

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA  
KARYAWAN  
(Survei pada Rumah Sakit Umum Pemerintah di Kota Palembang)**

**SKRIPSI**



**Nama : Framita Indah Sari**

**NIM : 222017107**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA  
KARYAWAN**

**(Survei pada Rumah Sakit Umum Pemerintah di Kota Palembang)**

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



**Nama : Framita Indah Sari  
NIM : 222017107**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Framita Indah Sari  
NIM : 22 2017 107  
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi  
Judul Skripsi : Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Survei pada Rumah Sakit Umum Pemerintah di Kota Palembang)

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2021



Framita Indah Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan  
Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan  
Nama : Framita Indah Sari  
NIM : 222017107  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi


Diterima dan Direkomendasikan  
Pada, Februari 2021

Pembimbing I

Pembimbing II



**Dr. Hj. Yuhanis Ladewi, S.E., Ak., M.Si., CA**  
NIDN : 0226016901



**Aprianto, S.E., M.Si**  
NIDN : 0216087201

Mengetahui  
Dekan  
b. Ketua Program Studi



**Betri, S.E., Ak., M.Si., CA**  
NIDN : 0216106902

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.” (Q.S Ali - Imran : 159)**

**Terucap syukur kepada Allah SWT,  
Skripsi ini Kupersembahkan Kepada:**

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta yang selalu Mendoakanku dan memberikan motivasi Bagiku**
- ❖ Keluargaku tercinta**
- ❖ Almamater**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

### *Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah Robbil'alaamiin, dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, rahmat serta karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap efektivitas kinerja karyawan, dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama kepada Ibu Dr.Hj.Yuhanis Ladewi, S.E.,Ak.,M.Si.,CA selaku pembimbing I dan Bapak Aprianto, S.E.,M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs.H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Bapak Betri, S.E.,M.Si.,Ak.,CA dan Ibu Nina Sabrina, S.E.,M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Betri, S.E.,M.Si.,Ak.,CA selaku pembimbing akademik penulis yang telah membimbing dari semester satu sampai dengan sekarang.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Rumah Sakit Umum Pemerintah di kota Palembang yang telah memberikan izin penelitian sehingga selesainya penelitian skripsi ini.
7. Papaku Harison. SE dan mamaku Firnaya Atika. ST yang telah sangat berjasa dalam mendidik dan tidak henti mendoakanku setiap saat, memberikan nasihat dukungan moral maupun material.
8. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang seikhlas-ikhlasnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT.

***Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Palembang, Februari 2021

Penulis

Framita Indah Sari

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Peneltitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGAKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
1. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
a. Pengertian Audit Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
b. Pengukuran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2. Pengendalian Internal .....	19
a. Pengertian Pengendalian Internal .....	19
b. Pengukuran Pengendalian Internal .....	20
3. Efektivitas Kinerja Karyawan.....	31
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	31
b. Pengukuran Kinerja Karyawan .....	32
B. Kerangka Pemikiran.....	37
a. Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan .....	37
b. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.....	39
C. Hipotesis Penelitian .....	43
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>44</b>
A. Jenis Penelitian .....	44



B. Lokasi Penelitian.....	45
C. Operasionalisasi Variabel .....	45
D. Populasi dan Sampel .....	47
E. Data yang diperlukan .....	49
F. Metode Pengumpulan Data.....	49
G. Pengujian Data .....	50
H. Teknik Analisis .....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
A. Hasil Penelitian .....	59
1. Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	59
2. Profil Responden .....	60
3. Pengujian Data .....	61
a. Uji Validitas.....	62
b. Uji Reabilitas .....	64
4. Analisis Data .....	65
a. Analisis Statistik Deskriptif .....	65
b. Analisis Statistik Inferensial .....	75
B. Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	82
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>87</b>
A. Simpulan .....	87
B. Saran .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya .....	40
Tabel III.1 Daftar Rumah Sakit Umum Pemerintah .....	45
Tabel III.2 Operasionalisasi Variabel .....	46
Tabel III.3 Populasi Penelitian.....	47
Tabel III.4 Jumlah Responden .....	48
Tabel III.5 Kriteria Statistik Deskriptif.....	54
Tabel IV.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	59
Tabel IV.2 Profil Responden.....	60
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.....	62
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal .....	63
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Efektivitas Kinerja Karyawan.....	63
Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel IV.7 Hasil Statistik Deskriptif Variabel.....	65
Tabel IV.8 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Indikator Audit Pendahuluan .....	66
Tabel IV.9 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Indikator Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen.....	67
Tabel IV.10 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Indikator Audit Lanjutan .....	68
Tabel IV.11 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Audit Manajemen Sumber	

Daya Manusia Indikator Pelaporan.....	68
Tabel IV.12 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Indikator Tindak Lanjut .....	69
Tabel IV.13 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Pengendalian Internal Indikator Lingkungan Kontrol.....	70
Tabel IV.14 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Pengendalian Internal Indikator Penilaian Resiko .....	70
Tabel IV.15 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Pengendalian Internal Indikator Aktivitas Kontrol.....	71
Tabel IV.16 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Pengendalian Internal Indikator Informasi dan Komunikasi.....	72
Tabel IV.17 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Pengendalian Internal Indikator Pemantauan .....	72
Tabel IV.18 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan Indikator Produktivitas.....	73
Tabel IV.19 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan Indikator Kualitas.....	73
Tabel IV.20 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan Indikator Responsibilitas.....	74
Tabel IV. 21 Hasil Uji Multikolinieritas .....	77
Tabel IV. 22 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel IV. 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	79
Tabel IV. 24 Hasil Uji t.....	80

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	42
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas Metode Grafik.....	75
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	76

## ABSTRAK

**Framita Indah Sari/222017107/2021/Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Survei pada Rumah Sakit Umum Pemerintah di Kota Palembang**

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab masalah yang ada yaitu seberapa besar pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap efektivitas kinerja karyawan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap efektivitas kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dan deskriptif. Tempat penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Pemerintah di Kota Palembang. Variabel yang digunakan adalah audit manajemen sumber daya manusia, pengendalian internal dan efektivitas kinerja karyawan. Data yang digunakan yaitu data primer. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis statistik inferensial terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t) dibantu oleh *Statistic Program For Special Science* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan dan pengendalian internal berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan.

**Kata kunci :** audit manajemen sumber daya manusia, pengendalian internal, efektivitas kinerja karyawan

## ABSTRACT

*Framita Indah Sari / 222017107/2021 / The Influence of Human Resource Management and Internal Control Audit on the Effectiveness of Employee Performance Survey at Government General Hospital in Palembang City*

*This research was conducted to answer problems namely, how much the influence of human resource management audit and internal control on effectiveness of employee performance. The aim was to see the effect of audit management of human resources and internal control on effectiveness of employee performance. This research type used associative and descriptive research. The research was conducted at the Government General Hospital in Palembang City. The variables used were audit of human resource management, internal control and employee performance. The data used was primary data. The techniques of analyzing the data used were questionnaires and interview. The data analysis technique used was descriptive statistics and inferential statistics. Inferential statistical analysis consisted of classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing (t test) assisted by the Special Statistics Program (SPSS). The results showed that audit management of human resources significantly had no effect on the employee performance and internal control significantly had positive effect on the employee performance.*

**Keywords:** *human resource management audit, internal control, effectiveness employee performance*

NO	NAMA	NIM	KETERANGAN
A29	<b>Framita Indah Sari</b>	222017107	



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia sehingga dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan aset berharga sehingga membutuhkan pengelolaan dan pemeliharaan yang baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia akan berpengaruh pada sumber daya lain dalam organisasi.

Sumber daya manusia menjadi sangat penting seiring dengan kemajuan yang terjadi di era globalisasi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan sebuah asset utama bagi perusahaan karena merupakan faktor utama dalam pengelolaan tujuan suatu perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia inilah yang nantinya akan berperan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam hal mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia dengan maksimal sehingga dapat berfungsi secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, mereka juga mempunyai perasaan, pendidikan, latar belakang, dan pikiran yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain yang nantinya akan dibawa ke lingkungan kerja

Penelitian tentang audit manajemen sumber daya manusia ini akan berfokus pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia,

implementasi kebijakan yang sudah ditetapkan oleh manajemen dan tingkat kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, sehingga dapat dilihat seberapa besar peran audit manajemen terhadap sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk mengetahui efektivitas kinerja dari karyawan tersebut.

Audit Sumber Daya Manusia (SDM) sejatinya merupakan penilaian yang sifatnya komprehensif. Audit itu juga didesain untuk menentukan jika dan bagaimana suatu perusahaan memenuhi tanggung jawabnya yang berhubungan dengan aturan-aturan Sumber Daya Manusia. (Nyoto, 2019:172) Audit MSDM adalah mengevaluasi kegiatan-kegiatan personalia yang dilakukan dalam suatu organisasi. Hasilnya dapat memberikan umpan balik tentang fungsi personalia bagi para manajer operasional departemen personalia. Audit juga merupakan pemeriksaan kualitas secara menyeluruh kegiatan-kegiatan personalia dalam suatu departemen atau organisasi. (Sutadji, 2010:32)

Pengendalian internal adalah suatu proses karena merembes ke dalam aktivitas operasi organisasi dan merupakan bagian integral dari aktivitas manajemen (Romney, dkk. 2018:198). Pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh komitisaris manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi. (Mulyadi, 2016:180)

Pengendalian internal juga merupakan hal yang penting dalam kegiatan operasional yang dijalankan oleh suatu perusahaan. Pengendalian internal



memiliki fungsi untuk mengendalikan seluruh kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan. Tujuan pengendalian internal perusahaan adalah untuk menilai tingkat keefektivitasan dan efisiensi dari seluruh kegiatan yang ada apakah sudah sesuai dengan tujuan. Salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan agar segala operasional yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan tujuan adalah dengan menerapkan pengendalian internal yang baik.. Perusahaan yang telah berdiri dan beroperasi sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Terutama efektivitas kinerja karyawan, karena efektivitas kinerja karyawan dipengaruhi berbagai macam faktor-faktor diantaranya pengendalian internal.

Efektivitas dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan (Lysa Anggrayni dan Yusliati, 2018:14). Kinerja karyawan (prestasi kerja) didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakantugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ni Kadek Suryani, 2020:2).

Fenomena yang terkait audit manajemen sumber daya manusia, seperti Kemenhub Desak Lion Air Perbaiki SDM dan SOP. Menteri Perhubungan budi karya sumadi mengungkapkan, hasil audit tersebut meminta Lion Air memperbaiki kualitas sumber daya manusia serta operasional manajemen perusahaan. "Special audit sebagian sudah disampaikan ke KNKT. Intinya

berkaitan dengan peningkatan SDM dan upaya tingkatkan SOP," (Budi Karya Sumadi, 2018).

Kasus Jokowi diminta usut temuan BPK Rp 19,48 triliun. Ketua BPK, Harry Azhar Azis, di Istana Negara menyatakan dalam laporan BPK itu, ada tiga permasalahan utama pertama soal jaminan kesehatan nasional. Pelayanan kesehatan pada Puskesmas dan RSUD belum didukung dengan jumlah dan kualitas SDM yang memadai, dan sampai sekarang ada sekitar 155 Pemerintah Daerah yang program jaminannya belum terintegrasi dengan program jaminan kesehatan nasional. ( Harry Azhar Azis, 2017)

Fenomena yang terkait dengan pengendalian internal, seperti kasus berikutnya mengenai BPK: Sistem Pengendalian Internal Kementerian Lemah . BP Anggota BPK I Agung Firman mengatakan "Temuan signifikan yang disebabkan lemahnya sistem pengendalian internal dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan," ( I Agung Firman, 2017). Dan kasus tentang Ketua KPK sorot lemahnya pengawasan di internal BUMN. Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi ( KPK) Agus Rahardjo mengatakan "selama ini lemahnya kinerja SPI ini tak hanya terjadi di BUMN saja, melainkan juga di kementerian, lembaga hingga pemerintah daerah." (Agus Rahardjo, 2019)

Kasus mengenai BPK Temukan Ribuan Masalah di Pemerintah. Ketua BPK Agung Firman Sampurna mengatakan "Terdapat 4.094 temuan yang mencakup 5.480 permasalahan sebagaimana tertulis dalam Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester ([IHPS) II Tahun 2019 BPK. jumlah itu ada 18 persen atau

971 permasalahan yang menyangkut sistem pengendalian intern (SPI)", (Agung Firman Sampurna, 2020)

Fenomena terkait dengan efektivitas kinerja karyawan , seperti kasus Parah, Kinerja pegawai RSUD Ini Dinilai Jelek. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kuala Pembuang dr Reson Rusdianto mengatakan "Banyak permasalahan yang harus dibenahinya terutama mengenai kedisiplinan pegawai di rumah sakit itu sangat buruk sehingga ini harus segera diluruskan agar pelayanan menjadi lebih baik. "Disiplin karyawan kita sangat buruk ini akan menjadi perhatian saya untuk merubahnya,". (Reson Rusdianto, 2016)

Kasus Diduga Kinerja Buruk, Karyawan RSUD Sultan Sulaiman Dipecat Lewat WA. Direktur RSU Sultan Sulaiman dr Nanda Hasrimy mengatakan Nilai kinerja buruk, sebanyak 10 orang tenaga kerja kontrak di RSUD Sultan Sulaiman diberhentikan secara tidak hormat. (Nanda Hasrimy, 2020). Kasus Kinerja RSUD Watesmem buruk. Ketua DPRD Kulon Progo mengatakan "Kinerja RSUD Watessangat buruk. Setiap tahun temuan di RSUD Watessama. Kami sudah memberikan peringatan keras kepada manajemen RSUD Wates agar menindak lanjuti secara serius temuan BPK". (Kulon Progo , 2018).

Kasus 2 Dokter di Palembang Mengaku Dipecat Usai Tutup Ruang IGD, RS Muhammadiyah Karena Absensi. Humas RS Muhammadiyah Palembang, Kholil melalui Penasehat Hukumnya, Zulfikar menyatakan "Selama ini mereka tidak menjalankan kewajiban mereka, keduanya tidak hadir sesuai dengan standar

operasional prosedur (SOP) rumah sakit, sehingga ada absen yang tidak mereka jalankan," (Zulfikar, 2020)

Berdasarkan survei pendahuluan yang penulis lakukan di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang terdapat audit manajemen sumber daya manusia yang belum terlaksana dengan baik dimana perencanaan tenaga kerja yang ada belum dipersiapkan dengan matang karena masih terdapat penempatan karyawan yang tidak sesuai pendidikan dengan bidang pekerjaannya. Sedangkan untuk kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang masih terdapat karyawan yang terlambat hadir tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan masih adanya beberapa karyawan yang terlambat hadir menunjukkan bahwa pengendalian internal belum diimplementasikan dengan baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdul Wahid Mahsuni tahun 2020 mengenai pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada hotel swiss belinn surabaya) hasil bahwa variabel X (Audit Sumber Daya Manusia) memiliki statistik uji t sebesar 2,744 dengan signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (Audit Sumber Daya Manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ivonnie Georgina Octaviani purba, arief rahman, tri lestari tahun 2017 mengenai pengaruh audit manajemen

sumber daya manusia, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perumnas regional vi Surabaya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel audit manajemen sumber daya manusia Berdasarkan analisis statistik dengan program SPSS diketahui bahwa sig t variabel audit manajemen sumber daya manusia sebesar  $0,218 > 0,05$  ; maka disimpulkan bahwa Hipotesis (H1) yang berbunyi “ Audit Manajemen Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumnas Regional VI Surabaya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh hardjono dan hasea bona dea tahun 2016 mengenai pengaruh audit sdm dan penilaian kinerja pada produktivitas kerja di cv karunia dharma sentosa cabang situbondo hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji t, variable Audit SDM tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja  $0,462 > 0,05$ .

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ida Ayu Dewi Prayogi,Manuaba, Ketut Muliarta RM tahun 2019 mengenai Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. diketahui bahwa nilai t pengendalian internal (X2) sebesar 2,949 dengan signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,243 maka hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil ini menunjukkan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung

hipotesis kedua H2 yakni pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada hotel Ayodya Resort Bali berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Farisa Lailatul Maharani, Septarina Prita DS, Siti Maria W tahun 2015 mengenai Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja Karyawan pada divisi pelayanan medis di rumah sakit Jember klinik hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,416 dengan signifikansi 0,021. Karena  $0,021 > 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  ( $2,416 > 2,024$ ) maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Pramudya nur annisa tahun 2016 mengenai Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia Terhadap kinerja karyawan Di rumah sakit umum purbowangi Kabupaten kebumen hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,766 dan bilangan konstantanya 0,813. Jadi, persamaan garis regresinya  $Y = 0,813 + 0,766X$ .

Berdasarkan kasus – kasus diatas dan perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu maka penulis tertarik untuk meneliti dengan

judul **“PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN (Survei pada Rumah Sakit Umum Pemerintah di Kota Palembang)”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka Masalah dapat dirumuskan dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh pengendalian internal terhadap efektivitas kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah mengenai “Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan Pengendalian Internal terhadap pengendalian efektivitas kinerja karyawan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap efektivitas kinerja karyawan

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

Berdasarkan tujuan diatas maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi Penulis

Sebagai bukti empiris yang ada tentang pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap efektivitas kinerja karyawan

2. Bagi Rumah Sakit Umum Pemerintah

Perusahaan disini ialah rumah sakit, sehingga Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan, pertimbangan dan evaluasi untuk perkembangan terhadap audit manajemen sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap efektivitas kinerja karyawan

3. Bagi Almamter.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pembaca mengenai pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap efektivitas kinerja karyawan dan dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley, Chris E. Hogan. (2016). *Auditing and Assurance Services*-Pearson.
- Abdul Wahid Mahsuni (2020). Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada hotel swiss belinn surabaya).[E-JRA Vol. 09 No. 06 Februari 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang,Hlm. 134-152].
- Agus Rahardjo. Ketua KPK sorot lemahnya pengawasan di internal BUMN <https://nasional.kontan.co.id/news/ketua-kpk-sorot-lemahnya-pengawasan-di-internal-bumn>. Kamis, 09 Mei 2019 / 11:54 WIB
- Agung Firman Sampurna. BPK Temukan Ribuan Masalah di Pemerintah <https://www.jpnn.com/news/bpk-temukan-ribuan-masalah-di-pemerintah>. Selasa, 12 Mei 2020 – 15:15 WIB
- Bayangkara, IBK. 2014. *Audit Manajemen Prosedur Dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bayangkara, IBK. 2011. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Betri. (2020). *Pemeriksaan manajemen. CV amanah*.
- Budi Yulianto ( 2020 ). *Perilaku penggunaan APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan tepapar bising intensitas tinggi*. Scopindo Media Pustaka
- Budi Karya Sumadi. Kemenhub Desak Lion Air Perbaiki SDM dan SOP. <https://www.tribunnews.com/metropolitan/2018/11/22/kemenhub-desak-lion-air-perbaiki-sdm-dan-sop>. Kamis, 22 November 2018 15:44 WIB
- Deny Nofriansyah. (2012). *Analaisis kinerja pemberdayaan masyarakat kelurahan*
- Duwi.(2016). *Spss handbook*. Yogyakarta.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH
- Faiz Zamzami, Ihda Arifin Faiz, Mukhlis.2018. *Audit internal*.
- Farisa Lailatul Maharani, Septarina Prita DS, Siti Maria W (2015). *Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja Karyawan pada divisi pelayanan medis*

di rumah sakit Jember klinik. [ Jurnal Akuntansi Universitas Jember – Vol 13 No. 2 Desember 2015. Hlm 57-69]

Firman. BPK: Sistem Pengendalian Internal Kementerian Lemah <https://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/17/05/29/oqp3uo428-bpk-sistem-pengendalian-internal-kementerian-lemah>. Senin 29 May 2017 10:47 WIB

Hesel Nogi S. Tangkilisan. (2005). Manajemen publik.

Hari Sulaksono (2015). Budaya organisasi dan kinerja. Deepulish Publisher

Hery (2017). Auditing dan asurans. PT Grasindo. Jakarta

Harry Azhar Azis. Jokowi diminta usut temuan BPK Rp 19,48 triliun. <https://nasional.kontan.co.id/news/jokowi-diminta-usut-temuan-bpk-rp-1948-triliun>. Senin, 17 April 2017 / 13:39 WIB

Hardjono Hasea dan Bona Dea. Pengaruh Audit Sdm Dan Penilaian Kinerja Pada Produktivitas Kerja Di Cv Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo.[Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH Vol. 14, No. 2, November 2016, Hlm 1-16]

Ivonne Georgina Octaviani Purba, Arief Rahman, Tri Lestari (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumnas Regional Vi Surabaya (Study Kasus : Perumnas Regional Vi Surabaya). [E-Jurnal Ekonomi, Vol. 3 No. 2, 2017, Hlm. 311-328].

Ida Ayu Dewi Prayogi, Manuaba, Ketut Muliarta RM (2019). Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan.[E-Jurnal Akuntansi Vol.28.1.Juli (2019), Hlm. 322-350].

I Agung Firman Sampurna BPK: Sistem Pengendalian Internal Kementerian Lemah <https://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/17/05/29/oqp3uo428-bpk-sistem-pengendalian-internal-kementerian-lemah>. Senin 29 May 2017 10:47 WIB

Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : ANDL

John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. (2006). Perilaku dan Manajemen Organisasi .

Johar Arifin. (2017). SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Kulon Progo. Kinerja RSUD Watesmem buruk  
<https://jogja.antaranews.com/berita/357458/kinerja-rsud-wates-memburuk>.  
 Kamis, 7 juni 2018

Louwer, Blay, Sinaso, Strawser, Thibodeau. 2018. Auditing & Assurance Services.

Lysa Anggrayni dan Yusliati (2018). Efektivitas rehabilitasi pecandu narkoba serta pengaruhnya terhadap tingkat kejahatan indonesia. Uwais inspirasi indonesia

Maryono. (2018). Istilah-istilah dalam kebijakan dan manajemen kesehatan.

Mulyadi. (2016). Jakarta : Salemba Empat- buku 1.

Mukhtar, hafzi ali, Mardalena. (2016). Efektivitas kepemimpinan.

Nanda Hasrimy. Diduga Kinerja Buruk, Karyawan RSUD Sultan Sulaiman Dipecat Lewat WA.  
<https://jabarnews.com/read/79538/diduga-kinerja-buruk-karyawan-rsud-sultan-sulaiman-dipecat-lewat-wa>.  
 Jumat, 03 januari 2020, 18:15

Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Kadek Dewi Indah Sri Laksemimi. (2020). Kinerja sumberdaya manusia. Nilacakra

Nyoto. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia. Uwais Inspirasi Indonesia

Pramudya nur annisa (2016). Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia Terhadap kinerja karyawan Di rumah sakit umum purbowangi Kabupaten kebumen. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.

Priyono Pancasila. Kekurangan SDM Hambat Pelayanan  
<https://kaltara.prokal.co/read/news/15023-kekurangan-sdm-hambat-pelayanan.html>.  
 Sabtu, 04 November 2017 12:25

Reson Rusdianto Parah, Kinerja pegawai RSUD Ini Dinilai Jelek  
<https://sampit.prokal.co/read/news/2029-parah-kinerja-pegawai-rsud-ini-dinilai-jelek>.  
 Rabu, 20 Januari 2016 16:35.

Romney, Marshall B, Steinbart, Paul John. 2018. Accounting Information Systems- Pearson

- Romney, Marshall B dan Steinbart, Paul John (2019). Sistem informasi Akuntansi. Jakarta, Salemba Empat
- R.A Supriyono. 2018. Akuntansi Keperilakuan. Gadjah Mada University Press.
- Robert Tua Siregar, Syafrida Hafni Sahir, Sisca Vivi Candra, Andy Wijaya, Masrul, Efendi Sianturi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Yayasan Kita Menulis
- Saihudin. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian Bisnis. Bandung CV Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D.
- Sutadji. (2010). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dee publish.
- Syahrasaddin. Kinerja Buruk, Sekda Kesal  
<https://jambiexpress.co.id/read/2017/05/03/6299/kinerja-buruk-sekda-kesal>.  
 Kamis, 28 Maret 2013 - 10:23:09
- Uma Sekaran dan Roger Bougie. (2017). Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat -buku 1.
- Uma Sekaran dan Roger Bougie. (2016). Research methods for business. Seventh edition united kingdom. John wiley dan sons lt.
- Yuhanis Ladewi. (2018). System Informasi Akuntansi 1.Edisi keempat, lembaga penerbit fakultas ekonomi universitas muhammadiyah palembang.
- Zulfikar. 2 Dokter di Palembang Ngaku Dipecat Usai Tutup Ruang IGD, RS Muhammadiyah : Karena Absensi.  
[https://www.babe.news/a/6898307731619316226?af\\_dp=snsdk1124%3A%2F%2Fsnsdk1124%3A%2F%2Fdetail%3Fitem\\_id%3D6898307731619316226&app\\_id=1124&app\\_launch\\_by=Share+Page+Link&c=wa&gid=6898307731619316226&group\\_id=6898307731619316226&language=id&region=id](https://www.babe.news/a/6898307731619316226?af_dp=snsdk1124%3A%2F%2Fsnsdk1124%3A%2F%2Fdetail%3Fitem_id%3D6898307731619316226&app_id=1124&app_launch_by=Share+Page+Link&c=wa&gid=6898307731619316226&group_id=6898307731619316226&language=id&region=id). 23  
 November 2020 pukul 20.17