PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN
(Pada Kantor Pos Prabumulih)

SKRIPSI

Nama : Rusalina Erlina
Nim : 222019129

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN
(Pada Kantor Pos Prabumulih)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Akuntansi Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Rusalina Erlina
Nim : 222019129

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Rusalina Erlina
Nim	: 222019129
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Akuntansi
Kensentrasi	: Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi	: Pengaruh Pengendalian Intern dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan (Pada Kantor Pos Prabumulih).

Dengan ini Saya Menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.

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 yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023

Rusalina Erlina

ii

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Pengendalian Intern dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan (Pada Kantor Pos Prabumulih).
Nama	: Rusalina Erlina
Nim	: 222019129
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Akuntansi
Mata Kuliah Pokok	: Pemeriksaan Akuntansi

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2023

Pembimbing 1,

Welly, SE., M.Si
NIDN : 021218102

Pembimbing II,

Fenty Astrina, S.E., M.Si
NIDN : 0214118803

Mengetahui,
Dekan
a.n. Ketua Program Studi Akuntansi

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

iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Keberhasilan bukan milik orang yang pintar, melainkan keberhasilan milik orang yang terus berusaha”

Terucap syukur kepada ALLAH SWT

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

1. **Kepada Orang Tuaku tercinta ayahku (Zainal Arifin) dan ibuku (Rosilah)**
2. **Ayukku Seri Fithona dan kakak iparku Irham Hanif**
3. **Adikku Rosiana Refalina**
4. **Keluarga besarku**
5. **Dosen pembimbingku ibu Welly dan ibu Fenty Astrina**
6. **Almamaterku**

PRAKATA

Alhamdulillahi robbil'alamiin, ucap syukur atas kehadirat ALLAH SWT, karena hanya dengan ridho-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir skripsi yang berjudul "Pengendalian Intern dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaann ". Sebagai upaya melengkapi salah satu persyaratan untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu pendahuluan, kajian kepustakaan, kerangka pemikiran dan hipotesis, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, serta simpulan dan saran. Meski dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka skripsi ini tidak mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapat banyak bimbingan, bantuan, serta dukungan dan doa dari banyak pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor 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 Sirajuddin, S.E., M.Si., CA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Ibu Welly, S.E., M.Si dan ibu Fenty Astrina, S.E., M.si selaku pembimbing skripsi
6. Bapak dan Ibu Dosen serta staff pengajar Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Kantor Pos Prabumulih yang telah memberikan izin dan membantu melancarkan proses penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini

Semoga ALLAH SWT membalas budi baik atas seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukkan saya ucapkan terima kasih.

Palembang, Februari 2023

Rusalina Erlina

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....

HALAMAN JUDUL..... i

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT..... ii

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI..... iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... iv

PRAKATA..... v

DAFTAR ISI..... vii

DAFTAR TABEL..... x

DAFTAR GAMBAR..... xii

DAFTAR LAMPIRAN..... xiii

ABSTRAK..... xiv

ABSTRACT..... xv

BAB 1 PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah..... 9

C. Tujuan Penelitian..... 10

D. Manfaat Penelitian..... 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 11

A. Kajian Kepustakaan..... 11

1. Pengendalian Intern..... 11

2. Audit Manajemen..... 13

3. Manajemen Sumber Daya Manusia..... 18

4. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia 19

5. Kinerja Perusahaan 24

B. Kerangka Penelitian 31

C. Hipotesis Penelitian 33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 34

A. Jenis Penelitian 34

B. Lokasi Penelitian 35

C. Operasionalisasi Variabel 35

D. Populasi dan Sampel 37

E. Data yang Diperlukan 38

F. Metode Pengumpulan Data 39

G. Analisis Data dan Teknik Analisis 40

1. Analisis Data 40

2. Teknik Analisis 42

a. Uji Validitas 42

b. Uji Reliabilitas 43

c. Uji Asumsi Klasik 43

d. Uji Hipotesis 44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 48

A. Hasil Penelitian 48

1. Gambaran Umum Perusahaan 48

a. Sejarah Singkat Perusahaan 48

b. Visi dan Misi Perusahaan 51

c. Jenis Layanan pada Kantor Pos Prabumulih 51

d. Struktur Organisasi 56

e. Tugas dan Tanggungjawab masing-masing bagian/divisi 57

2. Gambaran Karakteristik Responden 61

3. Analisis Statisik Deskriptif 63

4. Hasil Pengolahan Data 90

a. Uji Validitas 90

b. Uji Reliabilitas 93

c. Uji Asumsi Klasik 94

d. Uji Hipotesis 98

B. Pembahasan Hasil Penelitian 104

BAB V KESIMPULAN 109

A. Kesimpulan 109

B. Saran 109

DAFTAR PUSTAKA..... 111

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pengaduan dan Informasi Pelanggan 7

Tabel I.2 Data Pendapatan Penjualan 8

Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya 28

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel 36

Tabel III.2 Jumlah Karyawan 37

Tabel IV.1 Karakteristik Responden 61

Tabel IV.2 Hasil Total Jawaban Responden 62

Tabel IV.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif 63

Tabel IV.4 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Lingkungan Pengendalian . 64

Tabel IV.5 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Aktivitas Pengendalian 65

Tabel IV.6 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Penilaian Resiko 67

Tabel IV.7 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Informasi dan Komunikasi 68

Tabel IV.8 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Aktivitas Pemantauan 69

Tabel IV.9 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Perencanaan 71

Tabel IV.10 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Rekrutmen 72

Tabel IV.11 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Seleksi dan Penempatan ... 74

Tabel IV.12 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Pelatihan dan Pengembangan 75

Tabel IV.13 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Penilaian kerja 76

Tabel IV.14 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Kompensasi dan Balas Jasa 77

Tabel IV.15 Rekapitulasi Jawaban kuesioner indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja..... 79

Tabel IV.16 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Kepuasan Keja Karyawan 80

Tabel IV.17 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Tujuan 81

Tabel IV.18 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Standar 83

Tabel IV.19 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Umpan Balik..... 84

Tabel IV.20 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Alat atau Sarana..... 85

Tabel IV.21 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Kompetensi..... 86

Tabel IV.22 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Motif 88

Tabel IV.23 Rekapitulasi Jawaban kuesioner Indikator Peluang Kerja 89

Tabel IV.24 Hasil Uji Validitas Pengendalian Intern..... 90

Tabel IV.25 Hasil Uji Validitas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia..... 91

Tabel IV.26 Hasil Uji Validitas Kinerja Perusahaan 92

Tabel IV.27 Hasil Uji Reliabilitas 93

Tabel IV.28 Hasil Uji Normalitas 94

Tabel IV.29 Hasil Uji Multikolinearitas 96

Tabel IV.30 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 98

Tabel IV.31 Hasil Uji R Square 101

Tabel IV.32 Hasil Uji t 102

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran 33

Gambar IV. 1 Struktur Organisasi Perusahaan 56

Gambar IV. 2 Hasil Uji Normalitas 95

Gambar IV. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas 97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Kuesioner (Skala Ordinal)

Lampiran 3 Hasil Kuesioner (Skala Interval)

Lampiran 4 Tabel R

Lampiran 5 Tabel T

Lampiran 6 Fotokopi Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 7 Fotokopi Surat Keterangan Selesai Riset dari tempat Penelitian

Lampiran 8 Fotokopi Sertifikat

Lampiran 9 Fotokopi Sertifikat SPSS

Lampiran 10 Fotokopi Sertifikat Aplikasi Komputer

Lampiran 11 Fotokopi Sertifikat Komputer Akuntansi

Lampiran 12 Fotokopi Sertifikat Magang

Lampiran 13 Fotokopi Plagiarism

Lampiran 14 Biodata Penulis

ABSTRAK

Rusalina Erlina / 222019129 / 2023 / Pengaruh Pengendalian Intern dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan (Pada Kantor Pos Prabumulih).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern dan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan pada Kantor Pos Prabumulih. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yaitu melalui wawancara dan kuesioner. Metode pengumpulan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 36 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan uji t. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sedangkan audit manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kata Kunci : Pengendalian Intern, Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Perusahaan

ABSTRACT

Rusalina Erlina / 222019129 / 2023 / The Effect of Internal Control and Human Resource Management Audit on Company Performance (At the Prabumulih Post Office).

This study aims to determine the effect of internal control and human resource management audit on company performance at the Prabumulih Post Office. The type of research used is associative research. The data used is primary data. Data collection techniques are through interviews and questionnaires. The sample collection method uses the saturated sample method. The total population in this study were 36 respondents. The data analysis method used is quantitative. The analysis technique uses multiple linear regression and t test. The results of the t test show that internal control has an effect on company performance while the human resource management audit has no significant effect on company performance.

Keywords : Internal Control, Human Resource Management Audit and Company Performance

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, hal penting yang menjadi perhatian perusahaan untuk dapat bertahan adalah masalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting disemua bidang perusahaan, tidak hanya karyawan yang berkompeten dan berkualitas tetapi yang terpenting ingin bekerja keras dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan bagian yang paling penting dan tidak dapat dipisahkan, sehingga dalam organisasi terdapat departemen yang khusus untuk menangani masalah kepegawaian misalnya departemen sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan maupun swasta. 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. Pada saat ini perhatian lebih diarahkan pada manajemen sumber daya manusia dan kontribusinya dalam pencapaian perusahaan. Fungsi sumber daya manusia dalam mempersiapkan dan mengelola sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian keunggulan bersaing perusahaan (Bayangkara, 2017:105).

Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memiliki korelasi yang positif dengan penciptaan nilai tambah dan tingkat kualitas

keputusan yang diambil diperusahaan. Hal ini terjadi jika seluruh sumber daya didalam perusahaan menyadari bahwa harus memiliki kontribusi yang tinggi kepada perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, oleh karena itu keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kerja individu dari para karyawannya.

Adanya sumber daya manusia, suatu organisasi dapat melakukan kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia, sangat sulit bagi perusahaan untuk mengelola perusahaannya. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan tentunya memiliki jenis keahlian dan kompetensi yang berbeda-beda sehingga perusahaan harus mampu melakukan penilaian terhadap setiap sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berpengaruh besar terhadap kinerja kemajuan perusahaan, sedangkan mengelola sumber daya manusia merupakan suatu masalah yang rumit sehingga perlu melakukan pengendalian internal untuk menentukan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

Pengendalian intern dalam perusahaan sangat penting dikarenakan semakin besar perusahaan maka tingkat kinerja dalam perusahaan akan semakin tinggi. Oleh karena itu, diperlukan pengendalian intern yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Budi, 2016). Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh pengendalian intern. Pengendalian intern didesain untuk mengatur aktivitas anggota dalam badan usaha. Tercapainya

pengendalian intern yang baik dalam badan usaha tentu akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.

Pengendalian intern merupakan suatu perencanaan yang meliputi struktur organisasi dan semua metode serta alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan didalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan (Ladewi, 2019).

Evaluasi secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana dan program-program atau aktivitas sumber daya manusia dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi sumber daya manusia (Bayangkara, 2017:106). Untuk memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, maka diperlukannya penilaian terhadap pelaksanaan dan pengendalian progam-program sumber daya manusia.

Audit Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu prosedur untuk memeriksa apakah cara membina sumber daya manusia dalam perusahaan sudah benar dan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku sesuai dengan kesepakatan bersama. Audit menelaah seberapa baik manajer dalam mematuhi kebijakan SDM (Betri, 2020:124). Jika manajer mengabaikan kebijakan sumber daya manusia ataupun melanggarnya, audit akan mengungkapkan kesalahan-kesalahan ini sehingga tindakan koreksi akan diambil. Tujuan dari audit sumber daya manusia yaitu untuk menilai apakah program atau aktivitas

sumber daya manusia telah berjalan secara ekonomis, efektif dan efisien (Betri, 2020:131).

Kedudukan manusia sebagai faktor utama sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Tidak satupun faktor dalam kegiatan bisnis mempunyai dampak yang lebih lansung pada perusahaan kecuali sumber daya manusia. Meskipun perusahaan mempunyai keunggulan-keunggulan lainnya perusahaan tidak dapat memaksimalkan produktivitasnya dan labanya tanpa ada karyawan-karyawan yang berkompeten dan yang berdedikasi terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja memberikan efek lansung pada perusahaan, perusahaan dengan karyawan berkinerja tinggi dapat berpartisipasi dalam memajukan perusahaan sehingga dapat terus bertahan dan berkembang. Perusahaan dengan karyawan yang berkinerja buruk dapat membuat perusahaan sulit untuk bertahan lama dan akhirnya hancur.

Perusahaan akan berhasil jika dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Eksistensi perusahaan akan lebih efektif tergantung pada karyawan yang ada atau pada kemampuan karyawan. Perusahaan harus selalu mengevaluasi karyawannya

dan tidak boleh membiarkan karyawannya bekerja sewenang-wenangnya tanpa mengikuti aturan organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mahsuni & Afifudin, 2020) hasil penelitian ini menyatakan bahwa Audit Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut (Saputra, 2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Anwar, 2016) menyatakan bahwa audit sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaannya. Diperkuat hasil penelitian (Muttaqin & Sudarso, 2020) menyatakan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian (Reo, 2021), (Binilang, Massie, & Ogi, 2017), (Prayogi, Manuaba, & Muliartha, 2019) dan (Dewi, 2012) menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Anggraini & Endro, 2019), (Oktarina, 2014) dan (Taradipa, 2017) yang menyatakan bahwa pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena terkait dengan Pengendalian Intern, seperti kasus BPK: Sistem Pengendalian Intern Kementerian Lemah. BPK menyoroti sistem pengendalian intern kementerian/lembaga dinilai masih lemah sehingga terdapat temuan-temuan yang ditemukan BPK dalam kelaporan keuangan.

Anggota BPK 1 Agung Firman mengatakan “temuan signifikan yang disebabkan lemahnya sistem pengendalian intern dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan”. Agung menyebutkan terdapat 29 temuan signifikan berdasarkan hasil pemeriksaan atas Laporan Keuangan Kementerian Lembaga (LKKL) (Sampurna, 2017).

Fenomena terkait Kinerja Perusahaan seperti kasus, kinerja pada RSUD ini dinilai jelek. Direktur RSUD Kuala Pembuang dr Reson Rusdianto mengatakan “banyak permasalahan yang harus dibenahinya terutama mengenai kesiplinan pegawai 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 (Rudianto, 2016).

Berdasarkan survei yang penulis lakukan pada Kantor Pos Prabumulih terdapat permasalahan yang di hadapi pihak manejemen yaitu kinerja yang belum terlaksana dengan baik dimana perencanaan tenaga kerja yang ada belum dipersiapkan dengan matang sehingga kualitas pelayanan yang diberikan belum baik. Kantor Pos Prabumulih mengalami tingkat jumlah pengaduan, hal ini ditunjukkan dengan rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan Kantor Pos Prabumulih. Dimana adanya keluhan dari masyarakat mengenai masalah pengiriman yang terlambat ataupun tidak sampai. Berikut data pengaduan masyarakat pada Kantor Pos Prabumulih dari Tahun 2017-2020, seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel I.1
Data Pengaduan dan Informasi Pelanggan Kantor Pos Prabumulih
Tahun 2017-2020

No.	Tahun	Jumlah
1	2017	28 Orang
2	2018	42 Orang
3	2019	60 Orang
4	2020	78 Orang

Sumber : Kantor Pos Prabumulih, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja pada Kantor Pos Prabumulih belum terlalu baik dikarenakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan belum mencapai target kantor pos, dimana target kantor pos yaitu untuk mengurangi tingkat keterlambatan dalam pengiriman paket serta menyeimbangkan kebutuhan masyarakat yaitu memberikan pelayanan terbaik. Keterlambatan dalam pengiriman paket dan paket surat disebabkan oleh salah input status pengiriman, alamat tidak lengkap, permasalahan digudang perusahaan, alamat penerima tidak berada ditempat dan nomor handphone tidak bisa dihubungi dan masih banyak lagi. Hal ini menunjukkan lemahnya pengendalian intern yang dilakukan perusahaan. Dari kelemahan diatas ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dalam pengendalian intern terhadap kinerja yaitu aktivitas pengendalian, dan tidak melakukan penyimpangan agar tercapai kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Fenomena yang ditemukan pada Kantor Pos Prabumulih adalah perusahaan sudah melakukan audit manajamen sumber daya manusia dan menjalankan program terkait audit manajemen sumber daya manusia yaitu pelaksanaan perencanaan SDM, penyelenggaraan fungsi rekrutmen, penyelenggaraan seleksi dan penempatan, fungsi pelatihan dan

pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan balas jasa serta keselamatan dan kesehatan kerja. Akan tetapi fungsi perencanaan sumber daya manusia serta seleksi dan penempatan belum terlaksana dengan baik dimana terjadi keterlambatan respon dari pusat mengenai pengajuan permintaan tenaga kerja dan beberapa penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang yang ditempuh sebelumnya.

Belakangan ini perkembangan bisnis layanan jasa kurir dan logistik kian meningkat, hal ini menyebabkan munculnya perusahaan-perusahaan baru dibidang kurir dan logistik yang tentunya akan membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten dan berpengalaman untuk bekerja diperusahaan milik mereka. Fenomena yang temukan pada Kantor Pos Prabumulih berdasarkan wawancara dengan karyawan bagian jasa kurir mengatakan bahwa pendapatan jasa tahunan berupa paket surat mengalami pluktuatif. Berikut data pendapatan jasa pada Kantor Pos Prabumulih dari Tahun 2017-2020, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel I.2
Pendapatan Jasa pada Kantor Pos Prabumulih
Tahun 2017-2020

Tahun	Target	Pendapatan	Persentase
2017	2.612.892.441	3.016.363.738	87%
2018	2.714.894.442	3.004.000.741	90%
2019	2.745.424.312	3.146.201.000	87%
2020	2.815.469.111	2.948.472.331	95%

Sumber : Kantor Pos Prabumulih, 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa pendapatan jasa kurir paket dan paket surat pada Kantor Pos Prabumulih mengalami pluktuatif. Faktor yang menjadi penyebab menurunnya pendapatan diantaranya karena kinerja dari para karyawan belum terlaksana dengan baik, seperti pelayanan maupun pengirimannya hal ini ditunjukkan dengan rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan dan masalah pengiriman paket surat yang terlambat ataupun tidak sampai dengan tepat waktu. Dimana akan berdampak bagi masyarakat lainnya melakukan p engiriman yang lainnya (pesaing), yang akan mengurangi jumlah pendapatan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan kasus-kasus diatas dan hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pengendalian Intern dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan pada Kantor Pos Prabumulih".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Pengaruh Pengendalian Intern terhadap kinerja perusahaan?
2. Bagaimanakah Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengendalian Intern terhadap kinerja perusahaan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian diatas maka penulis berharap akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi Penulis

   Untuk menambah pengalaman peneliti dalam bidang pengendalian intern dan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja di sebuah perusahaan dan dapat menerapkan teori yang telah diperoleh.

2. Bagi Kantor Pos Prabumulih

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan, pertimbangan dan evaluasi untuk perkembangan dan peningkatan tentang pengaruh pengendalian intern dan audit manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Almamater

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan tentang pengendalian intern dan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja dalam Suatu Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pekan Baru: Zanafa.

Anggraini, S. N., & Endro, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern, budaya Organisasi dan Gender terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Area Klaten.

Anissa, P. N. (2016). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pada Rumah Sakit Umum Purbowongi Kabupaten Kebumen. *Skripsi Universitas Negri Yogyakarta*.

Anwar. (2016). Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada PT. Sanggar Laut Manado . *Journal Akuntansi*, Hal 07 .

Bayangkara. (2016). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi* (Vol. 19). Jakarta: Salemba Empat.

Bayangkara. IBK. (2017). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Betri. (2020). *Pemeriksaan Manajemen.* Palembang: NoerFikri.

Binilang, Massie, & Ogi. (2017). Pengaruh Pengendalian Intern terhadap kinerja karyawan . *Jurnal EMBA*, Hal 1433-1439.

Budi, A. (2016). Pengaruh Pengendalian Intern terhadap kinerja Karyawan bagian produksi Pt Brother Sliver. *Vol 5 No 11.*

Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal 06.

Fajar, I. (2018). Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Internal BRI dengan COSO Framework. *Vol 20 No 4.*

H. S. (2017). *Manjemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: Pt Bumi Aksara.

Ladewi, Y. (2019). *Sistem Informasi Akuntansi 1 Edisi kelima.* Palembang : Universitas Muhammadiyah Palembang.

Mahsuni, A. W., & Afifudin. (2020). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi empiris pada hotel swiss beiin surabaya).

Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Vol. 4 No 1). Bandung: PT Refika Anditama.

Muttaqin, M. F., & Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Audit Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sushi Tei Cabang Gandaria City. *Vol 1 No 2.*

Oktarina. (2014). Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Umrah* .

Prameswari. (2013). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap efektivitas penjualan.

Prayogi, I. D., Manuaba, & Muliartha, K. (2019). Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi, Vol. 28.1*, Hal 322-350.

Purnamasari, P. (2015). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja BUMN.

Reo, H. ,. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap kinerja Karyawan pada koperasi simpan di Kabputaen Sikka. *Vol 15 No 9.*

Rimadhina, A. (2018). Pengaruh Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan. *Skripsi Universitas Islam Indonesia*.

Rudianto, R. (2016, Januari 20). *Kinerja Pegawai RSUD ini dinilai jelek* . Retrieved from Parah: https://sampit.prokal.co/read/news/2029-parah-kinerja-pegawai-rsud-ini-dinilai-jelek.

Sampurna, I. F. (2017, May 29). *Sistem Pengendalian Intern Kementerian Lemah* . Retrieved from https://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/17/05/29/bpk-sistem-pengendalian-intern-kementrian-lemah.

Saputra, R. T. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Audit Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi kaus pada BRI Syariah di Batam). *Vol 4 No 1.*

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja.* Bandung: Maju Mundur.

Sekaran, Uma, & Roger. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Edisi 6, Buku 2* . Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Sirajuddin, B. (2019). *Pemeriksaan Manajemen.* Palembang : CV. Amanah.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: CV. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2018). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sujarweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sumadi, B. K. (2018, November 22). *Kemenhub Desak Lion Air Perbaiki SDM dan SOP.* Retrieved from https://www.tribunnews.com/metropolitan/2018/11/22/kemenhub-desak-lion-air-perbaiki-sdm-dan-sop.

Taradipa, P. S. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja pada PT Bank Panin TBK Cabang Kendari. Hal 10.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada .