggung jawab atas perkara-perkara yang menjadi wewenangnya baik dalam proses maupun penyelesaiannya sampai dengan minutasi
5. Mengonsep Putusan/Penetapan dan memarafnya serta menandatangani asli Putusan/Penetapan yang telah diucapkan dalam persidangan.
6. Membantu Ketua menyusun program jangka pendek dan jangka panjang.
7. Membantu Mahasiswa yang mengadakan Penelitian/Riset
8. Melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh Ketua/Pimpinan

**Panitera/Sekretaris;** tugas pokok dan fungsinya adalah berkoordinasi dengan Ketua Pengadilan Agama dalam merencanakan dan melaksanakan pelayanan teknis di bidang Administarsi Perkara, Administarsi umum dan administrasi lainya yang berkaitan dengan menyiapkan konsep rumusan kebijakan dalam menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan tugas kegiatan Kepaniteraan dan Kesekretariatan dalam menyusun program kerja jangka panjang dan jangka pendek.

Uraian Tugasnya:

1. Memimpin pelaksanaan tugas Kepaniteraan/Kesekretariatan
2. Menetapkan, menjadwalkan rencana kegiatan serta membagi tugas dan menentukan penanggung jawab kegiatan.
3. Menggerakkan dan melaksanakan kegiatan Kepaniteraan dan Kesekretariatan

4. Memantau pelaksanaan tugas bawahan serta membagi tugas kepada bawahan
5. Menyiapkan konsep rumusan kebijaksanaan pimpinan di bidang Kepegawaian/Kesekretariatan.
6. Mengadakan rapat dinas, menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul di bidang kepaniteraan/kesekretariatan.
7. Mengevaluasi prestasi kerja para aparat di lingkungan Pengadilan Agama Kelas IA Palembang
8. Membuat dan menandatangani DP.3 Panmud Gugatan, Panmud Permohonan, Panmud Hukum, Panitera Pengganti dan Kasub Bag Umum, Keuangan dan Kepegawaian.
9. Mengadakan konsultasi dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.
10. Mengirimkan Salinan putusan Cerai dan salinan Penetapan Ikrar Talak yang berkekuatan Hukum ke PPN, KUA yang wilahnya meliputi tempat tinggal Penggugat dan Tergugat dari PPN, KUA tempat pernikahan dilaksanakan.

**Wakil Panitera;** tugas pokok dan fungsinya adalah membantu Panitera dalam melaksanakan tugas-tugas Kepaniteraan dan bertanggungjawab dalam mengawasi tugas meja 1 meja II meja, III. Mengevaluasi dan melaporkan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Uraian Tugasnya:

1. Melaksanakan tugas-tugas Panitera apabila berhalangan.
2. Membantu Panitera dalam melaksanakan tugas-tugas Kepaniteraan.
3. Mengawasi tugas meja I, meja II, meja III dan bertanggung jawab atas ruangan Kepaniteraan.
4. Membuat dan menandatangani DP.3 Panmud Gugatan, Panmud Permohonan, Panmud Hukum.
5. Membuat surat keterangan ahli waris dan pembagian harta diluar sengketa (P3HP) setelah mendapat persetujuan Panitera dan Ketua.
6. Mendampingi Hakim sebagai Panitera sidang dan membuat Berita Acara sidang.
7. Mengawasi pengisian buku-buku register serta melaksanakan tugas-tugas lain yang dipercayakan atasan.
8. Memimpin pelaksanaan eksekusi putusan.

**Wakil Sekretaris;** tugas pokok dan fungsinya adalah mewakili Sekretaris dalam melaksanakan tugas dalam memimpin pelaksanaan di Kesekretariatan bertanggung jawab sebagai pejabat pembuat komitmen/penanggugjawab Kegiatan yang menggerakkan dan menyiapkan konsep serta memecahkan masalah yang muncul di bidang Kesekretariatan serta bertanggungjawab kepada Panitera/Sekretaris.

Uraian Tugasnya:

1. Mewakili Sekretaris dalam memimpin pelaksanaan di Kesekretariatan.
2. Menetapkan, menjadwalkan rencana kegiatan serta membagi tugas dan menentukan penanggung jawab kegiatan.
3. Menggerakkan dan melaksanakan kegiatan Kepaniteraan dan Kesekretariatan
4. Memantau pelaksanaan tugas bawahan serta membagi tugas kepada bawahan
5. Menyiapkan konsep rumusan kebijaksanaan pimpinan di bidang Kesekretariatan.
6. Mengadakan rapat dinas, menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul di bidang Kesekretariatan.
7. Mengevaluasi prestasi kerja bawahan di lingkungan Kesekretariatan
8. Membuat dan menandatangani DP.3 Kasub Bag Umum, Keuangan dan Kepegawaian serta staf-staf.
9. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.
10. Melaksanakan tugas sebagai pejabat penanggung jawab kegiatan/pembuat komitmen.

**Kasub Bagian Umum;** tugas pokok dan fungsinya adalah memimpin dan mengkoordinir dan menggerakan seluruh aktivitas pada Sub.bagian umum (rumah tangga) serta menyiapkan konsep rumusan kebijakan dalam pelaksanaan mengevaluasi dan membuat laporan/ bertanggungjawab kepada Wakil Sekretaris.

Uraian Tugasnya:

1. Memimpin pelaksanaan tugas sub bagian umum.
2. Mengawasi dan mengkoordinir seluruh aktivitas kantor, baik kebersihan, keamanan, sarana dan prasarana Pengadilan Agama
3. Menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan rencana kegiatan dibidang umum dan melaporkan secara tertulis kepada atasan.
4. Memantau pelaksanaan tugas bawahan serta membagi tugas kepada bawahan
5. Menyiapkan konsep rumusan kebijaksanaan pimpinan di bidang surat menyurat, rumah tangga dan perpustakaan, serta memonitor surat masuk/keluar serta mengarsipkan sesuai dengan kepentingan.
6. Menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul di bidang umum.
7. Mengonsep Laporan Tahunan (LT) Laporan Mutasi Barang (LMBT) dan Kartu Inventaris Barang (KIB) dan Daftar Inventaris Ruangan (DIR).
8. Membuat RPU bersama Kasub Keuangan.
9. Membuat dan menandatangani DP.3 Staf Sub Bag Umum
10. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

**Kasub Bagian Kepegawaian;** tugas pokok dan fungsinya adalah memimpin dan mengkoordinir/menggerakan seluruh aktivitas pada Sub. bag kepegawaian serta menyiapkan konsep rumusan kebijakan dalam pelaksanaan mengevaluasi dan membuat laporan/ bertanggungjawab kepada Wakil Sekretaris.

Uraian Tugasnya:

1. Memimpin pelaksanaan tugas sub bagian kepegawaian
2. Menyusun dan menjadwalkan rencana kegiatan dibidang kepegawaian.
3. Mengonsep Kp.4, DUK, BEZETING setiap tahun
4. Mengonsep dan membuat Kenaikan Gaji Berkala (KGB) Kenaikan Pangkat Reguler maupun pangkat Pilihan.
5. Bertanggung jawab atas pelaksanaan acara pelantikan/serah terima jabatan di lingkugan Pengadilan Agama Kelas IA Palembang
6. Mengevaluasi prestasi kerja bawahan
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh atasan, membuat kartu cuti dan kegiatan kepegawaian.

**Kasub Bagian Keuangan;** tugas pokok dan fungsinya adalah memimpin dan mengkoordinir/menggerakan seluruh aktivitas pada Sub. bag keuangan serta menyiapkan konsep rumusan kebijakan dalam pelaksanaan mengevaluasi dan membuat laporan/bertanggungjawab kepada Wakil Sekretaris.

Uraian Tugasnya:

1. Memimpin pelaksanaan tugas sub bagian keuangan.
2. Memantau pelaksanaan tugas bawahan serta membagi tugas kepada bawahan
3. Menyiapkan konsep dan membuat pelaksanaan tugas laporan LKKR (Laporan Kegiatan Keuangan Rutin) LRA (Laporan Realisasi Anggaran), penyerapan LRA setian semester kepada PTA dan MARI.

4. Menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul di bidang keuangan.
5. Mengadakan konsultasi dengan atasan serta melaporkan jalannya keuangan Pengadilan Agama Palembang
6. Melaksanakan tugas sebagai pejabat penguji Surat Perintah Pembayaran (SPP) dan Surat Perintah Membayar (SPM)
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.
8. Membuat dan menandatangani DP.3 Staf Sub Bag Keuangan.

**Panitera Muda Gugatan;** tugas pokok dan fungsinya adalah memimpin dan mengkoordinir/menggerakan seluruh aktivitas pada bagian gugatan serta menyiapkan konsep rumusan kebijakan dalam pelaksanaan mengevaluasi dan membuat laporan/bertanggungjawab kepada Wakil Panitera.

Uraian Tugasnya:

1. Melaksanakan tugas Panitera Muda Gugatan
2. Mengkoordinir pelaksanaan tugas meja I dan meja II dibidang perkara gugatan
3. Melaksanakan penerima perkara gugatan, perlawanan dan pernyataan banding, kasasi permohonan peninjauan kembali dan eksekusi penaksiran biaya perkara dan biaya eksekusi.
4. Membuat surat kuasa untuk membayar (SKUM) dalam rangkap 3 (tiga) dan menyerahkan kepada calon Penggugat/Permohonan.

5. Mencatat tentang perkara yang diterima dalam buku daftar.
6. Mengkoordinir, membimbing serta memberikan petunjuk dan memvagi tugas kepada bawahan baik dalam membuat surat gugatan maupun tugas lainnya.
7. Bertanggung jawab dalam pengisian buku register
8. Melaksanakan semua tugas sebagai Panitera Pengganti.
9. Membuat dan menandatangani DP.3 Staf panitera muda gugatan
10. Melaksanakan sita eksekusi putusan yang diputus dan diminta pihak
11. Membantu para pencari keadilan membuat surat gugatan jika diminta.

**Panitera Muda Permohonan;** tugas pokok dan fungsinya adalah memimpin dan mengkoordinir/menggerakan seluruh aktivitas pada bagian permohonan serta menyiapkan konsep rumusan kebijakan dalam pelaksanaan mengevaluasi dan membuat laporan/ bertanggungjawab kepada Wakil Panitera.

Uraian Tugasnya:

1. Melaksanakan tugas Panitera Muda Permohonan
2. Mengkoordinir pelaksanaan tugas meja I dan meja II dibidang perkara permohonan
3. Membuat surat kuasa untuk membayar (SKUM) dalam rangkap 3 (tiga) dan menyerahkan kepada calon Penggugat/Permohonan.
4. Mencatat tentang perkara yang diterima dalam buku daftar disertai dengan catatan singkat.
5. Membuat penetepan P3HP

6. Bertanggung jawab dan mengawasi terhadap pengisian Register permohonan.
7. Melaksanakan semua tugas sebagai Panitera Pengganti.
8. Membuat dan menandatangani DP.3 Staf panitera muda permohonan
9. Melaksanakan sita eksekusi putusan yang diputus dan diminta pihak
10. Membantu para pencari keadilan membuat surat permohonan jika diminta

**Panitera Muda Hukum;** tugas pokok dan fungsinya adalah memimpin dan mengkoordinir/menggerakan seluruh aktivitas pada bagian hukum serta menyiapkan konsep rumusan kebijakan dalam pelaksanaan mengevaluasi dan membuat laporan/bertanggungjawab kepada Wakil Panitera.

Uraian Tugasnya:

1. Melaksanakan tugas Panitera Muda Hukum
2. Mengumpulkan, mengelola dan mengkaji data statistik perkara, menyusun laporan berkala, laporan bulanan dan laporan caturwulan dan serta laporan tahunan sesuai petunjuk.
3. Menyimpan arsip perkara yang telah berkekuatan hukum dan menyusun berkas perkara tersebut ke dalam box arsip perkara sesuai dengan nomor urut.
4. Bertanggung jawab atas terselenggaranya tugas meja III serta bertanggung jawab atas perkara yang telah diputus, baik perkara yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap maupun perkara yang

dimohonkan kasasi, banding dan peninjauan kembali.

5. Menerima memori banding, kontra memori banding, risalah kasasi dan peninjauan kembali penyerahan putusan/salinan penetepan kepada pencari keadilan
6. Menyelesaikan administrasi perkara banding, kasasi dan peninjauan kembali serta menentukan urutan jurusita pengganti melaksanakan tugas kejurusitaan lainnya.
7. Melaksanakan semua tugas sebagai Panitera Pengganti
8. Bertanggung jawab atas:
    a. Pembuatan dan pengeluaran akta cerai
    b. Pengisian buku register akta cerai
    c. Pengeluaran surat putusan dan penetapan Pengadilan Agama.
9. Membuat dan menandatangani DP.3 Staf panitera muda hokum
10. Melaksanakan sita eksekusi putusan yang diperintah
11. Mengirim putusan/penetapan kepada KUA dimana para pihak melaksanakan perkawinan.

**Panitera Pengganti;** tugas pokok dan fungsinya adalah mendampingi dan membatu Majelis Hakim mengikuti sidang pengadilan membuat berita acara membuat instrumen sidang mengetik putusan dan penetapan perkara menyerahkan berkas perkara yang telah selesai pada pan muda hukum/meja III melalui Wakil Panirera serta bertanggung jawab kepada Panitera/Sekretaris.

Uraian Tugasnya:

1. Mendampingi dan Membantu Majelis Hakim mengikuti sidang Pengadilan serta membuat berita acara.
2. Membuat instrumen sidang setiap selesai dan melaporkan kepada pemegang register gugatan/permohonan untuk dicatat.
3. Mengetik putusan/penetapan eksekusi penaksiran biaya perkara.
4. Melaksanakan minutasi perkara yang telah selesai dan melaporkan kepada pemegang register gugatan/permohonan untuk dicatat, paling lambat 1 bulan setelah perkara diputus.
5. Membuat rekapitulasi jumlah perkara yang diterima dan diputus
6. Menyerahkan berkas perkara yang telah selesai kepada Panmud Hukum/meja III melalui Wakil Panitera
7. Membuat catatan pada kutipan akata nikah tentang status yang bersangkutan.
8. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

**Jurusita Dan Jurusita Pengganti;** tugas pokok dan fungsinya adalah melaksanakan tugas kejurusitaan dan bertanggungjawab dengan Wakil Panitera.

Uraian Tugasnya:

1. Melaksanakan semua tugas jurusita pengganti
2. Melaksanakan tugas pada bagian sub dimana ia ditempatkan
3. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh atasan

## 3. Jumlah Pegawai dan Aktivitas Kerja

### a. Jumlah Pegawai

Tabel IV.1
Jumlah Pegawai Pengadilan Agama Palembang

| No | Keterangan | Jumlah |
|---|---|---|
| 1. | Berdasarkan Pendidikan:<br>d. Latar belakang pendidikan S1<br>e. Latar belakang pendidikan D3<br>f. Latar belakang pendidikan SMU | <br>50 orang<br>1 orang<br>7 orang |
| 2. | Berdasarkan Jenis kelamin:<br>a. Jumlah pegawai pria<br>b. Jumlah pegawai wanita | <br>37 orang<br>21 orang |
| Jumlah | | 58 orang |

### b. Aktivitas Kerja

Pengadilan Agama Palembang dalam menjalankan aktivitasnya melayani kepentingan masyarakat pencari keadialn yang mempunyai perkara untuk dapat diselesaikan. Dalam penyelesaian perkara tersebut melalui proses pendaftaran perkara, administrasi keuangan perkara dan proses pelaksanaan sidang. Pengadilan Agama Palembang berusaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat agar proses penyelesaian perkara dapat diselesaikan semaksimal mungkin, tepat pada waktunya. Dari proses penyelesaian perkara tersebut jika masyarakat yang berperkara tidak puas akan hasil putusan, maka boleh mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi Agama (PTA) Palembang.

**4. Tabulasi Hasil Jawaban Kuesioner**

Setelah kuesioner di isi maka hasil dari 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 sebagai berikut:

**Tabel IV.2**
**Rekapitulasi Data atas Kuesioner**
**Variabel X dan Variabel Y**

| Responden | Pertanyaan | |
|---|---|---|
| | X | Y |
| 1 | 34 | 32 |
| 2 | 23 | 28 |
| 3 | 30 | 32 |
| 4 | 37 | 29 |
| 5 | 35 | 25 |
| 6 | 28 | 27 |
| 7 | 34 | 27 |
| 8 | 33 | 30 |
| 9 | 20 | 29 |
| 10 | 33 | 36 |
| 11 | 20 | 26 |
| 12 | 37 | 33 |
| 13 | 26 | 29 |
| 14 | 34 | 36 |
| 15 | 23 | 29 |
| 16 | 30 | 28 |
| 17 | 32 | 30 |
| 18 | 29 | 30 |
| 19 | 33 | 26 |
| 20 | 36 | 26 |
| Total | 607 | 588 |

*Sumber: Data yang diolah, 2010*

Setelah pengumpulan data dilakukan, dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang dilengkapi dengan wawancara di Pengadilan Agama palembang. Pengumpulan data disebarkan dan di isi oleh pegawai Pengadilan Agama palembang. Kuesioner yang disebarkan dan dikumpul sebanyak 20 buah kuesioner.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh tersebut, maka penulis melakukan perhitungan dengan program SPSS version 14 sebagai berikut:

1. Uji Validitas Data
2. Uji Reabilitas Data
3. Uji Normalitas Data
4. Uji Korelasi
5. Uji Regresi Sederhana
6. Uji Determinan
7. Uji Hipotesis (uji t)

**1. Pengujian Validitas Data**

Data yang diuji validitasnya adalah Sistem pengendalian manajemen (X), dan Kinerja pegawai (Y). Jika hasil uji tersebut dibandingkan dengan nilai $R_{tabel}$, dengan taraf nyata **($\alpha$) = 5%** dan n = 20, yaitu **0,444**.

Sedangkan menurut Syahri Alhusin (2003 : 341), jika $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, **Valid,** sedangkan jika $R_{hitung} < R_{tabel}$, **Tidak Valid** , maka

**a. Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X)**

Dari hasil Uji Validitas (Lampiran 4) untuk item-item variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.4**
**Hasil Uji Validitas**
**Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X)**

| No. | Item | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$) | Hasil Validitas |
|---|---|---|---|---|
| 1. | X1 | 0,800** | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |
| 2. | X2 | 0,589** | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |
| 3. | X3 | 0,662** | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |
| 4. | X4 | 0,530* | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |
| 5. | X5 | 0,504* | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |
| 6. | X6 | 0,669** | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |
| 7. | X7 | 0,535* | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |
| 8. | X8 | 0,800** | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver 14.00

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS ver 14.00 menunjukkan hasil uji validitas dari 8 item pertanyaan/ pernyataan variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) tersebut **Valid** pada **taraf nyata ($\alpha$) = 5%**. Berarti semua item pertanyaan/ pernyataan yang ada pada instrumen tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

**b. Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Dari hasil Uji Validitas (Lampiran 5) dengan menggunakan korelasi bivariate untuk item-item variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV.3**
**Hasil Uji Validitas**
**Variabel Eksistensi Kantor Akuntan Publik (Y)**

| No. | Item | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$) | Hasil Validitas |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Y1 | 0,592** | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |
| 2. | Y2 | 0,724** | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |
| 3. | Y3 | 0,770** | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |
| 4. | Y4 | 0,699** | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |
| 5. | Y5 | 0,627** | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |
| 6. | Y6 | 0,601** | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |
| 7. | Y7 | 0,555* | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |
| 8. | Y8 | 0,574** | 0,444 | $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid |

**Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver 14.00**

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS ver 14.00 menunjukkan hasil uji validitas dari 8 item pertanyaan/pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) tersebut **Valid** pada **taraf nyata ($\alpha$) = 5%**. Hal ini berarti bahwa semua item-item pertanyaan/pernyataan yang ada pada instrumen tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas Data

Dalam melakukan pengujian reliabilitas terhadap item-item pernyataan/pertanyaan variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) dan Kinerja Pegawai (Y), penulis menggunakan metode **Alpha Cronbach**.

Menurut Syahri Alhusin (2003 : 362), Apabila dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach, maka nilai $r_{hitung}$ diwakili oleh nilai Alpha. Jika **Nilai Cronbach's Alpha Item > Nilai Alpha, Reliabel,** sedangkan jika **Nilai Cronbach's Alpha Item < Nilai Alpha, Tidak Reliabel**.

### a. Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X)

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas (Lampiran 11) dengan menggunakan Alpha Cronbach's untuk item-item variabel (X) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV.4**
**Hasil Uji Reliabilitas**
**Sistem Pengendalian Manajemen (X)**

| No. | Item | Cronbach's Alpha Item | Cronbach's Alpha | Hasil Reliabilitas |
|---|---|---|---|---|
| 1. | X1 | 0,733 | 0,719 | Reliabel |
| 2. | X2 | 0,784 | 0,719 | Reliabel |
| 3. | X3 | 0,764 | 0,719 | Reliabel |
| 4. | X4 | 0,786 | 0,719 | Reliabel |
| 5. | X5 | 0,784 | 0,719 | Reliabel |
| 6. | X6 | 0,764 | 0,719 | Reliabel |
| 7. | X7 | 0,789 | 0,719 | Reliabel |
| 8. | X8 | 0,733 | 0,719 | Reliabel |

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver 14.00**

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua item-item variable Sistem Pengendalian Manajemen (X), tersebut **Reliabel** jika dibandingkan dengan nilai Cronbach's Alphanya, sehingga item-item tersebut dapat dijadikan alat ukur yang reliabel di analisis selanjutnya.

**Tabel IV.5**
**Hasil Uji Reliabilitas**
**Kinerja Pegawai (Y)**

| No. | Item | Cronbach's Alpha Item | Cronbach's Alpha | Hasil Reliabilitas |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Y1 | 0,770 | 0,701 | Reliabel |
| 2 | Y2 | 0,747 | 0,701 | Reliabel |
| 3 | Y3 | 0,736 | 0,701 | Reliabel |
| 4 | Y4 | 0,754 | 0,701 | Reliabel |
| 5 | Y5 | 0,768 | 0,701 | Reliabel |
| 6 | Y6 | 0,789 | 0,701 | Reliabel |
| 7 | Y7 | 0,783 | 0,701 | Reliabel |
| 8 | Y8 | 0,773 | 0,701 | Reliabel |

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver 14.00**

### 3. Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas data (Lampiran 8) untuk item-item variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) dan Eksistensi Kinerja Pegawai (Y), dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada program SPSS ver 14.00, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel. IV.6**
**Hasil Uji Normalitas Data**
**Variabel X**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | x1 | x2 | x3 | X4 | x5 | x6 | x7 | x8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Normal Parameters(a, b) | Mean | 3,65 | 3,80 | 3,75 | 3,95 | 4,30 | 3,85 | 3,40 | 3,65 |
| | Std. Deviation | 1,089 | 1,196 | 1,070 | ,999 | ,733 | 1,137 | 1,095 | 1,089 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,226 | ,216 | ,292 | ,320 | ,280 | ,302 | ,208 | ,226 |
| | Positive | ,135 | ,158 | ,158 | ,180 | ,209 | ,156 | ,142 | ,135 |
| | Negative | -,226 | -,216 | -,292 | -,320 | -,280 | -,302 | -,208 | -,226 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,011 | ,968 | 1,308 | 1,431 | 1,254 | 1,353 | ,930 | 1,011 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,259 | ,306 | ,065 | ,033 | ,086 | ,051 | ,352 | ,259 |

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.

**Tabel. IV.7**
**Hasil Uji Normalitas Data**
**Variabel Y**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | y7 | y8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Normal Parameters(a, b) | Mean | 3,50 | 3,35 | 3,55 | 3,65 | 3,90 | 3,75 | 3,75 | 3,95 |
| | Std. Deviation | ,513 | ,587 | ,605 | ,671 | ,641 | ,786 | ,639 | ,394 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,335 | ,324 | ,318 | ,284 | ,312 | ,275 | ,302 | ,450 |
| | Positive | ,335 | ,324 | ,318 | ,284 | ,288 | ,225 | ,248 | ,400 |
| | Negative | -,335 | -,266 | -,272 | -,249 | -,312 | -,275 | -,302 | -,450 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,499 | 1,451 | 1,424 | 1,269 | 1,395 | 1,229 | 1,352 | 2,015 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,022 | ,030 | ,035 | ,080 | ,041 | ,098 | ,052 | ,001 |

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.

Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) dan Kinerja Pegawai (Y), semuanya memiliki nilai yang normal, dikarenakan

nilai Asymp Sig > 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa hasil pengukuran menunjukkan penyebaran frekuensi nilai sesuai dengan kaidah kurva normal.

## 4. Analisis Regresi

**Tabel IV.8**
**Hasil Uji Regresi**

**Coefficients(a)**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | 95% Confidence Interval for B | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound |
| 1 | (Constant) | 18,227 | 11,721 | | 3,555 | ,000 | -6,398 | 42,853 |
| | Kinerja | ,412 | ,397 | ,238 | 3,253 | ,005 | -,421 | 1,245 |

a Dependent Variable: SPM

**Perhitungan Regresi Linear Sederhana**

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan menggunakan metode regresi sederhana yang dilakukan dengan menggunakan data dari hasil kuesioner yang telah diolah.

Hal ini dapat diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana:

X : Sistem Pengendalian manajemen
Y : Kinerja pegawai PA Palembang
a : Konstanta
b : Koefisien Korelasi
$\varepsilon$ : Variabel lain yang tidak diteliti

Hasil uji regresi pada variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat digambarkan persamaan regresi sederhananya sebagai berikut :

$$Y = a + b\,X + \varepsilon$$

$$\mathbf{Y = 18{,}227 + 0{,}412X + \varepsilon}$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa nilai koefisien regresi Sistem Pengendalian Manajemen (X), adalah sebesar 0,412 (41,2%), artinya jika ada peningkatan terhadap Sistem Pengendalian Manajemen (X) sebesar 100%, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) hanya sebesar 41,2%, sebaliknya jika ada penurunan terhadap Sistem Pengendalian Manajemen (X) sebesar 100%, maka akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y) hanya sebesar 41,2%.

## 5. Uji Koefisien Determinan

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

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,801(a) | ,712 | 1,785 | 914 |

a Predictors: (Constant), Kinerja

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 14.00**

Nilai R Square ($R^2$) sebesar 0,712 atau (71,2%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Pegawai (Y), dapat dijelaskan oleh Sistem Pengendalian Manajemen sebesar 71,2%, sedangkan sisanya 28,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hal ini

menggambarkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan model pada penelitian-penelitian selanjutnya.

## 6. Uji Korelasi

Dari tabel Model Summary di atas, dapat di lihat bahwa nilai korelasi (R) antara Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,801. Sementara itu, menurut Syahri Alhusin (2003 : 345), jika nilai **R-nya positif (+)**, maka **korelasinya berbanding lurus**, sedangkan apabila **R-nya negatif (-)**, maka **korelasinya berbanding terbalik**. Sementara itu kriteria nilai korelasi tersebut adalah sebagai berikut :

Berdasarkan data diatas maka didapat koefisien korelasi sebagai berikut:

| INTERVAL KOEFISIEN | TINGKAT HUBUNGAN |
|---|---|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Statistik untuk penelitian "Sugiono (2005)"

Nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,801; berarti berada pada range 0,81 – 1,00. Hal tersebut berarti bahwa Korelasi antara Sistem Pengendalian Manajemen (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah

sangat kuat dan berbanding lurus. Maksudnya jika ada peningkatan terhadap Sistem Pengendalian Manajemen (X) , maka akan diikuti juga dengan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) dengan sangat kuat.

Begitu juga sebaliknya Sistem Pengendalian Manajemen (X), jika ada penurunan terhadap maka juga akan diikuti dengan penurunan Kinerja Pegawai (Y) dengan sangat kuat.

## 7. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Ho = Sistem pengendalian manajemen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Palembang.

Ha = Sistem pengendalian manajemen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Palembang.

**Tabel IV.10**
**Hasil Uji t (Parsial)**

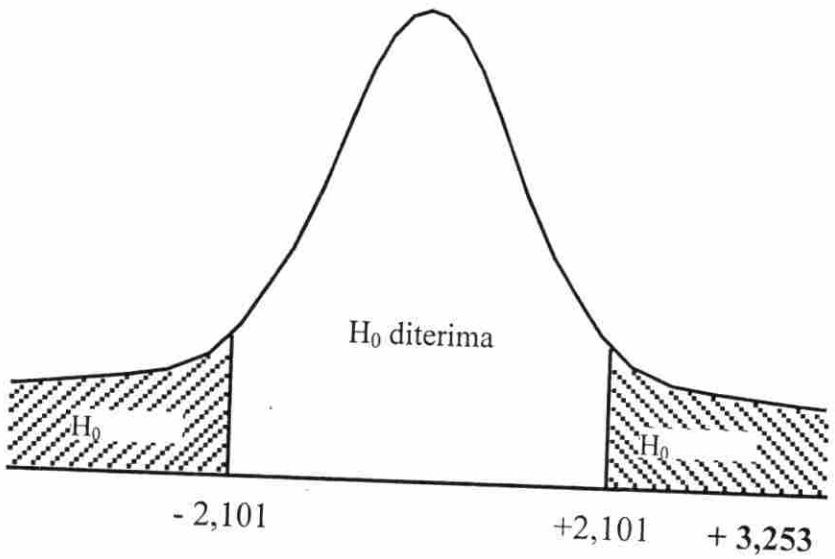
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | 95% Confidence Interval for B | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound |
| 1 | (Constant) | 18,227 | 11,721 | | 3,555 | ,000 | -6,398 | 42,853 |
| | Kinerja | ,412 | ,397 | ,238 | 3,253 | ,005 | -,421 | 1,245 |

Nilai $t_{tabel}$ dengan taraf nyata (α) = 5%, df(n – 2) =18 , adalah sebesar ± 2,101. Menurut Syahri Alhusin (2003 : 355), jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung}$ untuk variabel Sistem Pengendalian Manajemen

(X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 3,253 hal ini berarti $t_{hitung}$ (3,253) $\geq t_{tabel}$ (2,101),

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung}$ untuk variabel Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 3,253, hal ini berarti $t_{hitung}$ (3,253) $\geq t_{tabel}$ (2,101), berarti ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**Gambar IV.2**
**Kurva uji t**
**Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen (X)**
**Terhadap Kinerja Pegawai**



## B. Pembahasan

### Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji regresi dengan persamaan regresi Y= 18,227 + 0,412X menggambarkan bahwa variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) berpengaruh sangat nyata pada variabel Kinerja Pegawai (Y), konstanta sebesar 18,227 artinya jika Sistem Pengendalian Manajemen nilainya adalah 0,412 maka kinerja pegawai (Y) nilainya positif sebesar 18,277 dan koefisien regresi variabel X sebesar 0,412 artinya jika Sistem Pengendalian Manajemen mengalami peningkatan sebesar 0,412 satuan, maka Kinerja Pegawai yang dihasilkan akan meningkat menjadi 4,12. Jika terjadi peningkatan Sistem Pengendalian Manajemen sebesar 10 unit maka:

Y = 18,227 + 0,412 (10)

= 18,227 + 4,12

= 22,347

Artinya jika Sistem Pengendalian Manajemen mengalami peningkatan sebesar 10 unit, maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan meningkat menjadi 22,347.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, terlihat bahwa nilai R Square ($R^2$) 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% (100%-71,2%) dipengaruhi faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hubungan variabel independen secara parsial (uji t) menunjukkan t hitung yang lebih besar dari t tabel (3,253 >2,101) atau dari tabel signifikan dapat dilihat nilai yang tak lebih dari derajat keberartian ($\alpha$=0,05) yang bermakna variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena t hitung nilainya positif, berarti Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dihasilkan, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Seperti yang diungkapkan oleh Barry kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan dan kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Hasil penelitian didukung oleh teori Halim yang mengatakan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen dipengaruhi oleh aspek-aspek internal yaitu budaya, gaya manajemen, persepsi dan komunikasi, organisasi formal dan kerjasama.

# BAB V

# SIMPULAN DAN SARAN

## A. SIMPULAN

Hasil uji regresi dengan persamaan regresi Y= 18,227 + 0,412X menggambarkan bahwa variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X) berpengaruh sangat nyata pada variabel Kinerja Pegawai (Y), jika Sistem Pengendalian Manajemen mengalami peningkatan sebesar 10 unit, maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan meningkat menjadi 22,347.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, terlihat bahwa nilai R Square ($R^2$) 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% (100%-71,2%) dipengaruhi faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hubungan variabel independen secara parsial (uji t) menunjukkan t hitung yang lebih besar dari t tabel (3,253 >2,101) atau dari tabel signifikan dapat dilihat nilai yang tak lebih dari derajat keberartian ($\alpha$=0,05) yang bermakna variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena t hitung nilainya positif, berarti Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dihasilkan, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang ada diatas maka penulis mencoba memberikan saran untuk lebih dipertimbangkan oleh Pengadilan Agama Palembang hendaknya lebih meningkatkan sistem pengendalian manajemen serta lebih meningkatkan pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya agar dapat lebih baik lagi. Sehingga dengan demikian penyelesaian perkara dapat diselesaikan sesuai dengan target yang diinginkan di masa yang akan datang.

# DAFTAR PUSTAKA


Abdul Halim, dkk. 2000. **Sistem Pengendalian Manajemen**, Edisi Revisi, Penerbit Akademik Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.

Arief Suardi. 2001. **Sistem Pengendalian Manajemen**. Cetakan Kelima, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Dwi Priyanto. 2008. **Mandiri belajar SPSS,** Cetakan Pertama, PT. Buku Kita, Jakarta.

Mahkamah Agung RI. 2007. **Tata Laksana Pengawasan Peradilan.** Edisi 2007. Jakarta

Muchdarsyah Sinungan. 2000. **Produktivitas dan Efektivitas**, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Mudjarat Kuncoro. 2003. **Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi,** Erlangga, Jakarta.

Mulyadi. 2007. **Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen**. Edisi 3, Penerbit Salemba Empat. Jakarta

M. Iqbal Hasan. 2001. **Pokok-pokok Materi Statistik 2**, Bumi Aksara, Raja Grafindo persada, Jakarta.

Nachrowi dan Hadrius Usman, 2002. **Pendekatan Populer Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan,** Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2004. **Metodologi Penelitain Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen**, Edisi 1, BPFE UGM, Yogyakarta

Robert N. Anthony dan Vijay Govindarajan Alih Bahasa. Kurniawan Tjakrawala. 2002. **Sistem Pengendalian Manajemen**. Edisi 11 Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono. 2004. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Ketujuh, Alfabeta, Bandung

Sumarni dan wahyuni. 2006. **Metodologi Penelitian Bisnis,** CV ANDI, Yogyakarta

# Kuesioner untuk Responden
# (Pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Palembang)

Responden Yth...

Dalam rangka menyelesaikan studi kami di Universitas Muhammadiyah Palembang, saya mengharapkan kesediaan anda dalam membantu menjawab pertanyaan yang telah tersedia secara objektif.

Data yang didapatkan nantinya tidak akan di publikasikan kepada masyarakat umum, tetapi akan digunakan sebagai data pendukung untuk mengetahui "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Pegawai".

Penulis berharap agar kuesioner ini diisi dengan sebenarnya. Atas bantuan dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Nama | ... ... .... .... .... ... ... ... ... |
| 2 | Jenis Kelamin | ☐ Laki-laki<br>☐ Perempuan |
| 3 | Bidang | ☐ Permohonan<br>☐ Gugatan<br>☐ Hukum<br>☐ Jurusita<br>☐ Panitera Pengganti<br>☐ Hakim |
| 4 | Jabatan | ... ... ... ... ... ... ... ... ... |
| 5 | Tahun Masuk Kerja | ... ... ... ... ... ... ... ... ... |

**) Coret yang tidak perlu*

## BAGIAN I
## Pertanyaan yang berhubungan dengan Sistem Pengendalian Manajemen (X)

Pada bagian ini saudara diminta memberikan jawaban seberapa jauh sistem pengendalian manajemen terhadap indikator-indikator di bawah ini akan memberikan kepuasan saudara. Berilah tanda (X) pada jawaban yang anda anggap benar.

| Keterangan: | Bobot Nilai |
|---|---|
| A : Sangat Setuju (SS) | 5 |
| B : Setuju (S) | 4 |
| C : Tidak Pasti (TP) | 3 |
| D : Tidak Setuju (TS) | 2 |
| E : Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | SS | S | TP | TS | STS |
| | ***Detector:*** | | | | | |
| 1 | Panitera muda permohonan / gugatan mengetahui jumlah perkara yang masuk dengan melihat buku penerimaan pendaftaran perkara | | | | | |
| 2. | Panitera muda permohonan / gugatan memeriksa kelengkapan persyaratan perkara | | | | | |
| | ***Assesor:*** | | | | | |
| 3 | Panitera meminta petugas untuk mencatat berkas perkara ke dalam buku register perkara yang nomornya diambil dari SKUM | | | | | |
| 4 | Panitera meneliti kebenaran setiap penerimaan dan pengeluaran biaya perkara melalui buku induk keuangan perkara | | | | | |

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | SS | S | TP | TS | STS |
| | ***Effector:*** | | | | | |
| 5 | Penetapan majelis hakim di Pengadilan Agama Palembang paling lama 3 hari | | | | | |
| 6 | Penetapan hari sidang di Pengadilan Agama Palembang paling lama 7 hari | | | | | |
| | ***Jaringan Komunikasi:*** | | | | | |
| 7 | Proses pelaksanaan persidangan perkara di Pengadilan Agama Palembang paling lama 6 bulan sejak didaftarkan | | | | | |
| 8 | Proses minutasi selesai di Pengadilan Agama Palembang paling lama 1 bulan sejak diputus. | | | | | |

## BAGIAN II
**Pertanyaan yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai (Y)**

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ST | T | C | R | SR |
| 1. | Bagaimana komposisi pegawai di Pengadilan Agama Palembang? | | | | | |
| 2. | Bagaimana tingkat kemampuan pegawai di Pengadilan Agama Palembang dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya? | | | | | |
| 3. | Menurut anda, bagaimana sarana atau fasilitas komputer di Pengadilan Agama Palembang? | | | | | |
| 4. | Bagaimana kinerja Hakim dalam menyelesaikan perkara di Pengadilan Agama Palembang? | | | | | |
| 5. | Bagaimana kinerja Panitera Pengganti dalam menyelesaikan putusan perkara di Pengadilan Agama Palembang? | | | | | |
| 6. | Bagaimana tingkat pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan pegawai di Pengadilan Agama Palembang? | | | | | |
| 7. | Bagaimana pengarahan terhadap pegawai Pengadilan Agama Palembang agar tujuan dalam pencapaian penyelesaian tugas tercapai? | | | | | |
| 8. | Bagaimanakah tingkat evaluasi kerja dalam menilai penyelesaian perkara di Pengadilan Agama Palembang? | | | | | |

**Keterangan:**

ST : Sangat Tinggi
T : Tinggi
C : Cukup
R : Rendah
SR : Sangat Rendah

**Bila:**

ST diberi skor = 5
T diberi skor = 4
C diberi skor = 3
R diberi skor = 2
SR diberi skor = 1

**Lampiran 2**

## Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
## Variable X, Sistem Pengendalian Manajemen

| Responden | Pertanyaan | | | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 34 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 23 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 34 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 20 |
| 10 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 13 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 26 |
| 14 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 34 |
| 15 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 23 |
| 16 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 18 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 29 |
| 19 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 36 |
| Total | | | | | | | | | 607 |

**Lampiran 3**

## Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
## Variable Y, Kinerja Pegawai

| Responden | Pertanyaan | | | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 30 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| Total | | | | | | | | | 588 |

Lampiran 4

**Frekuensi Data**
**Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X)**

## Frequency Table

**x1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2 | 4 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | 3 | 4 | 20,0 | 20,0 | 40,0 |
| | 4 | 7 | 35,0 | 35,0 | 75,0 |
| | 5 | 5 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**x2**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 1 | 1 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | 2 | 2 | 10,0 | 10,0 | 15,0 |
| | 3 | 4 | 20,0 | 20,0 | 35,0 |
| | 4 | 6 | 30,0 | 30,0 | 65,0 |
| | 5 | 7 | 35,0 | 35,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**x3**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2 | 4 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | 3 | 2 | 10,0 | 10,0 | 30,0 |
| | 4 | 9 | 45,0 | 45,0 | 75,0 |
| | 5 | 5 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**x4**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2 | 3 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| | 3 | 1 | 5,0 | 5,0 | 20,0 |
| | 4 | 10 | 50,0 | 50,0 | 70,0 |
| | 5 | 6 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**x5**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3 | 3 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| | 4 | 8 | 40,0 | 40,0 | 55,0 |
| | 5 | 9 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**x6**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 1 | 1 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | 2 | 2 | 10,0 | 10,0 | 15,0 |
| | 3 | 2 | 10,0 | 10,0 | 25,0 |
| | 4 | 9 | 45,0 | 45,0 | 70,0 |
| | 5 | 6 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**x7**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 1 | 1 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | 2 | 3 | 15,0 | 15,0 | 20,0 |
| | 3 | 6 | 30,0 | 30,0 | 50,0 |
| | 4 | 7 | 35,0 | 35,0 | 85,0 |
| | 5 | 3 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**x8**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2 | 4 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | 3 | 4 | 20,0 | 20,0 | 40,0 |
| | 4 | 7 | 35,0 | 35,0 | 75,0 |
| | 5 | 5 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**Lampiran 5**

**Frekuensi Data**
**Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

## Frequency Table

**y1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3 | 10 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | 4 | 10 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**y2**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2 | 1 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | 3 | 11 | 55,0 | 55,0 | 60,0 |
| | 4 | 8 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**y3**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3 | 10 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | 4 | 9 | 45,0 | 45,0 | 95,0 |
| | 5 | 1 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**y4**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3 | 9 | 45,0 | 45,0 | 45,0 |
| | 4 | 9 | 45,0 | 45,0 | 90,0 |
| | 5 | 2 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**y5**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3 | 5 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | 4 | 12 | 60,0 | 60,0 | 85,0 |
| | 5 | 3 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**y6**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 2 | 1 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | 3 | 6 | 30,0 | 30,0 | 35,0 |
| | 4 | 10 | 50,0 | 50,0 | 85,0 |
| | 5 | 3 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**y7**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3 | 7 | 35,0 | 35,0 | 35,0 |
| | 4 | 11 | 55,0 | 55,0 | 90,0 |
| | 5 | 2 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**y8**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 3 | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | 4 | 17 | 85,0 | 85,0 | 95,0 |
| | 5 | 1 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

**Lampiran 6**

## Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X)

**Correlations**

| | | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | SPM |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| x1 | Pearson Correlation | 1 | ,266 | ,508(*) | ,370 | ,402 | ,423 | ,123 | 1,000(**) | ,800(**) |
| | Sig. (2-tailed) | | ,256 | ,022 | ,108 | ,079 | ,063 | ,604 | ,000 | ,000 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 22,550 | 6,600 | 11,250 | 7,650 | 6,100 | 9,950 | 2,800 | 22,550 | 89,450 |
| | Covariance | 1,187 | ,347 | ,592 | ,403 | ,321 | ,524 | ,147 | 1,187 | 4,708 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| x2 | Pearson Correlation | ,266 | 1 | ,247 | ,344 | ,072 | ,286 | ,385 | ,266 | ,589(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,256 | | ,294 | ,138 | ,763 | ,221 | ,093 | ,256 | ,006 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 6,600 | 27,200 | 6,000 | 7,800 | 1,200 | 7,400 | 9,600 | 6,600 | 72,400 |
| | Covariance | ,347 | 1,432 | ,316 | ,411 | ,063 | ,389 | ,505 | ,347 | 3,811 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| x3 | Pearson Correlation | ,508(*) | ,247 | 1 | ,234 | ,369 | ,227 | ,314 | ,508(*) | ,662(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,022 | ,294 | | ,321 | ,109 | ,335 | ,177 | ,022 | ,001 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 11,250 | 6,000 | 21,750 | 4,750 | 5,500 | 5,250 | 7,000 | 11,250 | 72,750 |
| | Covariance | ,592 | ,316 | 1,145 | ,250 | ,289 | ,276 | ,368 | ,592 | 3,829 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| x4 | Pearson Correlation | ,370 | ,344 | ,234 | 1 | ,165 | ,225 | ,019 | ,370 | ,530(*) |
| | Sig. (2-tailed) | ,108 | ,138 | ,321 | | ,486 | ,341 | ,936 | ,108 | ,016 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 7,650 | 7,800 | 4,750 | 18,950 | 2,300 | 4,850 | ,400 | 7,650 | 54,350 |
| | Covariance | ,403 | ,411 | ,250 | ,997 | ,121 | ,255 | ,021 | ,403 | 2,861 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| x5 | Pearson Correlation | ,402 | ,072 | ,369 | ,165 | 1 | ,246 | ,170 | ,402 | ,504(*) |
| | Sig. (2-tailed) | ,079 | ,763 | ,109 | ,486 | | ,295 | ,472 | ,079 | ,023 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 6,100 | 1,200 | 5,500 | 2,300 | 10,200 | 3,900 | 2,600 | 6,100 | 37,900 |
| | Covariance | ,321 | ,063 | ,289 | ,121 | ,537 | ,205 | ,137 | ,321 | 1,995 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| x6 | Pearson Correlation | ,423 | ,286 | ,227 | ,225 | ,246 | 1 | ,516(*) | ,423 | ,669(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,063 | ,221 | ,335 | ,341 | ,295 | | ,020 | ,063 | ,001 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 9,950 | 7,400 | 5,250 | 4,850 | 3,900 | 24,550 | 12,200 | 9,950 | 78,050 |
| | Covariance | ,524 | ,389 | ,276 | ,255 | ,205 | 1,292 | ,642 | ,524 | 4,108 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| x7 | Pearson Correlation | ,123 | ,385 | ,314 | ,019 | ,170 | ,516(*) | 1 | ,123 | ,535(*) |
| | Sig. (2-tailed) | ,604 | ,093 | ,177 | ,936 | ,472 | ,020 | | ,604 | ,015 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 2,800 | 9,600 | 7,000 | ,400 | 2,600 | 12,200 | 22,800 | 2,800 | 60,200 |
| | Covariance | ,147 | ,505 | ,368 | ,021 | ,137 | ,642 | 1,200 | ,147 | 3,168 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| x8 | Pearson Correlation | 1,000(**) | ,266 | ,508(*) | ,370 | ,402 | ,423 | ,123 | 1 | ,800(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,256 | ,022 | ,108 | ,079 | ,063 | ,604 | | ,000 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 22,550 | 6,600 | 11,250 | 7,650 | 6,100 | 9,950 | 2,800 | 22,550 | 89,450 |
| | Covariance | 1,187 | ,347 | ,592 | ,403 | ,321 | ,524 | ,147 | 1,187 | 4,708 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| SPM | Pearson Correlation | ,800(**) | ,589(**) | ,662(**) | ,530(*) | ,504(*) | ,669(**) | ,535(*) | ,800(**) | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,006 | ,001 | ,016 | ,023 | ,001 | ,015 | ,000 | |
| | Sum of Squares and Cross-products | 89,450 | 72,400 | 72,750 | 54,350 | 37,900 | 78,050 | 60,200 | 89,450 | 554,550 |
| | Covariance | 4,708 | 3,811 | 3,829 | 2,861 | 1,995 | 4,108 | 3,168 | 4,708 | 29,187 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Lampiran 7**

## Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Correlations**

| | | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | y7 | y8 | Kinerja |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| y1 | Pearson Correlation | 1 | ,437 | ,594(**) | ,382 | ,160 | ,065 | ,241 | ,391 | ,592(**) |
| | Sig. (2-tailed) | | ,054 | ,006 | ,096 | ,500 | ,785 | ,306 | ,089 | ,006 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 5,000 | 2,500 | 3,500 | 2,500 | 1,000 | ,500 | 1,500 | 1,500 | 18,000 |
| | Covariance | ,263 | ,132 | ,184 | ,132 | ,053 | ,026 | ,079 | ,079 | ,947 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| y2 | Pearson Correlation | ,437 | 1 | ,615(**) | ,595(**) | ,378 | ,085 | ,386 | ,307 | ,724(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,054 | | ,004 | ,006 | ,101 | ,720 | ,093 | ,188 | ,000 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 2,500 | 6,550 | 4,150 | 4,450 | 2,700 | ,750 | 2,750 | 1,350 | 25,200 |
| | Covariance | ,132 | ,345 | ,218 | ,234 | ,142 | ,039 | ,145 | ,071 | 1,326 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| y3 | Pearson Correlation | ,594(**) | ,615(**) | 1 | ,759(**) | ,421 | ,194 | ,102 | ,342 | ,770(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,006 | ,004 | | ,000 | ,064 | ,413 | ,668 | ,140 | ,000 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 3,500 | 4,150 | 6,950 | 5,850 | 3,100 | 1,750 | ,750 | 1,550 | 27,600 |
| | Covariance | ,184 | ,218 | ,366 | ,308 | ,163 | ,092 | ,039 | ,082 | 1,453 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| y4 | Pearson Correlation | ,382 | ,595(**) | ,759(**) | 1 | ,282 | ,224 | ,031 | ,329 | ,699(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,096 | ,006 | ,000 | | ,229 | ,341 | ,898 | ,157 | ,001 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 2,500 | 4,450 | 5,850 | 8,550 | 2,300 | 2,250 | ,250 | 1,650 | 27,800 |
| | Covariance | ,132 | ,234 | ,308 | ,450 | ,121 | ,118 | ,013 | ,087 | 1,463 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| y5 | Pearson Correlation | ,160 | ,378 | ,421 | ,282 | 1 | ,470(*) | ,193 | ,188 | ,627(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,500 | ,101 | ,064 | ,229 | | ,036 | ,415 | ,428 | ,003 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 1,000 | 2,700 | 3,100 | 2,300 | 7,800 | 4,500 | 1,500 | ,900 | 23,800 |
| | Covariance | ,053 | ,142 | ,163 | ,121 | ,411 | ,237 | ,079 | ,047 | 1,253 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| y6 | Pearson Correlation | ,065 | ,085 | ,194 | ,224 | ,470(*) | 1 | ,498(*) | ,297 | ,601(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,785 | ,720 | ,413 | ,341 | ,036 | | ,026 | ,203 | ,005 |
| | Sum of Squares and Cross-products | ,500 | ,750 | 1,750 | 2,250 | 4,500 | 11,750 | 4,750 | 1,750 | 28,000 |
| | Covariance | ,026 | ,039 | ,092 | ,118 | ,237 | ,618 | ,250 | ,092 | 1,474 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| y7 | Pearson Correlation | ,241 | ,386 | ,102 | ,031 | ,193 | ,498(*) | 1 | ,366 | ,555(*) |
| | Sig. (2-tailed) | ,306 | ,093 | ,668 | ,898 | ,415 | ,026 | | ,113 | ,011 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 1,500 | 2,750 | ,750 | ,250 | 1,500 | 4,750 | 7,750 | 1,750 | 21,000 |
| | Covariance | ,079 | ,145 | ,039 | ,013 | ,079 | ,250 | ,408 | ,092 | 1,105 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| y8 | Pearson Correlation | ,391 | ,307 | ,342 | ,329 | ,188 | ,297 | ,366 | 1 | ,574(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,089 | ,188 | ,140 | ,157 | ,428 | ,203 | ,113 | | ,008 |
| | Sum of Squares and Cross-products | 1,500 | 1,350 | 1,550 | 1,650 | ,900 | 1,750 | 1,750 | 2,950 | 13,400 |
| | Covariance | ,079 | ,071 | ,082 | ,087 | ,047 | ,092 | ,092 | ,155 | ,705 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Kinerja | Pearson Correlation | ,592(**) | ,724(**) | ,770(**) | ,699(**) | ,627(**) | ,601(**) | ,555(*) | ,574(**) | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,006 | ,000 | ,000 | ,001 | ,003 | ,005 | ,011 | ,008 | |
| | Sum of Squares and Cross-products | 18,000 | 25,200 | 27,600 | 27,800 | 23,800 | 28,000 | 21,000 | 13,400 | 184,800 |
| | Covariance | ,947 | 1,326 | 1,453 | 1,463 | 1,253 | 1,474 | 1,105 | ,705 | 9,726 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |

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

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

Lampiran 8

**Hasil Uji Reliabilitas Terhadap**
**Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X)**

## Reliability

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 20 | 100,0 |
| | Excluded[a] | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|---|---|---|
| ,719 | ,791 | 8 |

**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|---|
| x1 | 26,70 | 20,958 | ,706 | . | ,733 |
| x2 | 26,55 | 22,997 | ,415 | . | ,784 |
| x3 | 26,60 | 22,674 | ,527 | . | ,764 |
| x4 | 26,40 | 24,463 | ,377 | . | ,786 |
| x5 | 26,05 | 25,734 | ,392 | . | ,784 |
| x6 | 26,50 | 22,263 | ,525 | . | ,764 |
| x7 | 26,95 | 24,050 | ,366 | . | ,789 |
| x8 | 26,70 | 20,958 | ,706 | . | ,733 |

Lampiran 9

**Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

## Reliability
## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 20 | 100,0 |
| | Excluded[a] | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|---|---|---|
| ,701 | ,800 | 8 |

**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|---|
| y1 | 25,90 | 8,095 | ,469 | ,451 | ,770 |
| y2 | 26,05 | 7,418 | ,614 | ,655 | ,747 |
| y3 | 25,85 | 7,187 | ,670 | ,732 | ,736 |
| y4 | 25,75 | 7,250 | ,561 | ,691 | ,754 |
| y5 | 25,50 | 7,632 | ,476 | ,441 | ,768 |
| y6 | 25,65 | 7,397 | ,400 | ,572 | ,789 |
| y7 | 25,65 | 7,924 | ,388 | ,575 | ,783 |
| y8 | 25,45 | 8,471 | ,480 | ,287 | ,773 |

**Lampiran 10**

**Hasil Uji Normalitas Data**
**Variabel X**

# NPar Tests

**Descriptive Statistics**

| | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum | Percentiles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | 25th | 50th (Median) | 75th |
| x1 | 20 | 3,65 | 1,089 | 2 | 5 | 3,00 | 4,00 | 4,75 |
| x2 | 20 | 3,80 | 1,196 | 1 | 5 | 3,00 | 4,00 | 5,00 |
| x3 | 20 | 3,75 | 1,070 | 2 | 5 | 3,00 | 4,00 | 4,75 |
| x4 | 20 | 3,95 | ,999 | 2 | 5 | 4,00 | 4,00 | 5,00 |
| x5 | 20 | 4,30 | ,733 | 3 | 5 | 4,00 | 4,00 | 5,00 |
| x6 | 20 | 3,85 | 1,137 | 1 | 5 | 3,25 | 4,00 | 5,00 |
| x7 | 20 | 3,40 | 1,095 | 1 | 5 | 3,00 | 3,50 | 4,00 |
| x8 | 20 | 3,65 | 1,089 | 2 | 5 | 3,00 | 4,00 | 4,75 |

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Normal Parameters(a,b) | Mean | 3,65 | 3,80 | 3,75 | 3,95 | 4,30 | 3,85 | 3,40 | 3,65 |
| | Std. Deviation | 1,089 | 1,196 | 1,070 | ,999 | ,733 | 1,137 | 1,095 | 1,089 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,226 | ,216 | ,292 | ,320 | ,280 | ,302 | ,208 | ,226 |
| | Positive | ,135 | ,158 | ,158 | ,180 | ,209 | ,156 | ,142 | ,135 |
| | Negative | -,226 | -,216 | -,292 | -,320 | -,280 | -,302 | -,208 | -,226 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,011 | ,968 | 1,308 | 1,431 | 1,254 | 1,353 | ,930 | 1,011 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,259 | ,306 | ,065 | ,033 | ,086 | ,051 | ,352 | ,259 |

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.

**Lampiran 11**

**Hasil Uji Normalitas Data**
**Variable Y**

# NPar Tests

**Descriptive Statistics**

| | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum | Percentiles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | 25th | 50th (Median) | 75th |
| y1 | 20 | 3,50 | ,513 | 3 | 4 | 3,00 | 3,50 | 4,00 |
| y2 | 20 | 3,35 | ,587 | 2 | 4 | 3,00 | 3,00 | 4,00 |
| y3 | 20 | 3,55 | ,605 | 3 | 5 | 3,00 | 3,50 | 4,00 |
| y4 | 20 | 3,65 | ,671 | 3 | 5 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| y5 | 20 | 3,90 | ,641 | 3 | 5 | 3,25 | 4,00 | 4,00 |
| y6 | 20 | 3,75 | ,786 | 2 | 5 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| y7 | 20 | 3,75 | ,639 | 3 | 5 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| y8 | 20 | 3,95 | ,394 | 3 | 5 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | y7 | y8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Normal Parameters(a,b) | Mean | 3,50 | 3,35 | 3,55 | 3,65 | 3,90 | 3,75 | 3,75 | 3,95 |
| | Std. Deviation | ,513 | ,587 | ,605 | ,671 | ,641 | ,786 | ,639 | ,394 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,335 | ,324 | ,318 | ,284 | ,312 | ,275 | ,302 | ,450 |
| | Positive | ,335 | ,324 | ,318 | ,284 | ,288 | ,225 | ,248 | ,400 |
| | Negative | -,335 | -,266 | -,272 | -,249 | -,312 | -,275 | -,302 | -,450 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,499 | 1,451 | 1,424 | 1,269 | 1,395 | 1,229 | 1,352 | 2,015 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,022 | ,030 | ,035 | ,080 | ,041 | ,098 | ,052 | ,001 |

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.

**Lampiran 12**

## Hasil Uji Regresi

# Regression

**Variables Entered/Removed[b]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | Kinerja[a] | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: SPM

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,801(a) | ,712 | 1,785 | ,914 |

a Predictors: (Constant), Kinerja

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 31,420 | 1 | 31,420 | 1,081 | ,312[a] |
| | Residual | 523,130 | 18 | 29,063 | | |
| | Total | 554,550 | 19 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kinerja

b. Dependent Variable: SPM

**Coefficients(a)**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95% Confidence Interval for B | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound |
| 1 | (Constant) | 18,227 | 11,721 | | 3,555 | ,000 | -6,398 | 42,853 |
| | Kinerja | ,412 | ,397 | ,238 | 3,253 | ,005 | -,421 | 1,245 |

a Dependent Variable: SPM

PENGADILAN AGAMA PALEMBANG

Jalan Pangeran Ratu Seberang Ulu I Jakabaring
Telepon/Faks 0711-511668, 514942 Website : Pa-Palembang. net

Palembang

# Surat Keterangan

Nomor : W6-A1/512/ PB.01 /II/2010

Panitera/Sekretaris Pengadilan Agama Palembang berdasarkan surat Koordinator Kelas Reguler Malam Universitas Muhammadiyah Palembang Nomor : 344/G-17/FE-UMP/KRM/II/2010, tanggal 01 Februari 2010, tentang Mohon bantuan data. Dengan ini menerangkan bahwa :

| | |
|---|---|
| N a m a | : Zakiah Yuliana |
| Nim | : 22 2007 273 |
| Jurusan | : Akuntansi |

Benar pada tanggal 4 Januari s/d 15 Februari 2010 telah melakukan penelitian dan pengumpulan data di kantor Pengadilan Agama Palembang, yang berhubungan dengan penulisan penyusunan skripsi pada mata kuliah :

" SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN ".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 15 Februari 2010
Panitera/Sekretaris

M. Fauzi, S. Ag, S.H
NIP. 19570202198303 1004

**Tembusan :**
1. Yth. Ketua Pengadilan Tinggi Agama Palembang
2. Yth. Koordinator Kelas Reguler Malam Universitas Muhammadiyah Palembang

# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
# FAKULTAS EKONOMI

| JURUSAN | IZIN PENYELENGGARAAN | AKREDITASI |
|---|---|---|
| JURUSAN MANAJEMEN (S1) | : No. 3450/D/T/2005 | No. 015/BAN-PT/Ak-VII/S1/VII/2003 |
| JURUSAN AKUNTANSI (S1) | : No. 3449/D/T/2005 | No. 020/BAN-PT/Ak-IX/S1/X/2005 |
| JURUSAN MANAJEMEN PEMASARAN (D.III) | : No. 1611/D/T/2005 | No. 003/BAN-PT/Ak-IV/Dpl-III/V/2004 |

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu (0711) 511433 Facsimile (0711) 518018 Palembang 30263


## LEMBAR PERSETUJUAN
## PERBAIKAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Sabtu / 27 Februari 2010
Waktu : 13.00 – 17.00 WIB
Nama : Zakiah Yuliana
Nim : 22.2007.273 P
Jurusan : Akuntansi
Judul : **Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Palembang**

TELAH **DIPERBAIKI** DAN **DISETUJUI** OLEH **TIM PENGUJI** DAN **PEMBIMBING** DAN DIPERKENANKAN UNTUK **MENGIKUTI WISUDA**

| No. | NAMA DOSEN | JABATAN | TANGGAL PERSETUJUAN | TANDA TANGAN |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Betri Sirajuddin, SE., Ak., M.Si | Pembimbing | 12-03-2010 | |
| 2 | M. Taufiq Syamsuddin,SE., Ak.,M.Si | Ketua Penguji | 23-03-2010 | |
| 3 | Betri Sirajuddin, SE., Ak., M.Si | Ang. Penguji I | 12.03-2010 | |
| 4 | Drs. Sunardi, SE., M.Si | Ang. Penguji II | 24-03-2010 | |

Palembang, .....
A.n. Dekan
Ketua Koordinator Kelas Malam

**BELLIWATI KOSIM, SE, MM**

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

# KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

| | |
|---|---|
| A MAHASISWA : SAKIAH YULIANA | PEMBIMBING : BETRI SIRAJUDDIN, SE, M. Si |
| /NIM : 22 2007 275 P | |
| ISAN : ~~MANAJEMEN~~/AKUNTANSI | |
| IL SKRIPSI : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA PALEMBANG | |

| TGL/BL/TH KONSULTASI | MATERI YANG DIBAHAS | PARAF PEMBIMBING | | KETERANGAN |
|---|---|---|---|---|
| | | KETUA | ANGGOTA | |
| 15/12 09 | Up | | | Acc |
| 2/1 010 | Bab 1 s/d 3 | | | perbaiki |
| 5/1 010 | Bab 1 s/d 3 | | | perbaiki |
| 10/1 010 | Bab 1 s 3 | | | Acc |
| 15/1 010 | Bab 4 s/d 5 F | | | perbaiki |
| 20/1 010 | Bab 4 s/d 5 | | | perbaiki |
| 1/2 010 | Bab 4 s/d 5 | | | perbaiki |
| 10/2 010 | Bab 4 s/d | | | Acc |
| 15/2 10 | Abstrak | | | Acc |

ATAN

siswa diberikan waktu menyelesaikan Skripsi, n terhitung sejak tanggal ditetapkan

Di keluarkan di : Palembang
Pada tanggal : / /

a.n. Dekan
Koordinator Kelas Reguler Malam,

YULIANTI, SE., MM

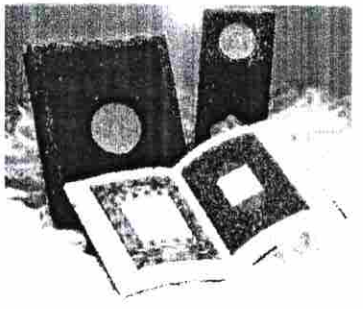
# FAKULTAS EKONOMI
# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

# SERTIFIKAT

349/J-10/FE-UMP/SHA/II/2010

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**DIBERIKAN KEPADA :**



**NAMA : ZAKIAH YULIANA**
**NIM : 222007273.P**
**JURUSAN : Akuntansi**

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

Palembang, 21 Februari 2010

an. Dekan
Pembantu Dekan IV

Drs. Antoni

*Unggul dan Islami*

PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI

# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

## STATUS DISAMAKAN / TERAKREDITASI

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

# Piagam

NO. 070 /H-4/UMP/VIII/2009

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palembang
Menerangkan bahwa :

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | ZAKIAH YULIANA |
| Tempat/Tgl.Lahir | : | PALEMBANG, 29 JULI 1985 |
| Nomor Pokok Mahasiswa | : | 22 2007 273 P. |
| Fakultas/Jurusan | : | EKONOMI - AKUNTANSI |

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Angkatan ke - 32 yang dilaksanakan dari tanggal 14 Juli sampai dengan 20 Agustus 2009 bertempat di

| | | |
|---|---|---|
| Desa/Kelurahan | : | BUMI REJO |
| Kecamatan | : | Pulau Rimau |
| Kabupaten | : | Banyuasin |
| Dengan Nilai | : | A |

Palembang, 28 Agustus 2009

Mengetahui
Rektor

H. M. Idris, SE. M.Si

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat

Drs. Erwin Bakti, SE. M.Si

## BIODATA PENULIS

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | Zakiah Yuliana |
| Nim | : | 22.2007.273.P |
| Temapat/Tanggal Lahir | : | Palembang/ 29 Juli 1985 |
| Jenis Kelamin | : | Perempuan |
| Alamat | : | Jl. Sersan KKO Badaruddin No.1188 Rt 25 Rw 04 Sei-buah Palembang |
| Nomor Telepon | : | 0711-713777 |
| Nomor Ponsel | : | 0813-72804829 |
| Nama Orang Tua | | |
| Ayah | : | Masmansur |
| Ibu | : | Asnawati |
| Pekerjaan Orang Tua | | |
| Ayah | : | Pensiunan PNS |
| Ibu | : | Swasta |

Palembang, Februari 2010

Penulis

**( Zakiah Yuliana )**