PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAKRA INDO PRATAMA GROUP

SKRIPSI

Nama : Novi Fitriani

NIM : 222018006

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022

SKRIPSI

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAKRA INDO PRATAMA GROUP

Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi

Nama : Novi Fitriani

NIM : 222018006

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Novi Fitriani
NIM	:	222018006
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Prodi	:	Akuntansi
Konsentrasi	:	Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi	:	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cakra Indo Pratama Group

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik 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 dikemudian 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 berlaku di perguruan tinggi lain.

Palembang, Maret 2022

Yang Membuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL

A2AJX694301264

Novi Fitriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cakra Indo Pratama Group
Nama	: Novi Fitriani
NIM	: 222018006
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Prodi	: Akuntansi
Konsentrasi	: Pemeriksaan Akuntansi

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2022

Pembimbing I,

Welly, S.E., M.Si
NIDN:0212128102

Pembimbing II,

Kurnia Krisna Hari, S.E., M.Si
NIDN: 0214049002

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Progam Studi Akuntansi

Dr.Betri, S.E.,M.Si.,AK.,CA
NIDN:0216106902

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Berpikir positif akan menghasilkan sesuatu yang positif, begitu sebaliknya pikiran yang negatif akan menghasilkan hal yang negatif, maka jika kamu tidak menyukai sesuatu yang sesuai dengan ekspektasimu ubahlah dengan cara pandangmu yang positif".

Terucap syukur kepada Mu, ALLAH SWT

Skripsi kupersembahkan skripsi ini kepada :

- *Papa dan mama yang senantiasa memberikan doa, dukungan dan motivasi*
- *Adik dan keluarga besarku tersayang*
- *Pembimbing Skripsi*
- *Orang-orang terdekat dan teman-teman seperjuangan*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alaamiin, dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cakra Indo Pratama Group". Yang mana Skripsi ini merupakan syarat untuk mengikuti ujian komprehensif pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Progam Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyamaikan terimakasih kepada kedua orang tua saya yang telah berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dukungan dan pengorbanan baik secara moril maupun materil. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Welly,SE.,M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Kurnia Krisna Hari,SE.,M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran-saran dengan tulus dan ikhlas dan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli,SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta wakil-wakil Rektor beserta Staf karyawan/karyawati Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Betri, SE., M.Si., CA dan Ibu Nina Sabrina, SE., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Progam Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Muhammad Orba Kurniawan, SE., S.H.,Msi selaku Pembimbing Akademik penulis yang telah membimbing dari semester satu sampai dengan sekarang.
5. Bapak dan Ibu Dosen Staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepala serta Pegawai/Staf di PT. Cakra Indo Pratama Group yang telah memberikan izin penelitian atas keperluan skripsi penulis.
7. Kepada orang tua dan keluarga besar yang telah membantu penulis dalam berbagai hal sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Fauzan, Fenny, Dinda, Muhalikah, Meli, Entyna dan semua teman-teman yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirul kalam saya mengucapkan terimakasih banyak kepada semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Aamiin.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Novi Fitriani

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER ..... **i**

HALAMAN JUDUL ..... **ii**

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

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

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

PRAKATA ..... **vi**

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

DAFTAR TABEL ..... **xi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**

ABSTRAK ..... **xvi**

ABSTRACT ..... **xvii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 13

C. Tujuan Penelitian 14

D. Manfaat Penelitian 14

BAB II KAJIAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS **15**

A. Kajian Pustaka 15

1. Landasan Teori 15

a. Audit 15

b. Audit Manajemen 17
c. Audit Sumber Daya Manusia 22
d. Pengendalian Internal 27
e. Kinerja Karyawan 29
2. Penelitian Sebelumnya 31
B. Kerangka Pemikiran 35
C. Hipotesis 38
BAB III METODELOGI PENELITIAN 39
A. Jenis Penelitian 39
B. Lokasi Penelitian 40
C. Operasionalisasi Variabel 40
D. Populasi Dan Sampel 41
E. Data Yang Diperlukan 42
F. Metode Pengumpulan Data 43
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis 44
1. Analisis Data 44
2. Teknik Analisis 45
a. Uji Validitas dan Reabilitas Kuesioner 46
b. Statistik Deskriptif 47
c. Uji Normalitas 47
d. Uji Asumsi Klasik 48
e. Uji Hipotesis 49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 53

A. Hasil Penelitian 53

1. Sejarah Singkat Perusahaan PT. Cakra Indo Pratama Group 53
2. Gambaran Profil Responden 59
3. Pengujian Data 61
4. Analisis Data 65
5. Uji Asumsi Klasik 90
6. Uji Hipotesis..... 92

B. Pembahasan Hasil Penelitian 97

1. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan..... 97
2. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan 98
3. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan 99

BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... 102

A. Simpulan 102

B. Saran..... 102

DAFTAR PUSTAKA..... 104

LAMPIRAN 118

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Karyawan Tetap dan Tidak Tetap PT. Cakra Indo Pratama Group 9

Tabel I.2 Data Jasa Sewa Alat Berat PT. Cakra Indo Pratama Group Tahun 2016-2020 11

Tabel I.3 Data Penjualan PT. Cakra Indo Pratama Group Tahun 2016-2020 12

Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya 34

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel 40

Tabel III.2 Jumlah Responden PT. Cakra Indo Pratama Group 42

Tabel IV.1 Gambaran Profil Responden 60

Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia 61

Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal 62

Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Efektivitas Kinerja Karyawan 63

Tabel IV.5 Hasil Uji Reabilitas 64

Tabel IV.6 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian 65

Tabel IV.7 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Perencanaan 66

Tabel IV.8 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Rekrutmen 67

Tabel IV.9 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Pelatihan dan Pengembangan 68

Tabel IV.10 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Perencanaan dan Pengembangan Karir 70

Tabel IV.11 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Seleksi 71
Tabel IV.12 Hasil Statistik Desriptif Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja 72
Tabel IV.13 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Penilaian Kerja 73
Tabel IV.14 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja 74
Tabel IV.15 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Kompensasi dan Balas Jasa 75
Tabel IV.16 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Lingkungan Pengendalian 77
Tabel IV.17 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Penaksiran Risiko 78
Tabel IV.18 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Aktivitas Pengendalian 79
Tabel IV.19 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Komunikasi dan Informasi 80
Tabel IV.20 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Pemantauan 81
Tabel IV.21 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Kuantitas 83
Tabel IV.22 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Kualitas 84
Tabel IV.23 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Keandalan 85
Tabel IV.24 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Kehadiran 86
Tabel IV.25 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Kerjasama 87
Tabel IV.26 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Pengetahuan 88
Tabel IV.27 Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes* 90
Tabel IV.28 Uji Multikolinearitas 91
Tabel IV.29 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 92
Tabel IV.30 Hasil Uji Koefisien Determinasi 94

Tabel IV.31 Hasil Uji F 94

Tabel IV.32 Hasil Uji t 95

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Cakra Indo Pratama Group 54

Gambar IV.2 Uji Normalitas P-P Plot..... 89

Gambar IV.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Hasil Output SPSS

Lampiran 3 Fotokopi Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 4 Fotokopi Sertifikat Membaca dan Menghafal Al-Qur'an

Lampiran 5 Fotokopi Sertifikat SPSS

Lampiran 6 Fotokopi Sertifikat Aplikasi Komputer

Lampiran 7 Fotokopi Sertifikat Komputer Akuntansi

Lampiran 8 Sertifikat Plagiarisme

Lampiran 9 Sertifikat Webinar

ABSTRAK

Novi Fitriani /222018006/ 2022/ Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cakra Indo Pratama Group.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimanakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Group. 2) Bagaimanakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Group. 3) Bagaimanakah pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Group. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Group. 2) Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Group. 3) Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Group. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Sampel dalam penelitian ini ditujukan pada seluruh karyawan PT. Cakra Indo Pratama Group sebanyak 39 responden. Metode pengumpulan data adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis data dibantu oleh *Software Statistical Progam For Special Science* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara bersama-sama audit manajemen sumber daya manusia dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Secara parsial audit manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3) Secara parsial pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Novi Fitriani /222018006/2022/ The Influence of Human Resource Management Audits and Internal Controls on Employee Performance at PT. Cakra Indo Pratama Group.

The formulation of the problem in this study is 1) How is the influence of the audit of human resource management and internal control on the performance of employees at PT. Cakra Indo Pratama Group. 2) How is the influence of human resource management audit on employee performance at PT. Cakra Indo Pratama Group. 3) How is the influence of internal control on employee performance at PT. Cakra Indo Pratama Group. The purpose of this study was to determine 1) The influence of human resource management audits and internal control on employee performance at PT. Cakra Indo Pratama Group. 2) The influence of human resource management audit on employee performance at PT. Cakra Indo Pratama Group. 3) The influence of internal control on employee performance at PT. Cakra Indo Pratama Group. The type of research used is associative research. The data used are primary and secondary data. The sample in this study is aimed at all employees of PT. Cakra Indo Pratama Group as many as 39 respondents. Data collection methods are questionnaires, interviews and documentation. The data analysis method in this research is quantitative analysis. The data analysis technique was assisted by the Software Statistical Program For Special Science (SPSS). The results of the study show that 1) Taken together, the audit of human resource management and internal control has a significant effect on employee performance. 2) Partially, the audit of human resource management has no effect on employee performance. 3) Partially, internal control has a significant effect on employee performance.

Keywords: Human Resource Management Audit, Internal Control and Employee performance

NO	NAMA	NIM	KETERANGAN
	NOVI FITRIANI	222018006	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam era globalisasi perlu meningkatkan strategi yang tepat dalam menghadapi persaingan usaha. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang berguna untuk kemajuan usahanya. Sumber daya manusia di tuntut profesional agar mampu memberikan kontribusi yang baik bagi suatu perusahaan. Kesuksesan kinerja dalam perusahaan ditentukan oleh pelaku yang terlibat didalamnya, baik dari sumber daya manusia, pimpinan dan maupun bawahannya. Maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi sesuai dengan bidang keahliannya.

Betri (2020:126) Sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi-misi dan tujuan organisasi. Faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan efektivitas, ekonomisasi dan efisiensi dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaaan maka manajemen perlu memeriksa apakah efektivitas, ekonomisasi dan efisiensi kinerja karyawan telah mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu audit manajemen perlu dilakukan.

Betri (2020:6) Audit manajemen merupakan audit terhadap manajemen suatu organisasi secara keseluruhan untuk menilai unsur-unsur manajemen suatu organisasi tersebut apakah telah direncanakan, dilaksanakan, dan dikendalikan dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik dan benar

sehingga fungsi-fungsi pada suatu organisasi tersebut dapat meningkatkan efektivitas efisiensi, dan ekonomisasi serta kesesuaian terhadap kebijakan setiap operasi yang dilaksanakan. Sukrisno (2019:184) *Management audit*, disebut juga *operational audit*, *functional audit*, *systems audit*, adalah suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis.

Setiap perusahaan memiliki visi, misi dan tujuan, diantaranya yaitu memperoleh keuntungan semaksimal mungkin guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu perusahaan penting untuk melakukan evaluasi terhadap sumber daya manusia untuk mengetahui suatu penerapan progam-progam sumber daya manusia apakah telah berjalan dengan baik dan efektif dalam pencapaian kemajuan perusahaan. Evaluasi tersebut dilakukan secara menyeluruh atas perencanaan, pengorganisasian, tujuan, serta program sumber daya manusia dengan cara melakukan audit sumber daya manusia.

Bayangkara (2014:60) Audit Sumber Daya Manusia (SDM) menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberian rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih

terjadi pada aktivitas SDM yang di audit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut.

Betri (2020:124) Audit Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur untuk meneliti atau memeriksa apakah cara membina sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan itu sudah benar dan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku dan prinsip-prinsip pembinaan yang tepat sesuai kesepakatan bersama. Selain audit sumber daya manusia, perusahaan juga membutuhkan pengendalian yang dapat mengendalikan dan mengawasi dalam kegiatan operasional perusahaan salah satunya adalah pengendalian internal.

Hery (2017:159) Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan keberhasilan dalam organisasinya, kesejahteraan karyawan, dan kepuasan bagi pengguna jasanya. Oleh karena itu diperlukan suatu usaha dalam menangani setiap organisasi secara efektif dan efisien.

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan harus menempatkan posisi karyawan dengan tepat baik melalui pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia agar lebih maksimal. Hal ini akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakannya. Sri,dkk (2020:2) Kinerja karyawan adalah penampilan kerja

secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang dikutinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Yustya (2017) yang berjudul Pemahaman Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISH Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan informan harus memahami dan mampu menjelaskan pemahamannya tentang implementasi, manfaat, sistem, manajemen risiko audit serta peningkatan kinerja pegawai di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Valentino dan Anton (2018) yang berjudul Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Mandiri Jaya Mok Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Jaya Mok.

Penelitian yang dilakukan oleh Meirza dan Dini (2019) yang berjudul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT PG Candi Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian risiko tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan, sedangkan sistem informasi akuntansi,

lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Erni (2020) yang berjudul Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Inti Dharma Mandiri). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia belum berjalan efektif dan efisien dikarenakan masih terdapat kelemahan, seperti proses rekrutmen belum berjalan secara efektif dan efisien, proses seleksi belum berjalan efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Jihan (2020) yang berjudul Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia *Health Safety Environment* (HSE) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Rachmat Kelanta Sakti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian *Health Safety Environment* (HSE) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nyoman dan Tiara (2021) yang berjudul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di Ud. Bali Sunsri Celuk Sukawati. Hasil Penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Itu Analisis data menggunakan Statistical Package for Sosial Science (SPSS). Hasil menunjukkan bahwa (1) sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan

pegawai kinerja, (2) sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, (3) sistem informasi akuntansi x pengendalian internal berdampak signifikan positif, terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Khoirul dan Akhmad (2021) yang berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan *Commanditaire Vennootschap* Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di Cv. Barokah Jaya Hikmah sidoarjo, dengan strategi pendampingan dikatakan efektif dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustin dan Ratnawati (2021) yang berjudul Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pusat Grosir Sidoarjo). Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa manusia audit sumber daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Dengan demikian audit sumber daya manusia dan pengendalian internal memiliki pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusat Grosir Sidoarjo.

Penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2021) yang berjudul Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit

sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penerapan audit manajemen sumber daya manusia sangat penting dilakukan dalam suatu perusahaan guna mengevaluasi sumber daya manusia sehingga tetap berjalan dengan baik dan efektif dalam kegiatan operasional perusahaan. Selain itu kinerja karyawan perlu perbaikan secara rutin dengan membuat program pelatihan karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Permasalahan mengenai manajemen sumber daya manusia serta efektivitas kinerja karyawan seperti permasalahan yang terjadi pada Tabrakan LRT Jabodetabek yang dikemukakan oleh Mentri Perhubungan (Menhub) Budi Karya Sumadi (2021) mengatakan dari aspek SDM perlunya semua pihak untuk meningkatkan kualitas SDM dan melakukan evaluasi kembali terkait proses rekrutmen dan pelatihan, serta masih banyak yang harus di evaluasi dan perbaikan SOP guna mencegah hal-hal yang tidak diinginkan terjadi kembali, akibat kelalaian manusia.

Permasalahan yang sama dikemukakan oleh Pengamat Penerbangan, Marsekal TNI (Purn) Chappy Hakim (2016) mengatakan pertumbuhan bisnis maskapai di Tanah Air cukup tinggi. Namun, ini tidak diiringi dengan peningkatan sumber daya manusia (SDM) dan infrastruktur di bidang transportasi udara. Serta Kesenjangan yang terjadi dari pertumbuhan penumpang dan manajemen pengelolaan SDM. Kejadian-kejadian yang

menimpa maskapai seperti penundaan penerbangan sampai salah menurunkan penumpang, dianggap akibat dari pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) nya yang kurang baik.

Permasalahan mengenai pengendalian internal dikemukakan oleh Anggota Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Agung Firman Sampurna (2017) mengatakan temuan signifikan yang disebabkan lemahnya sistem pengendalian internal dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan. Dia memerinci 11 temuan tersebut di antaranya penerapan basis akrual belum memadai, penetapan status aset tetap belum tuntas, penata usahaan persediaan belum memadai, pemanfaatan barang milik negara belum sesuai ketentuan, lemahnya pengelolaan kas, penata usahaan piutang paten kurang memadai, serta pencatatan dan pelaporan hibah tidak memadai. Sedangkan, 18 temuan antara lain terkait pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan belanja barang yang tidak tertib, paket pekerjaan yang terlambat belum dikenakan denda, pengadaan barang tidak sesuai spesifikasi, belanja perjalanan dinas lebih bayar, setoran sisa dana hibah tidak sesuai ketentuan, serta pemberian tunjangan kinerja dan uang makan pegawai belum sesuai kebutuhan.

PT. Cakra Indo Pratama Group merupakan perusahaan bergerak di bidang jasa kontruksi seperti pembangunan jalan Tol, pembangunan proyek, Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL), sewa alat berat dll. Sedangkan bidang distributor yaitu *flange* (besi), sparepart dll. Serta bergerak di bidang Supplier seperti batu split, pupuk, jotun, aki, heo dan *gforce*. Jumlah karyawan

tetap dan tidak tetap yang bekerja pada PT. Cakra Indo Pratama Group dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.1
Data Karyawan Tetap dan Tidak tetap
PT. Cakra Indo Pratama Group
Tahun 2021

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Tidak Tetap
1.	General Manager	1	-
2.	Manager	1	-
3.	HRD Manager	1	-
4.	Head Finance	1	-
5.	Finance	11	3
6.	Finance and Tax	1	-
7.	Head Purchasing	1	-
8.	Purchasing	4	3
9.	Administrasi	3	-
10.	Head Cashier	1	-
11.	Cashier	4	-
12.	Office Boy	2	-
13.	Driver	-	2
Total		**31**	**8**

Sumber: PT. Cakra Indo Pratama,2021

Berdasarkan dari tabel I.1 terlihat bahwa data karyawan tetap dan tidak tetap pada PT. Cakra Indo Pratama Group berjumlah 39 orang. Hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu manajer HRD PT. Cakra Indo Pratama Group yang bernama Rio Sandika menyatakan bahwa langkah yang diambil PT. Cakra Indo Pratama Group dalam menghadapi persaingan pasar yaitu dengan tindakan yang berlandaskan kompetensi dan cara inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan daya saing sumber daya manusia dengan memperlakukan sumber daya manusia sebagai aset berharga perusahaan, untuk mewujudkan tujuan tersebut

dibutuhkan evaluasi dan pengawasan di bidang sumber daya manusia agar dapat berjalan dengan efektif. Namun pihak manajemen tidak dapat mengasumsikan bahwa segala sesuatu yang telah mereka lakukan dengan benar. Pada kenyataannya, manajemen akan menghadapi kesalahan-kesalahan bahkan kebijakan yang tidak tepat sehingga kinerja menjadi tidak efektif.

Penelitian ini dilakukan karena kegiatan sumber daya manusia pada PT. Cakra Indo Pratama Group belum berjalan secara efektif dan efisien. Karena masih terdapat beberapa kelemahan. Kelemahan yang terjadi di perusahaan diantaranya mulai dari perencanaan sumber daya manusia belum dilakukannya peramalan yang tepat terhadap kebutuhan karyawan dimasa yang akan datang. Selanjutnya perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen karyawan tidak membuka informasi secara luas mengenai lowongan pekerjaaan, rekrutmen hanya disampaikan dari mulut ke mulut karyawan yang kemudian disampaikan kepada orang yang membutuhkan pekerjaan. Selain itu perusahaan juga tidak menindaklanjuti *(follow up*) terhadap pelamar kerja, sehingga pelamar tersebut tidak mengetahui berkasnya diterima atau tidak. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kerjasama antar manajemen divisi. Maka kemungkinan kecil perusahaan akan mendapatkan karyawan terbaik sesuai bidangnya. Adapun pendidikan terakhir sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Cakra Indo Pratama Group adalah SMA/Sederajat.

Masalah selanjutnya pelatihan dan pengembangan karyawan belum di terapkan dalam perusahaan karena semua karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diberikan oleh manajemen divisi masing-masing. Sehingga kurangnya

keandalan karyawan yang diharapkan oleh perusahaan dan hanya mengandalkan beberapa karyawan saja. Hal ini dapat dilihat dari pengguna jasa sewa alat berat setiap tahunnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel I.2
Data Jasa Sewa Alat berat
PT. Cakra Indo Pratama Group
Tahun 2016-2020

Tahun	Jasa Sewa Alat Berat
2016	204 Unit
2017	219 Unit
2018	190 Unit
2019	189 Unit
2020	213 Unit

Sumber : PT. Cakra Indo Pratama Group,2021

Berdasarkan tabel I.2, dapat diketahui bahwa kondisi yag terjadi dalam perusahaan ini yaitu pengguna jasa sewa alat berat mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya. Diketahui dari pihak manajemen terjadi karena kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan yang mengakibatkan kualitas kerja dari sumber daya manusia menjadi kurang berkualitas.

Program penilaian kinerja yang ada di PT. Cakra Indo Pratama Group sudah terdokumentasikan dengan jelas apa yang menjadi penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawan. Namun masih ada karyawan yang tidak sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data penjualan material setiap tahunnya sebagai berikut:

Tabel I.3
Total Penjualan
PT. Cakra Indo Pratama Group
Tahun 2016-2020

Tahun	Total Penjualan
2016	Rp 654.758.592
2017	Rp 508.945.309
2018	Rp 577.432.674
2019	Rp 497.472.778
2020	Rp 1.127.286.665

Sumber : PT. Cakra Indo Pratama Group,2021

Berdasarkan tabel I.3, dapat diketahui bahwa kondisi yag terjadi dalam perusahaan ini yaitu penjualan material mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya. Hal ini terjadi karena kurangnya kuantitas kerja dan keandalan karyawan yang diharapkan perusahaan dalam mencapai target diinginkan.

Program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Group belum di terapkan dengan baik mengingat lingkungan kerja yang tidak mengandung unsur material yang berbahaya yang dapat mengancam keselamatan para karyawan. Perusahaan hanya menyediakan peralatan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) namun tidak memberikan pelatihan P3K kepada karyawannya jika terjadi kecelakaan dalam bekerja. Meskipun begitu perusahaan telah memberikan jaminan asuransi kecelakaan kerja.

Terkait kinerja perusahaan yang ada di PT. Cakra Indo Pratama Group, pihak manajemen mengatakan bahwa lemahnya pengawasan terhadap karyawan disebabkan karena kurang tegasnya perusahaan dalam mengatasi

karyawan yang datang terlambat dan karyawan yang keluar masuk pada saat jam kerja. Adapun masalah kehadiran perusahaan menggunakan dua cara yakni manual dan *finger print* namun ada beberapa karyawan hanya memakai cara manual sehingga kehadiran bisa diwakilkan kepada karyawan lain dengan cara tanda tangan. Maka dari itu karyawan bisa dikatakan hadir meskipun tidak datang bekerja. adanya karyawan mengerjakan lebih dari satu pekerjaan diluar *job desk* nya sedangkan ada beberapa karyawan lain yang tidak bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cakra Indo Pratama Group"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Group?
2. Bagaimanakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Group?
3. Bagaimanakah pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Group?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Group.
2. Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Group.
3. Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Group.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain yaitu:

1. Manfaat Bagi Penulis

   Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
2. Manfaat Bagi PT. Cakra Indo Pratama Group

   Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama Group.
3. Manfaat Bagi Almamater

   Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah bahan referensi dalam dunia ilmu Akuntansi yang berfokus pada audit manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin Rizkya Anggraini dan Tri Ratnawati. 2021. Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pusat Grosir Sidoarjo. http://repository.untag-sby.ac.id/12544/8/JURNAL.pdf. Diakses 16 Desember 2021

Agung Firman Sampurna. 2017. BPK: Sistem Pengendalian Internal Kementrian Lemah. https://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/17/05/29/oqp3uo428-bpk-sistem-pengendalian-internal-kementerian-lemah.Diakses 15 Desember 2021

Bayangkara, IBK. 2014. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Betri Sirajuddin. 2020. *Pemeriksaan Manajemen*. (Ed. Revisi). Palembang: NoeFikri.

Budi Karya Sumadi. 2021. Buntut Kasus Tabrakan LRT Jabodebek, Menhub Minta SDM Dievaluasi. https://news.detik.com/berita/d-5789612/buntut-kasus-tabrakan-lrt-jabodebek-menhub-minta-sdm-dievaluasi. Diakses 12 November 2021.

Chappy Hakim. 2016. Kasus Lion Air dan AirAsia bukti buruknya Kualitas SDM Indonesia. https://www.merdeka.com/uang/kasus-lion-air-dan-airasia-bukti-buruknya-kualitas-sdm-indonesia.html. Diakses 12 November 2021.

Diah Isnaini Asiati. Wani Fitriah, Ervita Safitri Maftuah Nurrahmi dan Choiriyah. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoeFikri.

Erni Savitri. 2020. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inti Dharma Mandiri). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. http://repository.untag-sby.ac.id/5727/7/JURNAL.pdf. Diakses 23 Oktober 2021

Fibrianti Suci Pratiwi. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud dan Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. http://repository.unpas.ac.id/32195/. Diakses 16 Desember 2021.

Fitriya Fauzi, Abdul Basyith Dencik dan Diah Isnaini Asiati. 2019. *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan Eviews untuk Teknik Analisis Data*. Jakarta Salemba Empat

Grahita Chandrarin. 2018. *Metode Riset Akuntansi: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta : Salemba Empat

Hery. 2017. *Akuntansi Dasar 1 dan 2. Cetakan 2*. Jakarta: PT Gramedia

Jihan Melinda Safitri. 2020. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Healt Safety Enviroment (HSE) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rachmat Kilanta Sakti. STIE Multi Data Palembang. http://rama.mdp.ac.id:85/53/1/jihan%20melinda%20safitri%201620210035.pdf. Diakses 23 Oktober 2021

Khoirul Umam dan Akhmad Yunan Atho'illah. 2021. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. *Jurnal MANOVA* Vol. IV No. 1, P ISSN : 2685-4716, E ISSN : 2746-282X http://jurnalfebi.uinsby.ac.id/index.php/MANOVA/article/view/387/273. Diakses 23 Oktober 2021

Kusumawati Rezki Fatma. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSU Darmayu Ponorogo. http://repository.stikes-bhm.ac.id/327/1/SKRIPSI_REZKI_KESMAS_201403085.pdf. Diakses 2 Desember 2021

Maharani Nurasfiatun Jannah. 2021. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Derah Pasar Palembang Jaya. STIE Multi Data Palembang. http://rama.mdp.ac.id:85/240/1/Maharani%20Nurasfiatun%20Jannah%20%281721210046%29.pdf. Diakses 23 Oktober 2021

Miranda Q dan Mone Stepanus A. 2014. *Audit SDM*. Tanggerang Selatan: Universitas Terbuka

Melan Anggriani Asnawi. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan.* Gorontalo: CV. Athra Samudra.

Meithiana Indrasari. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.* Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Meirza Dewangga Putra dan Dini Widyawati. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol 8 No. 9 E-ISSN: 2460-0585. http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/2548. Diakses 11 Desember 2021

Mulyadi. 2016. *Auditing.* Edisi 6 Jakarta: Salemba Empat

Ni Nyoman Wina Puspasari dan Tiara Kusuma Dewi. 2021. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di Ud. Bali Sunsri Celuk Sukawati. *Journal Research of Accounting* (JARAC) Vol. No.2 Juni 2021:185-196. E-ISSN 2716-3148 (media online). http://jarac.triatmamulya.ac.id/index.php/Jarac/article/view/36/35. Diakses 15 Desember 2021.

Pramudya Nur Annisa. 2016. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. http://eprints.uny.ac.id/29820/1/SKRIPSI.pdf. Diakses 2 Desember 2021

Siswoyo Haryono. 2018. *Manajemen Kinerja SDM: Teori dan Aplikasi.* Cetakan 1. Jakarta Timur: Luxima Metro Media.

Siti Mardyah. 2017. Pengaruh Kompetensi Pegawai, Masa Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pepmuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkal Pinang. http://repository.ubb.ac.id/539/8/Lampiran.pdf. Diakses 8 Desember 2021.

Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul, Ishan Nurdin, Yuli Susilowati dan Ervin Nora Susanti. 2020. *Manajemen Kinerja Karyawan.* Lombok Tengah: Forum Pemuda Aswaja.

Soemarso Slamet Rahardjo. 2018. *Etika dalam Bisnis & Profesi Akuntan dan Tata Kelola Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat

Sukrisno Agoes. 2019. *Auditing*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.

Valentino A dan Anton Arisman. 2018. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Mandiri Jaya Mok. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=zV_psB8AAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=zV_psB8AAAAJ:maZDTaKrznsC Diakses 1 Februari 2022

V.Wiratna Sujarweni.2021. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Yustya Indriani. 2017. Pemahaman Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISH Jawa Timur. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya. http://eprints.perbanas.ac.id/2678/1/ARTIKEL%20ILMIAH.pdf. Diakses 23 Oktober 2021