

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1**KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/I Responden

Di tempat-

Dengan Hormat

Sehubungan dengan tugas akhir sebagai mahasiswa program Strata Satu (S1) Universitas Muhammadiyah Palembang, saya:

Nama : Lisa Damaiyanti

NIM : 222020086

Jurusan : Akuntansi

Dalam rangka penelitian skripsi saya yang berjudul “ **Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumbel Dan Babel** ”, maka saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/I agar berkenan mengisi kuesioner yang saya lampirkan bersama surat ini.

Saya harap Bapak/Ibu/Sdr/I dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini berdasarkan penilaian pribadi sehingga data yang diperoleh dapat memberikan hasil semaksimal mungkin. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya akan digunakan untuk penelitian, tidak disebarluaskan dan dijaga kerahasiannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I saya ucapkan terimakasih.

Palembang, Februari 2024

Hormat Saya

Lisa Damaiyanti

KUESIONER PENELITIAN

Nama :

No. Responden :

Jenis Kelamin :

Usia :

< 24 Tahun 35 - 44 Tahun

< 25 - 34 Tahun > 45 Tahun

Pendidikan Terakhir

SD SMA / Sederajat D3

SMP S1

Status Karyawan

Karyawan Tetap Karyawan tidak Tetap

Lama Bekerja

< 1 Tahun 1-3 Tahun > 3 Tahun

Jabatan Karyawan Manajer Assisten Manajer

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (V) atau (X) pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan

Anda.

Terdapat 5 pilihan jawaban:

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setu

VARIBAEL AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Indikator : Perencanaan SDM						
1	Perencanaan SDM pada perum Bulog Sumatera Selatan mendukung dan teritegritas dengan strategi pencapaian tujuan perusahaan					
2	Perencanaan pada perum Bulog memuat secara jelas kualifikasi SDM yang dibutuhkan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tersedia					
3	Perum Bulog memiliki rencana SDM yang terdokumentasi dengan jelas					
Indikator : Rekrutment SDM						
1	Perum Bulog melakukan rekrutment dengan tegas dan menginformasikan persyaratan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan					
2	Perum Bulog menjalankan proses rekrutment secara ekonomis, efisien dan efektif untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan					
3	kebijakan rekrutmen didokumentasikan dengan baik					
Indikator : Pelatihan dan Pengembangan SDM						
1	Program pelatihan ditetapkan perusahaan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan					
2	Metode yang digunakan untuk pelatihan dan pengembangan SDM pada perusahaan telah dilaksanakan dengan tepat					
3	Tujuan pelatihan telah dinyatakan dengan tegas dan terdokumentasi					
Indikator : Perencanaan dan Pengembangan Karir						

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Perum Bulog memiliki program perencanaan dan pengembangan karir yang jelas untuk seluruh karyawannya					
2	Pengevaluasian program perencanaan dan pengembangan karir yang telah dilakukan perusahaan dilaksanakan secara periodic					
3	Hasil evaluasinya digunakan sebagai dasar perbaikan program berikutnya					
Indikator : Seleksi Sumber Daya Manusia						
1	Proses seleksi secara maksimal mendapatkan informasi latar belakang dari pelamar					
2	Seleksi telah memberikan kesempatan yang sama kepada para pelamar					
3	Pewawancara memahami pertanyaan yang dapat atau tidak dapat ditanyakan kepada pelamar					
Indikator : Penilaian Kinerja SDM						
1	Perum Bulog memiliki penilaian kinerja untuk setiap karyawan					
2	Perum Bulog menggunakan instrumen penilaian yang tepat tepat dalam kinerja SDM					
3	Metode penilaian menekankan pada kinerja dari pada sifat individu					
Indikator : Keselamatan dan Kesehatan Kerja						
1	Program Keselamatan dan kesehatan kerja tertulis					
2	Kebijakan dan ditetapkan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja didokumentasikan					
3	Karyawan mengetahui tentang adanya material yang berbahaya					

Indikator : Kepuasan Kerja Karyawan						
1	Perusahaan menetapkan indikator penting mengenai kepuasan kerja karyawan					
2	Tingkat absensi karyawan pada perum bulog rendah					
3	Produktivitas karyawan perum bulog tinggi					
Indikator : Kompensasi dan Balas Jasa						
1	Kompensasi yang diberikan perusahaan menarik dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan					
2	Kompensasi diberikan perusahaan berdasarkan hasil evaluasi setiap pekerjaan					
3	Kompensasi memberikan kepuasan bagi karyawan					
Sumber : Fenny Zahrawati, 2023						

VARIABEL SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Indikator : Struktur organisasi dan tanggung jawab						
1	Perusahaan memiliki sistem yang terintegrasi di seluruh area fungsional di bawah kendali manajemen					
2	Masing-masing fungsional tidak diberikan tanggung jawab secara penuh untuk melaksanakan semua tahap pada suatu transaksi					
3	Fungsi-fungsi operasi dan penyimpangan dari fungsi akuntansi terpisah					
Indikator : Sistem wewenang dan prosedur pencatatan						
1	Sistem wewenang yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan, dan biaya.					
2	Prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan, dan biaya.					
3	Setiap transaksi biaya hanya terjadi atas dasar otorisasi dari					

	pihak yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi.					
Indikator : Praktik dalam melaksanakan tugas dan bagian setiap organisasi						
1	Pembagian wewenang tanggung jawab fungsional dan pada sistem wewenang yang telah ditetapkan dilaksanakan dengan baik					
2	Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan bagian setiap organisasi					
3	Prosedur pencatatan dilaksanakan dengan menciptakan cara-cara untuk menjamin praktik-praktik yang sehat.					
Indikator : Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab nya						
1	Karyawan memiliki mutu yang sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap beban kerja					
2	Kinerja karyawan telah sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.					
3	Karyawan jujur dan ahli dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efisien dan efektif					

Sumber : Nerin, 2023

VARIBEL EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Indikator : Pencapaian Tujuan						
1	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh instansi					
2	Perusahaan memiliki strategi dalam pencapaian tujuan					
Indikator : Kualitas Kerja						
1	Kualitas pekerjaan karyawan yang dimiliki sudah keinginan perusahaan					
2	Karyawan selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan tidak hadir					
Indikator : Kuantitas Kerja						
1	Karyawan bertindak sesuai dengan target perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Karyawan selama bekerja hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan waktu yang lalu					
Indikator: Tepat waktu						
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan					
2	Ketepatan waktu pulang bekerja sudah sesuai peraturan					
Indikator : Kepuasan kerja						
1	karyawan merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan					
2	Karyawan puas dengan upah / gaji yang diberikan atas hasil pekerjaannya.					

Sumber : Bella Sapitri, 2023

Lampiran 2

HASIL KUESIONER (SKALA ORDINAL)

AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA																													
N O	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13	X1. 14	X1. 15	X1. 16	XI. 17	X1. 18	X1. 19	X1. 20	X1. 21	X1. 22	X1. 23	X1. 24	X1. 25	X1. 26	X1. 27	TOT AL	
1	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	5	4	109	
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	90
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	2	5	3	5	4	106	
4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	5	107
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	5	5	5	115	
6	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	1	3	4	3	3	108	
7	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	101	
3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	85	
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	1	5	5	4	4	110	
10	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	1	3	4	3	4	93	
11	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	1	4	4	4	5	114	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1	5	5	4	4	126	
13	5	5	3	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	94	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	4	5	4	127	
15	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	114	
16	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	4	94	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4	4	124	
19	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	1	5	4	5	96	

SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL													
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL
1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	50
2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	52
3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	52
4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	38
8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
9	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	53
10	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	56
11	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	57
12	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	47
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	54
14	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	53
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	46
17	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	28
18	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	21
19	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	23
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	15
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	32
22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	27
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
24	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	47
25	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
26	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	49
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
28	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	42
29	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	21
30	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	53
31	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	3	48
32	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	56
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	55
34	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	31
35	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
36	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	35
37	3	3	2	4	2	1	0	2	1	1	1	1	21
38	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	55
39	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	47
40	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	5	47
41	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	5	43
42	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	53
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	57

45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	52
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
48	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49

EFEKTIVITAS KINERJA											
No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL
1	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	45
2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43

48	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

LAMPIRAN 3 KARAKTERISTIK RESPONDEN

Tabel VI.1
Karakteristik Responden

Karakteristik		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	27	56%

	Perempuan	21	44%
	Jumlah	48	100%
Usia	< 24 Tahun	6	13%
	25 - 34 Tahun	24	50%
	35 - 44 Tahun	16	33%
	> 45 Tahun	2	4%
	Jumlah	48	100%
Pendidikan Terakhir	SMP	0	0%
	SMA/Sederajat	4	8%
	Diploma	6	13%
	S1	36	75%
	S2	2	4%
	Jumlah	48	100%
Status Karyawan	Karyawan Tetap	42	87%
	Karyawan Tidak Tetap	6	23%
	Jumlah	48	100%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	5	10%
	1-3 Tahun	3	6%
	> 3 Tahun	40	84%
	Jumlah	48	100%
Jabatan	Karyawan	38	80%
	Manajer	2	4%
	Asisten Manajer	8	16%
	Jumlah	48	100%

LAMPIRAN 4

UJI t

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291

48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 5

Uji r

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509

6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

LAMPIRAN 6

Output SPSS

UJI VALIDITAS

1. VARIABEL AUDIT SDM

		X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	X 19	X 20	X 21	X 22	X 23	X 24	X 25	X 26	X 27	TO TA L
X1	Pearson Correlation	1	,618**	,577**	,503**	,670**	,453**	,433**	,395**	,284	,301*	,395**	,358*	,424**	,370**	,292*	,397**	,274	,411**	,388**	,313*	,305*	,304*	,120	,125	,264	,158	,375**	,580**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001	,002	,005	,050	,038	,005	,013	,003	,010	,044	,005	,059	,004	,006	,030	,035	,036	,416	,397	,070	,282	,009	,000

X6	Pears on Correlation	,453	,561	,549	,644	,559	1	,435	,464	,501	,560	,423	,599	,359	,584	,337	,354	,382	,359	,269	,281	,181	,134	,322	,298	,281	,237	,304	,636**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,002	,001	,000	,000	,003	,000	,012	,000	,019	,014	,007	,012	,065	,053	,218	,365	,026	,039	,053	,105	,035	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X7	Pears on Correlation	,433	,450	,486	,388	,555	,435	1	,677	,553	,390	,519	,542	,500	,477	,404	,584	,470	,344	,257	,239	,239	,139	,191	,119	-	,030	,044	,578**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,006	,000	,002		,000	,000	,006	,000	,000	,000	,001	,004	,000	,001	,017	,077	,102	,102	,344	,193	,422	,777	,839	,765	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X8	Pears on Correlation	,395	,308	,574	,477	,528	,464	,677	1	,636	,595	,717	,723	,729	,560	,528	,669	,568	,484	,437	,344	,147	,058	,266	,278	,074	,135	,146	,697**
	Sig. (2-tailed)	,005	,033	,000	,001	,000	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,017	,320	,698	,067	,056	,616	,361	,322	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X9	Pears on Correlation	,284	,344	,433	,440	,453	,501	,553	,636	1	,697	,704	,597	,597	,590	,544	,645	,642	,461	,509	,371	,435	,293	,300	,368	,184	,220	,209	,721**
	Sig. (2-tailed)	,050	,017	,002	,005	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,009	,002	,043	,039	,010	,210	,133	,153	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X10	Pears on Correlation	,301	,361	,641	,434	,474	,560	,390	,595	,697	1	,682	,637	,595	,689	,595	,567	,549	,657	,581	,478	,396	,262	,345	,488	,353	,282	,290	,775**

X2 4	Pears on Corr elatio n	,1 25	- 0	,3 63	,2 80	,2 49	,2 98	,1 19	,2 78	,3 68	,4 88	,2 42	,2 46	,4 42	,4 51	,3 64	,3 64	,3 24	,6 30	,6 20	,5 30	,5 45	,3 59	,2 21	1	,5 51	,5 28	,4 24	,58 1**		
	Sig. (2- tailed)	,3 97	,9 35	,0 11	,0 54	,0 88	,0 39	,4 22	,0 56	,0 10	,0 00	,0 98	,0 92	,0 02	,0 01	,0 11	,0 11	,0 25	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 12	,1 32		,0 00	,0 00	,0 03	,00 0		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2 5	Pears on Corr elatio n	,2 64	,1 49	,2 94	,2 09	,3 08	,2 81	- 0	,0 74	,1 84	,3 53	,2 35	,1 39	,2 71	,2 76	,3 08	,2 81	,2 83	,5 37	,5 86	,6 30	,6 27	,6 15	,0 07	,5 51	1	,5 79	,4 55	,52 5**		
	Sig. (2- tailed)	,0 70	,3 12	,0 42	,1 54	,0 33	,0 53	,7 77	,6 16	,2 10	,0 14	,1 08	,3 45	,0 63	,0 57	,0 33	,0 53	,0 51	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 65	,9 00	,0	,0 00	,0 01	,00 0		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2 6	Pears on Corr elatio n	,1 58	,1 80	,2 78	,2 48	,3 35	,2 37	,0 30	,1 35	,2 20	,2 82	,3 00	,2 46	,3 24	,2 51	,3 07	,3 64	,2 06	,5 11	,4 97	,5 01	,5 14	,5 88	,0 08	,5 28	,5 79	1	,6 28	,52 6**		
	Sig. (2- tailed)	,2 82	,2 20	,0 55	,0 90	,0 20	,1 05	,8 39	,3 61	,1 33	,0 53	,0 38	,0 92	,0 25	,0 85	,0 34	,0 11	,1 61	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,0 00	,9 55	,0 00	,0	,0 00	,00 0		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2 7	Pears on Corr elatio n	,3 75	,2 54	,3 71	,3 04	,3 86	,3 04	,0 44	,1 46	,2 09	,2 90	,3 58	,3 71	,4 32	,3 12	,2 96	,3 76	,3 26	,4 88	,4 72	,4 03	,5 62	,4 99	,1 10	,4 24	,4 55	,6 28	1	,56 6**		
	Sig. (2- tailed)	,0 09	,0 82	,0 10	,0 36	,0 07	,0 35	,7 65	,3 22	,1 53	,0 46	,0 12	,0 09	,0 02	,0 31	,0 41	,0 08	,0 24	,0 00	,0 01	,0 05	,0 00	,0 00	,4 58	,0 03	,0 01	,0 00		,00 0		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
TO TA L	Pears on Corr elatio n	,5 80	,5 02	,7 47	,5 94	,7 02	,6 36	,5 78	,6 97	,7 21	,7 75	,7 74	,7 71	,7 98	,7 75	,7 17	,7 99	,7 56	,8 24	,8 07	,7 18	,6 11	,5 71	,3 42	,5 81	,5 25	,5 26	,5 66	1		

2. UJI REABILITAS

1. AUDIT SDM (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	28

2. SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,977	12

3. EFEKTIVITAS KINERJA

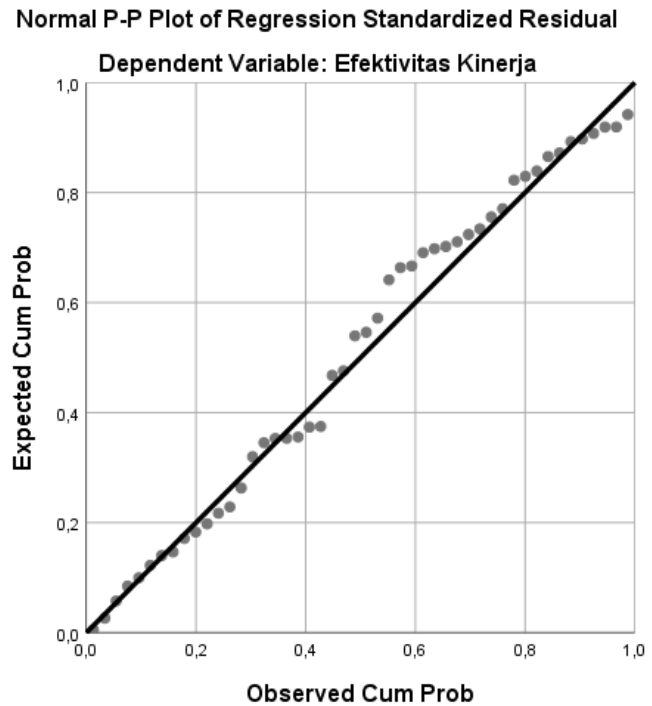
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,835	10

3. UJI DESKRPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Audit Sumber Daya Manusia	48	67	135	102,54	14,773
Sistem Pengendalian Internal	48	15	60	45,35	12,292
Efektivitas Kinerja	48	36	50	45,04	3,853
Valid N (listwise)	48				

4. UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS



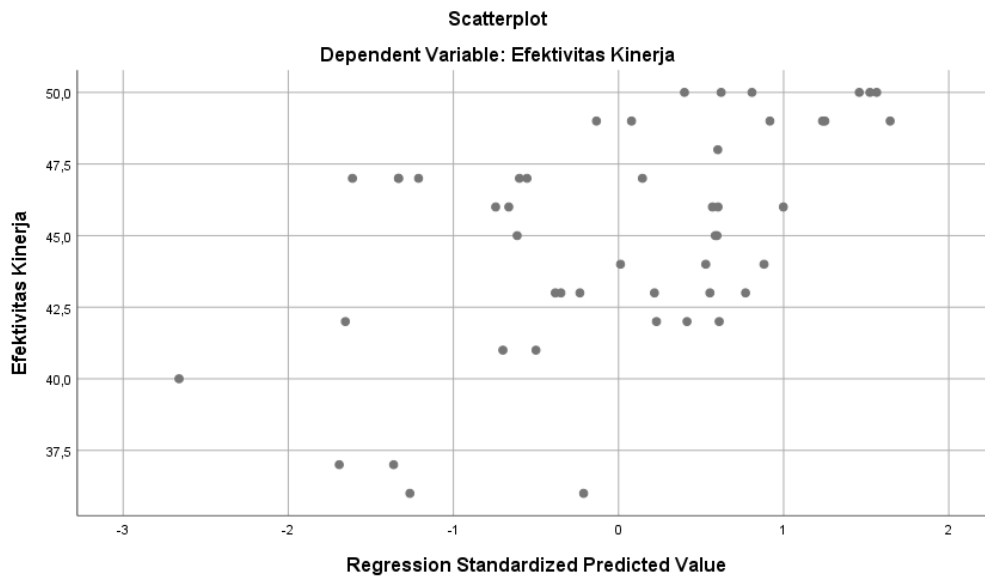
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Audit Sumber Daya Manusia	Sistem Pengendalian Internal	Efektivitas Kinerja
N		48	48	48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	102,54	45,35	45,04
	Std. Deviation	14,773	12,292	3,853
Most Extreme Differences	Absolute	,052	,188	,119
	Positive	,042	,117	,099
	Negative	-,052	-,188	-,119
Test Statistic		,052	,188	,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,000 ^c	,086 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

2. UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	29,416	3,911		7,521	,000		
Audit Sumber Daya Manusia	,100	,033	,385	3,040	,004	,999	1,001
Sistem Pengendalian Internal	,118	,040	,375	2,965	,005	,999	1,001

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

3. UJI HETEROKEDASITAS



5. UJI HIPOTESIS

A. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,529 ^a	,280	,248	3,342
a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal, Audit Sumber Daya Manusia				
b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja				

B. UJI T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,416	3,911		7,521	,000		
	Audit Sumber Daya Manusia	,100	,033	,385	3,040	,004	,999	1,001
	Sistem Pengendalian Internal	,118	,040	,375	2,965	,005	,999	1,001
a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja								



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Lisa Damaiyanti

PEMBIMBING :

NIM : 222020086

PEMBIMBING I : Welly, S.E., M.Si

PROGRAM STUDI : Akuntansi

PEMBIMBING II : Yulian Sahri, S.E., M. Acc

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumsel Dan Babel

NO	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			PEMB I	PEMB II	
	13-01-2024	BAB I s.d V	[Signature]		Revisi
	26-2-2024	BAB I s.d V	[Signature]		Revisi
	28-2-2024	BAB I s.d V Pembahasan Bab IV ditambah di Hari Kemer, DPA & kema-	[Signature]		Revisi
	4-3-2024	BAB IV s.d V	[Signature]		Acc Usun Kupat
	25-02-2024	BAB IV - V		[Signature]	Revisi
	01-03-2024	BAB IV - V		[Signature]	Revisi
	05-03-2024	BAB IV - V		[Signature]	Acc Skripsi.

CATATAN :

Mahasiswa diberikan Waktu Menyelesaikan Usulan Penelitian dan Skripsi 6 Bulan Terhitung Sejak Tanggal Ditetapkan

Dikeluarkan di Palembang

Pada Tanggal : / /

A.n. Dekan
Program Studi

[Signature]
Dr. BETRI SE., M. Si., AK-CA

Visi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis :

"Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Yang Berstandar Nasional dan Berbasis Keislaman Tahun 2022"

Visi Program St



Dipindai dengan CamScanner



Nomor : B- 06040.03.2024 Palembang, Maret 2024
Sifat : Biasa
Lamp : -
Perihal : Selesai Penelitian

Kepada Yth.
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Di-
Tempat

Menunjuk Surat Saudara Nomor 815/H-5/FEB-UMP/X/2023 tanggal 26 Oktober 2023 perihal Permohonan Izin Penelitian atas nama sebagai berikut:

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Jurusan	Ket.
1.	Lisa Damaiyanti	222020086	Akuntansi	

Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya mahasiswa tersebut telah **SELESAI PENELITIAN** di **Perum BULOG Kanwil Sumsel & Babel**. Data-data yang didapat hanya untuk kepentingan *Akademisi/pendidikan* dan tidak untuk *dipublikasikan* kepada masyarakat umum maupun media massa.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

PERUSAHAAN UMUM (PERUM) BULOG
KANWIL SUMSEL & BABEL



JOKO SUSILO
Manager/Adm. & Keuangan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA AL-ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN

Sertifikat



DIBERIKAN KEPADA:
LISA DAMAYANTI

NAMA

222020086

NIM

EKONOMI

FAKULTAS

AKUNTANSI

PROGRAM STUDI

Yang dinyatakan lulus hafal surat-surat pendek dari juz 30
di Universitas Muhammadiyah Palembang



Palembang,
Mengetahui,
Wakil Rektor IV

Dr. Antoni Selani, M.H.I.

NBM/NIDN : 748955/0214046502



No : 1614/ J-14/FEB-UMP /II/2024



Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

Sertifikat

Diberikan Kepada :

LISA DAMAIYANTI

Sebagai Peserta

Pelatihan Aplikasi Manajemen Sitasi dan SPSS
Yang Diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Semester Ganjil 2023/2024

Dekan FEB UM Palembang



Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si
NIDN: 0221036902



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
WILAYAH SUMATERA SELATAN



SERTIFIKAT

DIBERIKAN KEPADA:

LISA DAMAIYANTI

TELAH MENGIKUTI

PELATIHAN ONLINE "PENYUSUNAN LAPORAN
KEUANGAN PERUSAHAAN JASA DENGAN
MENGUNAKAN APLIKASI KOMPUTER AKUNTANSI"

**Angkatan ke-3 (Online) Kelas A
Tanggal 27 dan 28 November 2021 (300 menit)**

Palembang, 20 Desember 2021

**Dr. Inten Meutia, S.E., M.Acc., Ak., CA., CSRS., CSRA.
KETUA IAI WILAYAH SUMATERA SELATAN**

**Yudha Mahrom DS, SE., M.Si
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**



SERTIFIKAT

ADAI SUMSEL BABEL

NO. 003/SS-2/ADAISSBB/XII/2022

DIBERIKAN KEPADA

LISA DAMAIYANTI

**ATAS KEIKUTSERTAAN PADA PELATIHAN AUDIT FORENSIK
DALAM MENDETEKSI KECURANGAN**

YANG DILAKSANAKAN DI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMPALEMBANG TANGGAL 05 DESEMBER 2022



Dr. Yuhanis Ladewi, SE., M.Si, Ak, CA
KETUA ADAI SSBB

Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si
DEKAN FEB UMPALEMBANG



SERTIFIKAT

NOMOR : 812/F15/FEB/UM/PN/2023

DIBERIKAN KEPADA :

Lisa Damayanti

Atas partisipasinya sebagai Peserta

"Pelatihan Audit Akun Tertentu"

Kerjasama Antara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Kantor Akuntan Publik Irfan Zulmendra

Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Yang Dilaksanakan Pada Tanggal 23-24 Mei 2023



Yusuf Mardiana DS, SE., M.Si
Dekan



Pemateri

Irfan Alim Waluyo H, SE, CPA



PUSRI
PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Sertifikat

Diberikan kepada :

Lisa Damaiyanti

Atas Partisipasinya Sebagai **PESERTA** Pelatihan Manajemen Risiko :
Enterprise Risk Management (ERM) Berbasis ISO 31000

Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Semester Genap TA 2021/2022

Pemateri : M. Randy A., ST., MM., ERMCP., QRMP
(AVP Manajemen Risiko PT.PUSRI Palembang)

Palembang, 23 Juni 2022



AMIR HAMZAH., ST., MM., QCRO., CGP

VP Tata Kelola & Manajemen Risiko
PT.PUSRI Palembang



LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
Website: febum-palembang.ac.id
Email: humas.fe@um_palembang.ac.id

Sertifikat


No: 413/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/II/2023

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : LISA DAMAIYANTI
NIM : 222020086
Tempat Lahir : TANJUNG JATI
Tanggal Lahir : 07 MARET 2001

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Komputer Akuntansi Khususnya pada Program *Generals Ledger Excel dan Mind Your Own Business (MYOB) for Accounting* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil Sangat Memuaskan




Palembang, Februari 2023
Mengetahui,
Dekan FEB UM Palembang
Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si



**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421/0602 /Bappeda-I/2023

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Lisa Damaiyanti
NIM : 222020086
Program Studi : Akuntansi
Universitas : Muhammadiyah Palembang

Telah melaksanakan Kerja Praktik (KP) / Magang di BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan
dari tanggal 01 Februari s.d 28 Februari 2023 dengan **HASIL LULUS BAIK**

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Palembang, 14 Maret 2023

a.n. **KEPALA BAPPEDA PROVINSI SUMATERA SELATAN**
SEKRETARIS,

M. ADHIE MARTADHWIRA, S.SOS., M.POL.ADMIN

Pembina Tingkat I, IV/b

NIP. 197303291998031001



BIODATA PENULIS



A. DATA DIRI

Nama Lengkap : Lisa Damaiyanti
NIm : 222020086
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Tempat Tanggal Lahir : Muara Enim, 07 Maret 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Hti Desa Tanjung Jati, Muara Enim
Nomor Telepon : 082383382220
Email : lisadaamaiyanti@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Sekolah Dasar : SDN Negeri 23 Muara Enim
2. Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 5 Muara Enim
3. Sekolah Menengah Kejuruan : SMK Negeri 1 Muara Enim
4. Sekolah Tinggi : Universitas Muhammadiyah Palembang

**PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS
KINERJA PADA PERUM BULOG KANWIL
SUMSEL DAN BABEL**

Oleh :

Lisa Damaiyanti¹

Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Sumatera
Selatan, Indonesia

lisadaamaiyanti@gmail.com

Welly²

Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Sumatera
Selatan, Indonesia

welly.lht@gmail.com

Yulian Sahri³

Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Sumatera
Selatan, Indonesia

yuliansahri@gmail.com

Info Article :

Diterima :

Direview :

Disetujui :

Co Author * lisadaamaiyanti@gmail.com

ABSTRACT

The formulation in this research is how the Human Resources Audit and Internal Control System influence Performance Effectiveness. The aim of the research is to find out how to audit human resources and internal control systems on performance effectiveness. This research uses associative research. The location of the research was at Perum Bulog, South Sumatra and Babel Regional Offices. The sample in this study was 48 respondents. This research used a saturated sample method using primary data. The data collection technique is using a questionnaire. The data testing used is validity testing and reliability testing. The data analysis technique used in this research is the classical assumption test, coefficient of determination, t test assisted by the Statistical Program for Special Science (SPSS). The results of this research partially show that Human Resources Audit has a significant effect on Performance Effectiveness. Partially, the Internal Control System has a significant effect on Performance Effectiveness.

Keywords : Human resources audit, internal control system, Performance Effectiveness

ABSTRAK

Rumusan dalam Penelitian ini bagaimana pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian internal Terhadap Efektivitas Kinerja. Tujuan penelitian adalah mengetahui untuk Audit Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian internal Terhadap Efektivitas Kinerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Lokasi penelitian dilakukan Pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumsel Dan Babel. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 48 responden. Pengambilan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakankuesioner. Pengujian data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, koefisiendeterminasi, uji t dibantu oleh *Statistic ProgramFor Spesial Science* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Audit Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja. Secara parsial Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja.

Keywords: Audit sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, Efektivitas Kinerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Kemampuan sumber daya manusia (SDM) akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, naik turunnya kinerja perusahaan karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Ansory, Al, & Indrasari, 2018, p. 57) Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan. Sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi efektifitas, efisiensi dan ekonomis sebuah perusahaan, sumber daya manusia juga membutuhkan perhatian khusus yang harus dikelola dengan baik sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing perusahaan. Sehingga audit manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengawasi efektifitas, efisiensi dan ekonomis fungsi SDM dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat bertahan menghadapi tantangan ekonomi Karena salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Selain Audit sumber daya manusia, Sistem

pengendalian internal juga merupakan faktor lainnya yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang dijalankan dengan baik harus menerapkan sebuah sistem pengendalian internal yang memadai.

Penerapan sistem pengendalian internal dimaksudkan untuk memastikan organisasi tidak keluar dari sistem kerja yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi termasuk juga mengidentifikasi deviasi yang terjadi.

Menurut (Angrayni & Yusliati, 2018, p. 14) 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.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan Pramudya (2018), Awaluddin (2020), dan Mutaqqin (2020) menyatakan bahwa audit sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivonne dkk (2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Dimas dan Babang (2020), menyatakan bahwa Audit sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Kristanto dkk (2018), Sopian dkk (2019), dan Nugroho dkk (2019), menyatakan bahwa sistem Pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan. Berbeda dengan Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2019) dan Lathifa (2022) dengan hasil penelitian bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap efektifitas karyawan.

Perumusan masalah terdiri dari, bagaimanakah pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektifitas kinerja?. Bagaimanakah pengaruh Bagaimanakah pengaruh sistem pengendalian internal terhadap efektifitas kinerja? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

audit sumber daya manusia, dan sistem pengendalian internal terhadap efektifitas kinerja secara parsial .

KAJIAN PUSTAKA

Audit Sumber Daya Manusia

Menurut (Betri, 2023, p. 141) 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.

Menurut (Bayangkara, 2014, pp. 68-104) indikator audit sumber daya manusia terdiri dari : a).Perencanaan sumber daya manusia (SDM) b). Rekrutmen c).Selesi dan penempatan d).Pelatihan dan Pengembangan Karyawan e).Perencanaan dan pengembangan karir f). Penilaian Kinerja g). Kompensasi dan Balas Jasa h).Kesehatan dan Keselamatan Kerja I).Kepuasan Karyawan.

Sistem Pengendalian Internal

Menurut (Yulhanis, 2021, p. 143) Sistem pengendalian intern merupakan suatu perencanaan yang meliputi struktur organisasi dan semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan.

Menurut (Yulhanis, 2021, pp. 46-47) untuk menciptakan pengendalian yang baik dalam perusahaan ada empat unsur pokok yang harus dipenuhi yaitu a). Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. b). Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap aset, utang, pendapatan, dan beban. c). Praktek yang sehat serta d). Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Efektivitas Kinerja

Menurut (Betri, 2023, pp. 36-37) Efektivitas adalah tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, apakah pelaksanaan suatu program/aktivitas telah mencapai tujuannya. Efektivitas merupakan ukuran dari output. Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu pengukuran akan tercapainya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya secara matang.

Menurut (Admosoeprapto, 2016, p. 55) indikator Efektivitas Kinerja ialah : a) Pencapaian tujuan, b) Kualitas kerja c), Kuantitas Kerja, d) Tepat waktu, e) Kepuasan kerja.

Pengaruh Audit Sumber Daya Terhadap Efektivitas Kinerja

Menurut (Betri, 2023, p. 126) Audit sumber daya manusia 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. Guna mengerti dengan benar akan budaya, dinamika internal, dan bagaimana fungsi organisasi, maka porsi terbesar dari pekerjaan audit sumber daya manusia dilakukan on-site dan diikutsertakannya berbagai komponen audit. Kunci penilaian keseluruhan dalam audit ini adalah gap analysis yang mengukur aktivitas

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Perum Bulog Kantor Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah

sumber daya manusia pada kondisi saat audit dengan praktek-praktek yang dipertimbangkan sebagai yang terbaik.

(Nathaniel, 2020, p. 142) Audit sumber daya manusia merupakan penilaian yang komprehensif. Audit itu juga didesain untuk menentukan jika dan bagaimana suatu organisasi memenuhi tanggung jawabnya yang berhubungan dengan aturan-aturan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebaiknya mengerti dengan benar akan budaya, dinamika internal, dan bagaimana fungsi organisasi, maka porsi terbesar dari pekerjaan audit sumber daya manusia dilakukan on-site dan diikutsertakan berbagai komponen audit. Kunci penilaian keseluruhan dalam audit ini adalah gap analisis yang mengukur aktivitas sumber daya manusia pada kondisi saat audit dengan praktek-praktek yang dipertimbangkan sebagai yang terbaik. Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramudya (2017), Dan Jhon (2018) menyatakan bahwa audit sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja

Pengaruh Sistem Pengendalian internal Terhadap Efektivitas Kinerja

Menurut (Thian, 2021, pp. 146-147) dengan adanya atau penerapan sistem pengendalian internal secara ketat maka diharapkan bahwa seluruh kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik menuju tercapainya maksimalisasi profit. Bahkan tidak hanya dari segi operasional saja yang akan berjalan dengan tertib dan baik sesuai prosedur, akan tetapi dari segi finansial perusahaan juga dapat lebih termonitor dengan baik. Pada dasarnya, faktor efisiensi dan efektifitas unit/perusahaan merupakan dua hal yang juga merupakan sasaran dari diterapkannya pengendalian internal, karena kalau pengendalian internal tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan, maka kemungkinan besar (hampir dapat dipastikan) akan timbul yang namanya inefisiensi (pemborosan sumber daya), yang pada akhirnya tentu saja hal ini hanya akan membebani tingkat profitabilitas (keuntungan) perusahaan. Hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan (Risnawati & Retnoningsih, 2020), dan dilakukan (Wina & Kusuma, 2021) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja.

METODOLOGI PENELITIAN

48 pegawai. Sampel yang diteliti adalah 48 pegawai yang ada di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumsel I dan Babel I. Penelitian ini secara keseluruhan

menggunakan data primer dan didukung dengan data sekunder.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penyebaran kuisioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan untuk

mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia, dan sistem pengendalian internal terhadap efektivitas kinerja adalah menggunakan teknik analisis regresi linier untuk mengetahui bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Profil Responden

kuisioner yang dibagikan dari tanggal 01 hingga 10

Februari 2024 sebanyak 48 dan yang kembali sebanyak 48 dengan karakteristik berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	27	56%
	Perempuan	21	44%
	Jumlah	48	100%
Usia	< 24 Tahun	6	13%
	25 - 34 Tahun	24	50%
	35 - 44 Tahun	16	33%
	> 45 Tahun	2	4%
	Jumlah	48	100%
Pendidikan Terakhir	SMP	0	0%
	SMA / Sederajat	4	8%
	Diploma	6	13%
	S1	36	75%
	S2	2	4%
	Jumlah	48	100%
Status Karyawan	Karyawan Tetap	42	87%
	Karyawan Tidak Tetap	6	23%
	Jumlah	48	100%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	5	10%
	1-3 Tahun	3	6%
	> 3 Tahun	40	84%
	Jumlah	48	100%
Jabatan	Karyawan	38	80%
	Manajer	2	4%
	Asisten Manajer	8	16%
	Jumlah	48	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel audit sumbar daya manusia, dan sistem pengendalian internal memperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka

dapat disimpulkan item-item dari pertanyaan valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1		X2		Y		Keterangan
	r hitung	r tabel	r hitung	r tabel	r hitung	r tabel	
1	0,5796	0,2403	0,9169	0,2403	0,5111	0,2403	Valid
2	0,5022	0,2403	0,9109	0,2403	0,4016	0,2403	Valid
3	0,7468	0,2403	0,9225	0,2403	0,3043	0,2403	Valid
4	0,5940	0,2403	0,2845	0,2403	0,3242	0,2403	Valid
5	0,7020	0,2403	0,9434	0,2403	0,3528	0,2403	Valid
6	0,6362	0,2403	0,9044	0,2403	0,2876	0,2403	Valid
7	0,5783	0,2403	0,9106	0,2403	0,3311	0,2403	Valid
8	0,6969	0,2403	0,9111	0,2403	0,3307	0,2403	Valid
9	0,7214	0,2403	0,9062	0,2403	0,2996	0,2403	Valid
10	0,7749	0,2403	0,8500	0,2403	0,3352	0,2403	Valid
11	0,7739	0,2403	0,8791	0,2403			Valid
12	0,7711	0,2403	0,7983	0,2403			Valid
13	0,7976	0,2403					Valid
14	0,7748	0,2403					Valid
15	0,7173	0,2403					Valid
16	0,7987	0,2403					Valid
17	0,7556	0,2403					Valid
18	0,8235	0,2403					Valid
19	0,8074	0,2403					Valid
20	0,7176	0,2403					Valid
21	0,6107	0,2403					Valid
22	0,5710	0,2403					Valid
23	0,3415	0,2403					Valid
24	0,5807	0,2403					Valid
25	0,5246	0,2403					Valid
26	0,5264	0,2403					Valid
27	0,5664	0,2403					Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

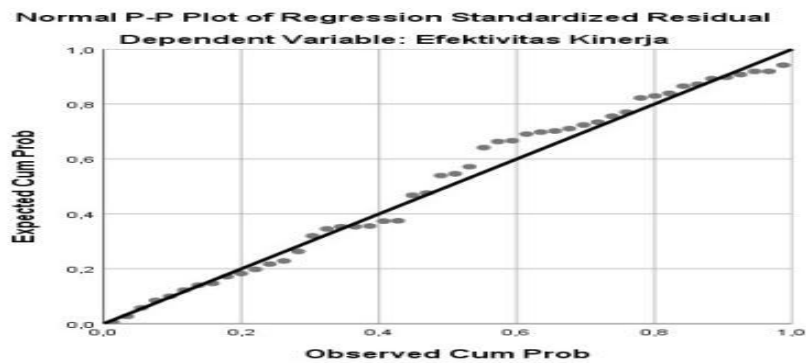
Uji Reabilitas

Tabel 3 : Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa	Kriteria	Keterangan
1	Audit Sumber Daya Manusia	0,756	0,60	Reliabel
2	Sistem Pengendalian Internal	0,977	0,60	Reliabel
3	Efektivitas Kinerja	0,835	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Uji Normalitas



Gambar 1 : Uji Normalitas P-Plot

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar 1 diatas Dapat disimpulkan bahwa grafik normal P-P plot terlihat titik - titik menyebar disekitar garis diagonal, maka grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

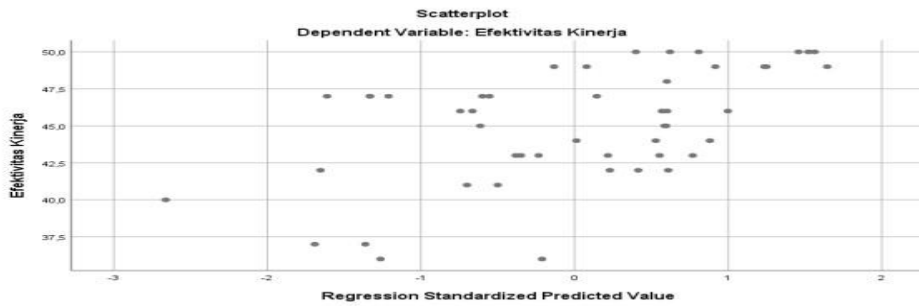
Tabel 4 : Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Collinearity	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,416	3,911		
	Audit Sumber Daya Manusia	,100	,033	,999	1,001
	Sistem Pengendalian Internal	,118	,040	,999	1,001

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV.4 diatas nilai *tolerance* untuk variabel audit sumber daya manusia dan variabel sistem pengendalian internal > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan VIF untuk variabel audit sumber daya manusia dan variabel sistem pengendalian internal < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 : Uji

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar IV.5 diatas maka disimpulkan bahwa grafik *Scatterplot* menunjukkan pola yang jelas pada titik yang menyebar diatas dan

dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 : Hasil Uji Multikolinearitas

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,529 ^a	,280	,248	3,342
a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal, Audit Sumber Daya Manusia				
b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja				

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dikerahui bahwa nilai R Square sebesar 0,284 Hal ini berarti 24,8% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu audit sumber daya manusia (X1) dan sistem

pengendalian internal (X2), sisanya sebesar 75,2% (100% -24,8%) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial/ Individual (uji t)

Tabel 5 : Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,416	3,911		7,521	,000
	Audit Sumber Daya Manusia	,100	,033	,385	3,040	,004
	Sistem Pengendalian Internal	,118	,040	,375	2,965	,005

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa variabel audit sumber daya manusia (X1) memiliki t hitung 3,040 dan tingkat signifikansi 0,004. Variabel sistem pengendalian internal (X2) memiliki t hitung 2,965 dan tingkat signifikansi signifikan sebesar 0,005. Nilai t tabel diperoleh dengan derajat bebas (db) $n-k-1$ atau $48-2-1=45$ dan taraf nyata (α) 5% adalah 1,679. Dan tingkat signifikansi 5%.

PEMBAHASAN

H1 : Pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja

Hasil pengujian hipotesis melalui uji hipotesis dan uji t, hasil penelitian menunjukkan H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa audit sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja. Hal ini dikarenakan terdapat banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju mengenai audit sumber daya manusia dan menyebabkan adanya pengaruh antara audit sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bayangkara (2014:60) yang menyatakan bahwa semakin baik audit sumber daya manusia maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Betri (2020:124) dimana didalam teori tersebut menyatakan bahwa audit manajemen sumber daya manusia merupakan indikator penentu didalam efektivitas kinerja karyawan.

Dari hasil tanggapan responden tentang audit sumber daya manusia bahwa indikator perencanaan SDM, Rekrutmen SDM, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja, kompensasi dan balas jasa, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kinerja. Dengan alasan bahwa Perum Bulog telah menerapkan audit sumber daya manusia sudah menerapkan audit manajemen sumber daya manusia. Namun masih terdapat kendala, yaitu audit seleksi dan penempatan sumber daya manusia yang masih belum sesuai terlaksana dengan baik, yaitu seleksi dan penempatan karyawan yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan., kendala lainnya yaitu pelatihan dan pengembangan karyawan yang belum dilakukan secara menyeluruh terhadap semua karyawan.

Perum Bulog harus menerapkan audit sumber daya manusia dengan indikator seleksi dan

penempatan, agar karyawan diseleksi dan ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga tercipta karyawan dengan mutu yang baik dan sesuai dengan tanggung jawabnya. Dimana hal tersebut akan membantu tercapainya efektivitas kinerja. Perum bulog juga harus lebih meningkatkan penerapan pelatihan dan pengembangan karyawan secara menyeluruh terhadap semua karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudya (2020), Jhon Firman (2018), dan Awaluddin (2020) dari penelitian tersebut terbukti bahwa audit sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja. Namun, penelitian ini tidak mendukung atau bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivonnie dkk (2020), Dimas (2020) yang dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa audit sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja.

H2 : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap efektivitas kinerja

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 2 diterima dan H_a 2 ditolak artinya Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap efektivitas kinerja. Hal ini dikarenakan terdapat banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju mengenai sistem pengendalian internal dan menyebabkan adanya pengaruh antara sistem pengendalian internal terhadap efektivitas kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudarmanto, 2020, p. 311) yang mengemukakan bahwa sistem pengendalian internal adalah proses yang bertujuan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi dalam efektivitas dan efisiensi operasional.

Dari hasil tanggapan responden tentang **Sistem Pengendalian internal** bahwa indikator struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab, sistem wewenang dan prosedur pencatatan, praktik yang sehat, dan karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kinerja. Dengan alasan bahwa Perum Bulog telah menerapkan sistem pengendalian internal dengan baik, Namun masih terdapat kendala, yaitu masih terjadi tumpang tindih wewenang antara karyawan dalam suatu divisi. Kendala lainnya yaitu struktur organisasi yang masih belum terlalu jelas, terdapat departemen yang tidak terdapat didalam struktur organisasi.

Perum Bulog harus membuat struktur organisasi yang lebih jelas agar semua elemen yang ada di Perum Bulog terdapat di dalam struktur organisasi. Serta Perum Bulog juga harus lebih memperhatikan mutu dan tanggung jawab karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih antar karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivonnie dkk (2020), Dimas (2020)

yang dimana hasil penelitian tersebut menyatakan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap efektivitas kinerja. Namun, penelitian tidak mendukung atau tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2019), dan Lathifa (2022) yang dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam pembahasan tentang audit sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal terhadap efektivitas pada perum bulog wilayah sumsel dan babel, maka peneliti menyimpulkan bahwa :

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial menyatakan bahwa audit sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kinerja secara signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap efektivitas kinerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan maka peneliti mengajukan saran terhadap pada perum bulog kantor wilayah sumsel dan babel adalah Pelrum Bulog disarankan untuk meningkatkan efektivitas kinerja salah satunya dengan cara menempatkan karyawan sesuai bidang kelahirannya, selain itu Perum Bulog sebaiknya lebih memperhatikan penerapan sistem pengendalian internal dengan meningkatkan pemahaman mengenai hal tersebut. Saran kepada Peneliti selanjutnya agar mempelajari wilayah cangkupan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Admosoeparto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.

Afrida, A., & Sri, D. P. (2021). *Moral Reasoning Internal Auditor, Dukungan Manajemen Terhadap Efektivitas Audit internal Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 6 (1), 83-96.

Akbar, I. T. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Handal Yesindon Sejahtera Surabaya*. Koleksi Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik .

Andi, D. (2023). *Pengantar statistika*. Sumatera Barat: Mafy Media Literasi Indonesia.

Angrayni, L., & Yusliati. (2018). *Efektivitas Rehabilitasi Pecandu Narkotika Serta Pengaruhnya Terhadap Tingkat Kejahatan di Indonesia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidowarjo: Indomedia Pustaka.

Arfan, I. L. (2019). *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.

Bayangkara. (2017). *Audit Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba empat.

Bayangkara, I. (2014). *Audit Manajemen : Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Betri. (2023). *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang: Noefikri.

Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional.

Darsana, I. M., & dkk. (2023). *Pengantar Akuntansi*. Bali: Penerbit Intelektual Manifest Media.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hery. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Grasindo.

Kurniawan, T. A. (2020). *Sistem Informasi Akuntansi Dengan Pendekatan Simulasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

Mulyadi. (2023). *Sistem Akuntansi, Edisi 4*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Nathaniel, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Noor, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Kasus*. Persada Kerta Utama.

Romie. (2020). *The Book Of SPSS :Pengolahan dan Analisis Data*. Yogyakarta: 2020.

Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Sudarmanto, E. (2020). *Pencegahan Fraud dengan Manajemen Resiko Dalam Perspektif Al-Quran*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi : Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Thian, A. (2021). *Pengantar Akuntansi 1 dan 2*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Trisnawati, M., & Rezy, F. (2023, Oktober 17). Imbas Kasus Tukin dan Korupsi Tambang Mandiodo, KESDM Gelar Audit Menyeluruh. Retrieved Desember 2023, 18, from Voi.id: <https://voi.id/ekonomi/320508/imbas-kasus-tukin-dan-korupsi-tambang-mandiodo-kesdm-gelar-audit-menyeluruh>
- Yuhanis. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi 1(Manual)*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakutas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Yuhanis, & Welly. (2022). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Palembang: Noerfikri.
- Yusri. (2023). *Efektivitas Pendapatan Koperasi Melalui Sistem Pengendalian Intern Kas. Jawa Tengah: PT. Pena Persada Kerta Utama*.
- Zamraeni. (2022). *Faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan petani kemiri*. Irawan Massie.
-