

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN
PENYELESAIAN TEMUAN AUDIT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat)

***THE INFLUENCE OF THE INTERNAL CONTROL SYSTEM AND
COMPLETION OF AUDIT FINDINGS ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(Case Study At A Regional General Hospital Of West Sulawesi Province)***



ABNER

C02 20 535

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE**

2025

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN
PENYELESAIAN TEMUAN AUDIT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Regional Provinsi Daerah Sulawesi Barat)**



**ABNER
C02 20 535**

**Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat
Telah Disetujui Oleh**

PEMBIMBING I

Muhammad Yusran, S.Pd, M.Ak
NIP : 1979082920060410072012

PEMBIMBING II

Sri Amalia Edy, S.E., M.Ak
NIP : 199410162022032012

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Akuntansi

Nuraeni M. S.Pd., M.Ak
NIP : 198312032019032006

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN
PENYELESAIAN TEMUAN AUDIT TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat)

Dipersiapkan dan disetujui oleh:

ABNER

C02 20 535

Telah diuji dan diterima Panitia ujian

Pada Tanggal 9 Mei 2025 dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Muhammad Yusran, S.Pd., M.Ak	Ketua	1. 
2. Sri Amalia Edy, S.E., M.Ak	Sekretaris	2. 
3. Riana Anggraeny Ridwan, S.E., M.Si	Anggota	3. 
4. Herlina Ilyas, S.Ak., M.Ak	Anggota	4. 

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Muhammad Yusran, S.Pd., M.Ak.
NIP. 19790829 200604 1007


Sri Amalia Edy, S.E., M.Ak
NIP. 199410162022032012

**Mengesahkan
Dekan Fakultas Ekonomi**



Prof. Dr. Dra Enny Radjab, M. AB
NIP. 19670325 199403 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ABNER

Nim : C02 20 535

Jurusan/Program Studi : Akuntansi

Menyatakan dengan yang sebenar - benarnya bahwa skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Penyelesaian Temuan Audit Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat)”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah di ajuin / ditulis / diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ditemukan hari ini ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Majene, 09 Mei 2025



ABNER

C02 02 535

ABSTRAK

ABNER, Pengaruh sistem pengendalian internal dan penyelesaian temuan audit terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dibimbing oleh Muhammad Yusran, dan Sri Amalia Edy.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal dan penyelesaian temuan audit terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada rumah sakit umum daerah regional Provinsi Sulawesi Barat. Data sekunder diperoleh dari hasil survei kepuasan masyarakat (SKM) semester II tahun 2023 yang dilakukan oleh rumah sakit umum daerah regional Provinsi Sulawesi Barat. Penentuan sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh sistem pengendalian internal dan penyelesaian temuan audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan faktor pengendalian internal sebagai tata Kelola internal yang efektif dan efisien serta pentingnya tindak lanjut temuan atas hasil audit sebagai strategi untuk meningkatkan efektifitas dan efesiansi kinerja pelayanan karyawan pada rumah sakit umum daerah regional Provinsi Sulawesi Barat.

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Internal, Penyelesaian Temuan Audit, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ABNER, The effect of the internal control system and the resolution of audit findings on employee performance at the regional general hospital of West Sulawesi Province. Mentored by Muhammad Yusran, and Sri Amalia Edy.

This study aims to determine the effect of the internal control system and the completion of audit findings on employee performance. This type of research uses quantitative methods. This study uses primary and secondary data. Primary data was obtained from distributing questionnaires to employees who work at the regional general hospital of West Sulawesi Province. Secondary data obtained from the results of the Community satisfaction survey (SKM) for the second semester of 2023 conducted by the regional general hospital of West Sulawesi Province. Determination of the sample using the slovin formula with the sampling technique using the simple random sampling method. The results showed that the effect of the internal control system and the completion of audit findings had a significant effect on employee performance. These findings indicate the importance of strengthening internal control factors as effective and efficient internal governance and the importance of follow-up on audit findings as a strategy to improve the effectiveness and efficiency of employee service performance at the regional general hospital of West Sulawesi Province.

Keywords: Internal Control System, Completion of Audit Findings, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi telah menghasilkan manajemen publik baru sebagai upaya untuk mencapai pemerintahan yang baik. Ciri-ciri pemerintah yang baik meliputi kinerja yang tinggi, akuntabilitas, transparansi, efisiensi, efektivitas, serta bebas dari korupsi dan kolusi. Dalam menjalankan tugasnya, instansi pemerintah perlu memiliki aparat yang mampu mewujudkan tata kelola yang baik, sehingga dapat memberikan layanan maksimal kepada masyarakat dengan meningkatkan kualitas pelayanan. Pencapaian kinerja sangat penting untuk mengembangkan dan menerapkan sistem pertanggung jawaban yang efektif, agar penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan dengan sukses dan bertanggung jawab.

Rumah sakit menawarkan jasa pelayanan, sehingga memberikan kualitas pelayanan terbaik kepada semua pasien harus menjadi prioritas. Kualitas pelayanan yang baik sangat dipengaruhi oleh kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Pelaksanaan layanan kepada masyarakat mencerminkan kinerja yang baik. Dalam menjalankan tugasnya, instansi pemerintah diberikan keleluasaan yang lebih besar dalam memperoleh, mengelola, dan mengalokasikan dana untuk pelayanan masyarakat. Selain itu, masyarakat juga diberikan wewenang yang lebih luas untuk menentukan arah, kebijakan, tujuan, program, serta aktivitas instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan berkualitas.

Kinerja Rumah Sakit Umum Regional Provinsi Sulawesi Barat masih prioritas utama dalam meningkatkan kepuasan atas pelayanan yang diberikan.

Ketidakpuasan Masyarakat terhadap kinerja pelayan rumah sakit menunjukkan perlunya perbaikan kinerja pelayanan. Berdasarkan pada survei kepuasan yang dilakukan oleh RSUD Provinsi Sulawesi Barat yang dilaporkan dalam Laporan Survei Kepuasan Masyarakat Tahun 2023 semester II menunjukkan hasil yang tidak sesuai dengan harapan Masyarakat. Pengukuran kepuasan menjadi elemen yang penting dalam evaluasi kinerja dimana target yang hendak dicapai seperti menyediakan pelayanan yang baik, efisien, dan efektif berbasis dari kebutuhan masyarakat. Suatu pelayanan dinilai memuaskan bila pelayanan tersebut memenuhi kebutuhan dan harapan. Kepuasan masyarakat dapat juga dijadikan acuan berhasil atau tidak pelaksanaan program yang dilaksanakan pada lembaga layanan Publik karena pemerintah harus mampu mempertanggung jawabkan kinerjanya yang sudah dilaksanakan dengan menyampaikan informasi relevan yang berhubungan dengan hasil program dan kegiatan yang telah dilaksanakan.

Laporan survei kepuasan masyarakat menjadi salah satu sarana akuntabilitas instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, khususnya dalam menilai kepuasan masyarakat terhadap kinerja rumah sakit. Laporan ini secara konsisten digunakan sebagai acuan oleh pemerintah pusat maupun daerah untuk mengevaluasi penyelenggaraan pelayanan publik dan sebagai alat penilaian kinerja. Tuntutan akuntabilitas tersebut muncul dari kebutuhan konsumen, keinginan profesional untuk meningkatkan mutu pelayanan, kesadaran akan praktik tata kelola yang baik, serta pengakuan masyarakat terhadap capaian organisasi. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2014 tentang Pedoman Survei

Kepuasan Penyelenggaraan Pelayanan Publik yang menegaskan perlunya evaluasi secara berkesinambungan untuk meningkatkan mutu pelayanan publik. Berdasarkan peraturan tersebut, dapat disimpulkan bahwa rendahnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit disebabkan oleh belum memadainya kapasitas birokrasi atau sumber daya manusia (SDM) di lingkungan instansi rumah sakit dalam melaksanakan tugasnya.

Rumah sakit sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan, tenaga medis dan non-medis memainkan peran sentral dalam menentukan keberhasilan operasional rumah sakit. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem yang terstruktur dan terintegrasi dalam bentuk pengendalian internal untuk memastikan bahwa setiap proses berjalan sesuai prosedur, akuntabel, dan tidak disalahgunakan untuk kepentingan pribadi. Sistem ini tidak hanya bertujuan untuk menjaga integritas operasional, tetapi juga untuk mendorong peningkatan kinerja pelayanan rumah sakit secara menyeluruh.

Pengendalian internal yang dijalankan secara efektif dapat menjamin bahwa data layanan pasien, pelaporan keuangan, serta indikator mutu pelayanan lainnya disampaikan secara akurat dan dapat dipercaya. Sistem pengendalian internal yang efisien tidak hanya menjadi alat pengawasan, tetapi juga berperan penting dalam mendukung tercapainya output kinerja pelayanan rumah sakit yang optimal, layanan yang cepat, tepat, aman, dan memuaskan bagi pasien. Sistem ini berfungsi sebagai mekanisme penting dalam memastikan bahwa setiap aktivitas pelayanan kesehatan berjalan sesuai standar operasional dan peraturan yang berlaku.

Temuan – temuan yang terjadi perlu dilakukan tindak lanjut sesuai dengan standar audit operasional. Audit operasional pada rumah sakit berfungsi sebagai

alat kontrol strategis dalam meningkatkan kualitas output kinerja pelayanan rumah sakit. Pemeriksaan ini memungkinkan manajemen rumah sakit untuk mengevaluasi kinerja unit-unit pelayanan, efisiensi penggunaan sumber daya (seperti tenaga medis, alat kesehatan, dan waktu layanan), serta efektivitas implementasi prosedur pelayanan. Rekomendasi hasil audit dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk perbaikan sistem pelayanan, sehingga rumah sakit dapat terus memberikan layanan yang aman, responsif, dan berkualitas tinggi bagi pasien. Oleh karena itu, audit operasional menjadi instrumen penting dalam mendukung rumah sakit mencapai tujuannya dalam memberikan pelayanan kesehatan yang unggul dan berorientasi pada pasien.

Temuan Audit operasional menjadi tahap pemeriksaan terhadap kegiatan operasional rumah sakit yang diperlukan untuk memastikan pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien. Tujuan utama audit operasional umumnya memeriksa apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan harapan. Jika ditemukan penyimpangan, auditor akan melaporkan temuan tersebut kepada manajemen dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Pemeriksaan ini memungkinkan instansi menilai kinerja dan berbagai fungsi yang ada, serta mengevaluasi efisiensi dan ekonomis penggunaan sumber daya perusahaan. Rekomendasi yang bersifat konstruktif diberikan jika terdapat kesalahan dalam aktivitas individu atau kelompok di perusahaan. Hasil dari audit operasional dapat dijadikan acuan untuk perbaikan di masa depan, sehingga rumah sakit dapat terus memberikan layanan yang efektif dan efisien.

Penelitian ini dilakukan didasarkan pada penelitian terdahulu yang memiliki temuan yang berbeda. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Panjaitan, 2023) tentang analisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkal Pinang menunjukan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan pemantauan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai, pengendalian lingkungan, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan memiliki dampak yang simultan. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh (Pravitasari, dkk., 2021) tentang pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan menunjukan bahwa secara simultan variabel audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Secara pengujian parsial audit operasional tidak mempunyai pengaruh positif sedangkan pengendalian mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh (Respatia, 2021) tentang peran moderasi pengendalian internal untuk audit operasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan menunjukan bahwa audit operasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan pengendalian internal melemah pengaruh audit operasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan studi-studi terdahulu yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang efektif serta penyelesaian temuan audit yang tepat berkontribusi langsung terhadap

peningkatan kinerja organisasi, khususnya dalam sektor pelayanan publik seperti rumah sakit. Dengan demikian, penelitian ini menjadi relevan dan penting untuk dilakukan sebagai bagian dari upaya memperkuat tata kelola dan mutu pelayanan kesehatan di RSUD Provinsi Sulawesi Barat.

Fenomena yang terjadi dalam peneliti ini didasarkan pada Survei Kepuasan Masyarakat terhadap kinerja pelayanan yang dilakukan secara mandiri di RSUD Provinsi Sulawesi Barat yang dilaksanakan oleh Kepala Sub Bagian Pengawasan dan Pengendalian Mutu Pelayanan dan staf di bawah bidang pelayanan rumah sakit tahun 2023 semester II. Adapun data fenomena dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil SKM dan interval penilaian 2023 semester II sebagai berikut :

1) INSTALASI GAWAT DARURAT

	Nilai Unsur Pelayanan								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
IKM per unsur	3,13	3,11	3,00	3,58	3,08	3,18	3,24	3,13	3,61
Kategori	B	B	B	A	B	B	B	B	A
IKM Unit Layanan	80,7 (B = BAIK)								

3) INSTALASI RAWAT JALAN

	Nilai Unsur Pelayanan								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
IKM per unsur	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00
Kategori	D	D	D	D	D	A	C	D	D
IKM Unit Layanan	72,89(C = KURANG BAIK)								

2) INSTALASI PENUNJANG

	Nilai Unsur Pelayanan								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
IKM per unsur	3,07	3,01	2,86	3,49	3,08	3,07	3,08	2,99	2,08
Kategori	B	C	C	B	B	B	B	C	D
IKM Unit Layanan	68,53 (C = KURANG BAIK)								

4) RAWAT INAP

	Nilai Unsur Pelayanan																					
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9	U10	U11	U12	U13	U14	U15	U16	U17	U18	U19	U20	U21	U22
IKM per unsur	3,01	3,27	3,35	3,43	3,38	3,41	3,31	3,34	3,29	3,29	3,19	3,17	3,21	3,19	3,20	3,18	3,07	3,19	3,20	3,22	3,27	3,24
Kategori	C	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	s
IKM Unit Layanan	81,31 (B = BAIK)																					

Gambar 1.1 hasil SKM 2023 semester II

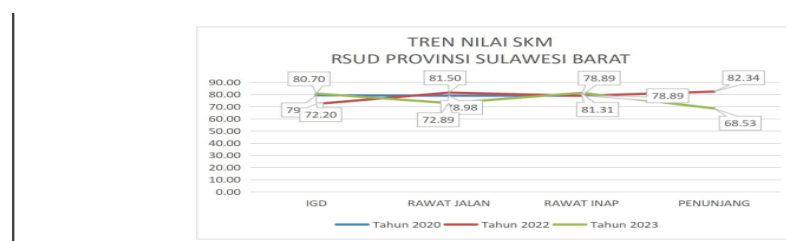
NILAI PERSEPSI	NILAI INTERVAL (NI)	NILAI INTERVAL KONVERSI (NIK)	MUTU PELAYANAN (x)	KINERJA UNIT PELAYANAN (y)
1	1,00 – 2,5966	25,00 – 64,99	D	Tidak baik
2	2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	Kurang baik
3	3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,5324 – 4,00	88,31 – 100,00	A	Sangat baik

Sumber : Gambar 1.2 penilaian SKM Semester II tahun 2023

Berdasarkan survei kepuasan Masyarakat tersebut ditemukan beberapa kinerja pelayanan yang dilakukan pada RSUD Provinsi Sulawesi Barat yang belum maksimal seperti instalasi gawat darurat dengan tingkat kepuasan B, instalasi penunjang dengan tingkat kepuasan C, instalasi rawat jalan dengan tingkat kepuasan C, instalasi rawat inap dengan tingkat kepuasan B. Kondisi ini menjadi urgensi tersendiri bagi manajemen RSUD Provinsi Sulawesi Barat untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kinerja pelayanan yang ada. Peningkatan kualitas layanan tidak hanya penting untuk memenuhi ekspektasi pasien, tetapi juga sebagai upaya membangun kepercayaan publik serta mendukung pencapaian standar mutu pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan laporan survei SKM 2023 semester II ditemukan beberapa temuan yang perlu ditindak lanjuti sebagai upaya meningkatkan pelayanan seperti obat yang masih kurang sehingga pasien membeli dari apotik luar, penyampaian kepada pasien ketika dokter yang tidak ada ditempat, sarana yang kurang diperhatikan, etika petugas dalam menegur masih kurang dan pengelolaan lahan parkir lebih ditingkatkan. Berdasarkan temuan yang terjadi maka diperlukan tindak lanjut sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan. Tindak lanjut ini bertujuan untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan pegawai atau karyawan dalam melakukan operasional RSUD Provinsi Sulawesi Barat dan meningkatkan kinerja

pelayanan karyawan. Hasil analisa survei dipergunakan untuk melakukan evaluasi kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan, sebagai bahan pengambilan kebijakan terkait pelayanan publik serta melihat kecenderungan (*tren*) layanan publik yang telah diberikan penyelenggara kepada masyarakat serta kinerja dari penyelenggara pelayanan publik. *Tren* tingkat kepuasan penerima layanan RSUD Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat melalui grafik berikut :



Gambar 1.3 grafik fluktuasi hasil survei kepuasan RSUD Provinsi Sulawesi Barat.

Pada grafik diatas dapat dilihat fluktuasi hasil survei kepuasan yang dilakukan RSUD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2020, 2022, dan 2023. Keterbatasan karena adanya wabah *covid* membuat survei kepuasan tidak maksimal dilakukan pada tahun 2020. Pada tahun 2021 RSUD Provinsi Sulawesi Barat tidak melaksanakan survei kepuasan pasien karena adanya bencana alam Gempa Bumi di mana pelayanan baik rawat jalan, rawat inap dan penunjang hampir semuanya dilakukan di tenda-tenda darurat. Dipenghujung tahun 2023, hasil survei kepuasan di RSUD Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan dari empat instalasi yang ada, instalasi penunjang dan instalasi rawat jalan menunjukkan hasil yang kurang baik sedangkan instalasi rawat inap dan instalasi IGD menunjukkan hasil yang baik. Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka dari itu penelitian ini berjudul **pengaruh sistem**

pengendalian internal dan penyelesaian temuan audit terhadap kinerja karyawan (studi kasus RSUD Provinsi Sulawesi Barat).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan yaitu :

1. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah penyelesaian temuan audit berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah sistem pengendalian internal dan penyelesaian temuan audit berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka disimpulkan bahwa tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh penyelesaian temuan audit berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal dan penyelesaian temuan audit berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis ialah negasi dari negasi. Negasi artinya tiada atau meniadakan. Negasi dari negasi merupakan meniadakan dari meniadakan hukum negasi dari negasi adalah hukum arah gerak, hukum arah perubahan dan hukum perkembangan. Hukum ini menjelaskan bahwa gerak penelitian, perubahan penelitian dan perkembangan penelitian ini segala sesuatunya tentunya akan kebentuk yang lama atau asal semula, dengan isi dan kualitas yang baru. Pada penelitian ini akan menjadi acuan dan referensi dalam menunjang ilmu pengetahuan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis ialah historis dalam ilmu pengetahuan di bidang akuntansi. Materi – realitas menjadi landasan untuk membangun ilmu pengetahuan karna di dasarkan pada hasil observasi dan data lapangan yang mendukung penelitian ini.

1.4.3 Manfaat Kebijakan

Manfaat penelitian ini secara kebijakan ialah menjadi acuan dan landasan mengambil keputusan. Pemimpin dan karyawan di ibaratkan dua sisi dari satu keping uang yang tidak dapat dipisahkan. Pemimpin lahir dan dibesarkan dari karyawan, memperjuangkan kepentingan karyawan, berfikir, berperasaan dan bergaya hidup seperti karyawan. pemimpin yang tidak memperjuangkan kepentingan karyawan, tidak berfikir, berperasaan, dan bergaya seperti karyawan maka akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Teori *agency*

Menurut teori keagenan, sangat penting pemilik perusahaan (pemegang saham) mendelegasikan pengelolaan perusahaan kepada agen yang merupakan karyawan terampil yang memiliki pemahaman yang lebih baik dalam mengelola operasi sehari-hari. Biaya (*cost*) yang terkait dengan konflik kepentingan ini dikenal sebagai biaya keagenan. Pemilik entitas (pemegang saham) hanya dipercaya untuk mengawasi dan memantau operasi bisnis yang dioperasikan dan menciptakan sistem. Sistem pengendalian internal bagi pengelola manajemen sangat penting, hal ini disebabkan manajemen memastikan bahwa mereka bekerja untuk kepentingan rumah sakit (Panjaitan, 2023).

Teori *agency* dalam penelitian ini, teori keagenan tercermin dalam penerapan sistem pengendalian internal, di mana rumah sakit, yang bertindak sebagai agen, bertanggung jawab atas kinerja karyawan dan memberikan layanan yang bermanfaat bagi masyarakat. Sistem pengendalian yang terstruktur dengan baik memainkan peran penting dalam memengaruhi hasil kinerja. Kehadiran sistem pengendalian internal diharapkan dapat memastikan bahwa semua proses, termasuk pengujian, peninjauan, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, memberikan jaminan yang wajar bahwa kegiatan organisasi dilakukan secara efektif dan efisien dengan tetap mematuhi tolak ukur yang telah ditetapkan oleh rumah sakit (Panjaitan, 2023).

2.1.2 Teori *Stakeholders*

Nilai-nilai, kepatuhan hukum, penghormatan Masyarakat, lingkungan, serta komitmen dunia usaha dalam mendukung pembangunan berkelanjutan merupakan aspek dari teori pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan tujuan mereka sendiri saat beroperasi. Akibatnya, bantuan yang diberikan oleh *stakeholder* memiliki pemantauan dampak yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup. Strategi perusahaan untuk memenuhi keinginan para *stakeholder* adalah dengan memaksimalkan layanan pelanggan sekaligus mendorong kinerja karyawan yang lebih baik (Panjaitan, 2023).

Stakeholders theory merupakan acuan dalam penelitian ini, dan dapat disimpulkan bahwa ada beberapa pihak yang berkepentingan dengan laporan kinerja rumah sakit bukan hanya rumah sakit yang terkait. Untuk menjamin akuntabilitas laporan maka memerlukan pihak ketiga. Auditor merupakan pihak ketiga yang dimaksud yang menjamin agar responabilitas, akuntabilitas, kewajaran, dan memenuhi transparansi laporan. Laporan yang telah dibuat rumah sakit akan di audit oleh auditor dan dalam investigasi yang dilakukan auditor tentunya menemukan kekurangan yang memerlukan penyelesaian oleh pihak rumah sakit demi tercapainya kinerja karyawan (Panjaitan, 2023).

2.1.3 Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian internal sebagai suatu proses yang dijadikan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yaitu keandalan pelaporan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan efektifitas

dan efisiensi operasi (Pratiwi, 2021). Sistem pengendalian internal yang efektif dan efisien mampu menyediakan informasi yang tepat bagi pimpinan sehingga memudahkan pengambilan keputusan dan kebijakan yang tepat serta tercapainya tujuan tata kelola lebih efektif. Sistem pengendalian internal berfungsi sebagai pengatur sumber daya yang tersedia sehingga berfungsi secara maksimal dalam mencapai tujuan, aset, terpatuhinya kebijakan pimpinan dan terselenggaranya tata kelola kinerja secara efektif dan efisien. Sistem pengendalian internal sangat penting bagi sebuah entitas, hal ini diperlukan untuk mencegah atau meminimalisir tindakan kecurangan yang terjadi.

2.1.3.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang berkesinambungan dan terpadu yang melibatkan tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen dan karyawan untuk memastikan tingkat keyakinan yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Sistem ini mendukung efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, perlindungan aset negara, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan (SPIP, 2008). Sistem pengendalian internal merupakan struktur organisasi, metode, dan ukuran yang dikoordinasikan secara sistematis untuk menjaga aset, memverifikasi keakuratan dan keandalan data, meningkatkan efisiensi, dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen. Berdasarkan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal berfungsi sebagai perencanaan strategis. (Wijaya, 2022).

2.1.3.2 Unsur – Unsur Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal yang diterapkan oleh rumah sakit di Indonesia terdiri dari berbagai elemen yang bertujuan untuk memastikan efektivitas, efisiensi, dan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku. Dalam penelitian ini, sistem pengendalian internal dapat dievaluasi menggunakan indikator komponen berdasarkan Wijaya (2022) sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian

Ruang lingkup merupakan penjelasan mengenai batasan suatu subjek yang ada dalam suatu masalah. Ini dapat berupa faktor-faktor yang diteliti seperti materi, waktu, tempat, dan lain-lain. Dalam sistem pengendalian internal ruang lingkup menjadi fondasi dari Pengendalian Internal yang sangat menentukan efektifitas seluruh struktur pengendalian internal.

2. Penilaian risiko

Penilaian risiko dalam Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) merupakan proses krusial yang menjamin keyakinan memadai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks rumah sakit, penilaian risiko merupakan proses kompleks yang terintegrasi dengan berbagai aspek pengendalian internal, yang bertujuan untuk menjamin efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Aktivitas pengendalian

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan yang dibuat untuk mengatasi risiko dan memastikan bahwa tindakan yang diambil sudah tepat.

4. Informasi dan komunikasi

Informasi dan komunikasi yang baik dalam SPI dapat menunjang perusahaan dalam memberikan pesan dan informasi yang jelas kepada pihak internal

5. Pengawas

Pengawasan dilakukan untuk memastikan kebijakan yang diambil berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat.

Dengan memantau dan mengevaluasi indikator kinerja ini, rumah sakit dapat memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan, berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan, serta membantu dalam pengendalian internal yang efektif.

2.1.3.3 Indikator Sistem Pengendalian Internal

Indikator komponen sistem pengendalian internal menurut Panjaitan (2023) sebagai berikut :

1. Lingkungan pengendalian
2. Penilaian resiko
3. Aktifitas pengendalian
4. Informasi dan komunikasi
5. Pengawasan

2.1.4 Penyelesaian Temuan Audit

Audit merupakan proses pengumpulan data serta pemeriksaan bukti mengenai informasi guna menentukan dan membuat laporan keuangan terkait kesesuaian informasi dan kriteria yang di tentukan (Kurniati, 2023). Jadi, audit

adalah proses memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif dan sistematis atas tuduhan kegiatan ekonomi dalam menetapkan tingkat kesesuaian antara laporan keuangan yang ada dengan kriteria yang telah ditetapkan, yang selanjutnya akan disampaikan hasilnya kepada pengguna yang bersangkutan. Yang melakukan audit disebut auditor. Seorang auditor memiliki wewenang dalam mengaudit dan meninjau keakuratan laporan kinerja. Dalam menjalankan audit, auditor akan berinteraksi dengan manajemen entitas yang di audit. Relasi antara auditor dan manajemen dengan tujuan menyelesaikan proses audit. Tugas dan fungsinya adalah memberikan pemahaman serta pelayanan yang bersifat pemberian saran/rekomendasi terkait pelaksanaan berbagai tugas lebih kepada pembimbingan untuk mengaktifkan fungsi yang sesungguhnya yaitu pemerintahan yang bersih dan baik (Yusran, 2022). Maka proses audit adalah suatu metodologi yang tersusun dengan baik dalam mengorganisasikan suatu audit untuk memastikan bahwa bukti-bukti yang telah terkumpul telah memadai dan kompeten serta semua tujuan audit yang tepat telah terspesifikasi dan terpenuhi. Penyelesaian temuan audit merupakan bentuk akuntabilitas yang baik dari organisasi.

2.1.4.1 Pengertian Temuan Audit

Temuan audit adalah hasil evaluasi dari bukti audit yang dikumpulkan dan biasanya mengenai penyimpangan dan kecurangan yang ditemukan, kelemahan pengendalian internal, beserta saran-saran perbaikannya (*recommendations*). Temuan audit dapat mengindikasikan, baik kesesuaian ataupun ketidaksesuaian dengan kriteria audit atau peluang perbaikan. Pengertian ketidaksesuaian sendiri adalah penyimpangan melalui bukti obyektif atas kriteria audit yang ditetapkan

auditor harus menginvestigasi untuk menentukan secara tepat kriteria audit yang dilanggar dan menetapkan rekomendasi tindakan perbaikan (Kurniati, 2023).

2.1.4.2 Temuan Audit Operasional

Audit operasional adalah proses mengevaluasi manajemen dan efisiensi suatu perusahaan, departemen, atau unit audit lainnya untuk menilai apakah kinerja perusahaan telah membaik dibandingkan periode sebelumnya. Audit ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan telah dilakukan secara ekonomis, efektif, dan efisien, serta melaporkan hasilnya kepada pihak terkait. Tujuan utama audit operasional adalah membantu manajemen dalam meninjau efektivitas, efisiensi, dan efektivitas biaya kegiatan operasional perusahaan, sekaligus mengevaluasi apakah manajemen telah melakukan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Purnomo (2022), temuan dalam audit operasional berkaitan dengan seluruh aktivitas operasional perusahaan. Risiko dan peluang harus dievaluasi serta diprioritaskan guna menentukan area yang dapat memperoleh manfaat paling besar dari layanan audit operasional. Kriteria dalam audit operasional adalah untuk menentukan apakah tujuan yang ditetapkan dalam berbagai aspek unit bisnis efektif atau efisien dan untuk merekomendasikan perbaikan. Ketika ditemukan kelemahan atau kesalahan maka perlu melakukan penyelesaian. Penyelesaian temuan audit operasional ialah proses perbaikan dari masalah atau kelemahan yang ditemukan selama proses audit. Tujuan dari penyelesaian ialah agar sebuah kelemahan tidak terulang kembali.

2.1.4.3 Indikator Dalam Penyelesaian Audit Operasional

Penyelesaian temuan audit dalam penelitian ini dapat diukur melalui indikator komponen dari Pravitasari, diana dan sudaryanti (2021), sebagai berikut:

1. Ruang lingkup audit operasional

Ruang lingkup audit operasional berhubungan dengan semua aktivitas operasi perusahaan. Resiko dan kesempatan harus dinilai dan dituruti berdasarkan prioritas untuk menentukan area dimana jasa audit operasional tampaknya dapat memberikan kontribusi yang paling efektif.

2. Tujuan audit operasional

Tujuan dari dilakukannya audit operasional adalah untuk membantu manajemen dalam memeriksa keefektifan, keefisienan serta keekonomisan dari aktivitas operasi dalam suatu perusahaan dan menilai apakah cara-cara pengelolaan yang digunakan tersebut sudah berjalan baik atau tidak.

3. Manfaat audit operasional

Manfaat audit operasional yaitu membantu Menilai ketaatan terhadap kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan, membantu mengevaluasi suatu kegiatan dan mengidentifikasi berbagai bidang yang bermasalah dan mencari penyebabnya.

4. Tahapan pelaksanaan audit operasional

Tahap dalam audit operasional saat melakukan penyelesaian temuan audit, yaitu (1) Perencanaan (*Planning*). Dalam tahap ini, auditor harus memperoleh informasi yang bersifat umum mengenai aktivitas organisasi tersebut, sifat umum dari aktivitas tersebut dan informasi lainnya untuk membantu rencana awal

dari audit. (2) Program Audit (Audit Program). Pada tahap ini, auditor mempersiapkan program audit untuk audit pendahuluan dari beberapa aktivitas yang telah ditentukan pada tahap perencanaan sebelumnya. (3) Pekerjaan Lapangan (*Field Work*). Selanjutnya, pada tahap ini, auditor mencari fakta-fakta yang relevan dengan melaksanakan program yang telah disusun pada program audit sebelumnya. (4) Tahap Pengembangan Temuan dan Rekomendasi (*Development of Findings and Recommendations*). Tujuan dari tahap ini adalah untuk mengembangkan hasil temuan pada tahap Field Work agar dapat dibuat analisa sebab akibat dari temuan yang ada. (5) Pelaporan (*Reporting*). Di tahap ini, auditor menyampaikan hasil dari pekerjaannya kepada pihak manajemen perusahaan, yaitu apa yang telah dilakukan auditor dan apa hasil dari pelaksanaan audit tersebut.

5. Hasil audit operasional

Hasil audit operasional berupa laporan temuan audit yang berisi:

- a) Deskripsi hasil audit secara menyeluruh
- b) Identifikasi kelemahan atau kekurangan dalam operasi organisasi
- c) Rekomendasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional organisasi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan melalui perilaku yang diharapkan (Purnomo, 2022). Kinerja merupakan hasil kerja sekelompok individu atau organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, yang bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Istilah kinerja sering digunakan untuk menggambarkan capaian atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja hanya dapat dinilai jika individu atau kelompok yang terlibat memiliki kriteria keberhasilan yang ditetapkan. Kriteria tersebut merupakan sasaran atau target tertentu yang ingin dicapai. Tanpa adanya sasaran, kinerja individu atau organisasi tidak dapat diukur (Haliamah, 2024).

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu kegiatan, program, atau kebijakan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visi yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Terdapat hubungan yang jelas antara kinerja individu dengan kinerja kelompok, artinya seiring dengan meningkatnya kinerja individu, kinerja kelompok akan semakin baik (Puspitasari, 2023). Kinerja mengacu pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, tim, dan organisasi dalam periode tertentu. Pengukuran kinerja dalam suatu organisasi sangat penting karena berfungsi sebagai dasar evaluasi dan pengambilan keputusan dalam perencanaan masa depan organisasi (Edy, 2023).

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya, berdasarkan persyaratan khusus untuk posisi tertentu. Kinerja, sebagai hasil dari fungsi pekerjaan individu atau kelompok dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh

berbagai faktor yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu yang ditentukan (Sundari, 2023).

2.1.5.2 Kinerja Karyawan Rumah Sakit

Kinerja karyawan di rumah sakit merupakan aspek penting yang memengaruhi kualitas pelayanan Kesehatan (Marlina, 2023). Kinerja karyawan yang dapat diukur melalui indikator komponen dari Purnomo dan Efendi (2022), sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah hasil pekerjaan yang dapat diukur berdasarkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualitas kerja yang baik dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas organisasi.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas kerja dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah batas waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ketepatan waktu juga bisa diartikan sebagai kemampuan untuk menyajikan informasi yang relevan pada saat dibutuhkan.

4. Inisiatif

Inisiatif kerja adalah kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan tanpa harus diarahkan oleh atasan atau rekan kerja. Inisiatif kerja dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta memberikan keuntungan seperti pengakuan dan kemajuan karier.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab kerja karyawan adalah tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan peran dan posisinya di perusahaan.

6. Komunikasi

Komunikasi kerja karyawan adalah proses pertukaran informasi, ide, dan perasaan antara karyawan dan manajer di suatu perusahaan. Komunikasi ini dapat dilakukan secara verbal maupun non-verbal, dan melalui berbagai media seperti email, aplikasi seluler, intranet, dan alat kolaborasi.

2.1.5.3 Kinerja Karyawan RSUD Regional Provinsi Sulawesi Barat.

Konsep *Total Quality Management* (TQM), pelayanan memiliki peranan yang sangat penting. Demikian juga dengan pihak yang dilayani. Pelanggan sebagai pihak yang mendapatkan pelayanan, tentunya harus dipahami kedudukannya dan bagaimana proses pelayanan yang dapat diterima. Berarti pelanggan menentukan kualitas dari kinerja pelayanan tersebut. Kinerja pelayanan akan memberikan pengaruh pada tingkat kepuasan dari pihak yang dilayani. Pihak yang dilayani memiliki dan merasakan pelayanan dari kinerja yang melayani, sehingga pelanggan akan memiliki harapan dan kekecewaan dari layanan yang diterima. Jika kinerja pelayanan jauh dibawah harapan pelanggan, maka pelanggan akan merasa kecewa,

namun jika pelayanan yang diterima telah sesuai atau melebihi harapan pelanggan maka akan merasa puas (Yusran, 2021).

RSUD Regional Provinsi Sulawesi Barat dalam menjalankan fungsinya perlu melaporkan kinerja sebagai bentuk pertanggung jawaban pelaksanaan kegiatan secara transparan dan akuntabel. Dalam melaporkan kinerja perlu memperhatikan isu – isu yang terjadi, sehingga penyelesaian masalah terhadap isu – isu dapat diselesaikan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya permasalahan yang dihadapi RSUD Provinsi Sulawesi Barat yaitu tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang profesional sesuai standar kelas RS baik jenis maupun jumlahnya dan bagaimana meningkatnya pelayanan kepada masyarakat dengan meningkatkan mutu pelayanan yang telah ada dan menambah pelayanan sesuai dengan kebutuhan Masyarakat, maka dari itu diperlukan perencanaan yang matang dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Tujuan dan sasaran jangka menengah RSUD Provinsi Sulawesi Barat ditetapkan mengacu pada tujuan RPJMD Provinsi Sulawesi Barat tahun 2017-2022 yang terkait dengan tugas dan fungsi RSUD Provinsi Sulawesi Barat yaitu terwujudnya pembangunan sumber daya manusia berkualitas, berkepribadian dan berbudaya yang semakin meningkat pada sasaran meningkatnya kualitas pelayanan, akses dan pemerataan layanan kesehatan. Selaku lembaga teknis penyelenggara pelayanan kesehatan rujukan maka tujuan yang ditetapkan dalam pencapaian visi misi RSUD Provinsi Sulawesi Barat tahun 2017-2022 secara umum adalah meningkatkan pelayanan rumah sakit yang profesional dengan selalu mengedepankan mutu, kinerja yang baik, nilai sosial dan kemanusiaan dalam upaya

mencapai derajat kesehatan yang optimal. Secara khusus tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit adapun sasarannya adalah memberikan pelayanan prima, dengan indikator capaian kelas RS, capaian tingkat akreditasi kepuasan pelanggan rumah sakit dan capaian evaluasi pelayanan publik.
- b. Memberikan rasa aman dan nyaman bagi seluruh warga rumah sakit meliputi pegawai dan pasien. Adapun sasarannya adalah menciptakan suasana aman dan nyaman dengan indikator waktu tunggu rawat jalan, rata-rata kunjungan rawat jalan perhari BOR, AvLOS, BTO, TOI, NDR, GDR.
- c. Menjadi Rumah Sakit mandiri, kredibel, efektif dan efisien. Adapun sasarannya adalah menciptakan unit pelayanan rumah sakit yang lebih mandiri, kredibel, efektif dan efisien, dengan indikator *Costrecovery*. Dan tindak lanjut penyelesaian hasil pertemuan tingkat direksi.
- d. Memberikan pelayanan paripurna di RS. Adapun sasarannya adalah menyediakan SDM kesehatan yang berkualitas, dengan indikator persentase pengembangan kompetensi tenaga kesehatan yang terlatih minimal 20 jam setahun.

Realisasi kinerja RSUD Provinsi Sulawesi Barat berfokus dalam meningkatkan mutu pelayanan disetiap unit pelayanan RS yang didukung penuh oleh kinerja pelayanan karyawan RSUD Provinsi Sulawesi Barat. Indikator kinerja pelayanan rumah sakit secara khusus diukur menggunakan indikator Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit (SPMRS) yang ditetapkan melalui Peraturan

Keputusan Gubernur No. 44 Tahun 2018 tentang standar pelayanan minimal RSUD Provinsi Sulawesi Barat. Dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai target perencanaan dibutuhkan dukungan penuh dari kinerja karyawan RSUD Provinsi Sulawesi Barat.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian dari penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Novaya Eky Aidha Pravitasari, Nur Diana, Dwiyani Sudaryanti, 2021	Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menginterpretasikan bahwa secara simultan variabel audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Secara pengujian parsial audit operasional tidak berpengaruh positif sedangkan pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Fenomena penelitian yaitu penyelesaian temuan audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan	Waktu dan tempat penelitian
2.	Yori, Novika, Fery panjaitan (2023)	Analisis pengaruh sistem pengendalian internal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian lingkungan,	Variabel sistem pengendalian internal terhadap	Variabel penelitian memiliki perbedaan sehingga

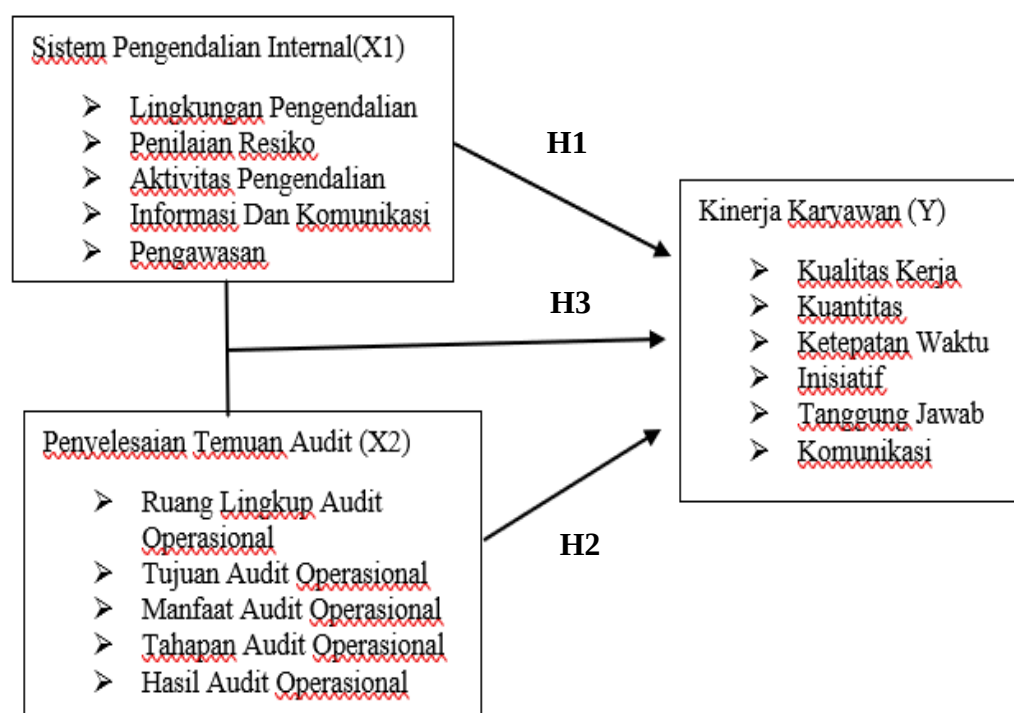
		terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatradin g, Tbk Cabang Pangkal Pinang	penilaian risiko, pengendalian aktivitas, serta informasi dan komunikasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Namun pemantauan memiliki dampak parsial terhadap kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	kinerja karyawan	terdapat peluang dalam melakukan penelitian terbaru
3.	Dimas azharino wijaya, Hero priono, (2022)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan	Variabel sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan	Variabel penelitian dan fenomena penelitian memiliki perbedaan sehingga memiliki peluang dalam melakukan penelitian terbaru

			terhadap kinerja karyawan.		
4.	Chaterina Paulina Purnomo, David Efendi, 2022	Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Inti Mulia Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit operasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Fenomena penelitian yaitu bagaimana penyelesaian temuan audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan	Waktu dan tempat penelitian
5.	Wimba Respatia, 2021	Peran Moderasi Pengendalian Internal Untuk Audit Operasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan Audit operasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan pengendalian internal melemah pengaruh audit operasional terhadap kinerja karyawan	Fenomena penelitian yaitu bagaimana penyelesaian temuan audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan	Waktu dan tempat penelitian memiliki peluang untuk diteliti meskipun penelitian ini di dasarkan pada fenomena temuan audit atas kinerja karyawan dan bagaimana penyelesaiannya

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah struktur teori akuntansi yang didasarkan pada penalaran logika yang menjelaskan kenyataan yang terjadi dan menjelaskan apa

yang harus dilakukan apabila ada fakta atau fenomena baru. Kerangka konseptual juga bisa diartikan sebagai alat peneliti dalam menunjang sebuah penelitian. Jadi dapat disimpulkan bahwa kerangka konseptual adalah sebuah ringkasan dari tinjauan pustaka yang dapat menghubungkan dengan garis yang sesuai dengan variabel yang diteliti. Pada penelitian yang akan dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu sistem pengendalian internal (X1) dengan indikator yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pengawasan, dan penyelesaian temuan audit (X2) dengan indikator yaitu ruang lingkup audit operasional, tujuan audit operasional, manfaat audit operasional, tahapan audit operasional dan hasil audit operasional terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, inisiatif, tanggung jawab dan komunikasi. Kerangka konseptual pada penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

H1	= Pengujian Hipotesis Secara Parsial
H2	= Pengujian Hipotesis Secara Parsial
H3	= Pengujian Hipotesis Secara Simultan
Y	= Variabel Dependen
X1	= Variabel Independen
X2	= Variabel Independen

Gambar 2.1 kerangka konseptual**2.4 Hipotesis Penelitian****2.4.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem pengendalian internal yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu entitas karena suatu entitas akan beroperasi dengan baik apabila entitas tersebut menggunakan sistem pengendalian internal dan prosedur yang baik. Adanya sistem pengendalian internal dapat mengendalikan jalannya perusahaan yang mencakup dan mengamankan harta, memeriksa kecermatan dan kebenaran administrasi atau akuntansi, memajukan efisiensi dalam operasi dan membantu menjaga kebijaksanaan rumah sakit untuk dipatuhi. Selain itu, dengan adanya sistem pengendalian internal dapat menjaga kekayaan dan catatan perusahaan, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dengan menggunakan sumber daya dan sarana, serta mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Sistem pengendalian internal dalam suatu perusahaan diharapkan mencakup penempatan karyawan yang kompetensinya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, penerapan praktik yang sehat dalam menjalankan tugas dan fungsi setiap unit, serta sistem kewenangan dan prosedur pencatatan yang mampu memberikan

perlindungan kemampuan terhadap aset, kewajiban, pendapatan, dan biaya. Selain itu, diperlukan struktur organisasi yang secara jelas terpisah. Penelitian yang dilakukan oleh (Pravitasari, dkk, 2021) yang meneliti tentang Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil secara simultan variabel audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Secara pengujian parsial audit operasional tidak berpengaruh positif sedangkan pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Panjaitan, 2023) yang meneliti tentang analisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil sistem pengendalian internal tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, tetapi sistem pengendalian internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Wijaya, 2022) yang meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Purnomo, 2022) tentang Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Inti Mulia Surabaya menunjukkan hasil audit operasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Respatia, 2021) tentang Peran Moderasi Pengendalian Internal Untuk Audit Operasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan menunjukkan hasil Audit operasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pengendalian

internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan pengendalian internal melemah pengaruh audit operasional terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang diharapkan mampu memberikan gambaran tentang bagaimana penerapan sistem pengendalian internal. Oleh karena itu, diperlukan landasan teori yang dapat mendukung penelitian ini. Teori yang dimaksud yaitu teori *agency* yang dapat membantu memberikan gambaran tentang bagaimana implementasi sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan RSUD Regional Provinsi Sulawesi Barat. Melalui teori ini diharapkan menemukan hasil implementasi sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka penulis penelitian ini mengajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Sistem Pengendalia Internal Berpengaruh Signifiikan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Regional Provinsi Sulawesi Barat.

2.4.2 Pengaruh Penyelesaian Temuan Audit Terhadap Kinerja Karyawan

Penyelesaian temuan audit merupakan hal yang sangat penting bagi entitas, karena penyelesaian temuan audit dapat menjadi sarana yang dapat dipercaya untuk membantu melaksanakan pertanggung jawaban untuk mendapatkan nilai kewajaran dari laporan keuangan, serta dapat memberikan analisa penilaian terhadap kinerja. Hubungan antara penyelesaian temuan audit dan kinerja karyawan menjadi indikator dalam melihat apakah sumber daya yang dimiliki sudah dimanfaatkan secara efisien dan efektif serta telah memenuhi harapan *stakeholder*. Penelitian yang dilakukan oleh (Pravitasari, dkk, 2021) yang meneliti tentang Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan menunjukan

hasil secara simultan variabel audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Secara pengujian parsial audit operasional tidak berpengaruh positif sedangkan pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Purnomo, 2022) tentang Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Inti Mulia Surabaya menunjukkan hasil audit operasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Respatia, 2021) tentang Peran Moderasi Pengendalian Internal Untuk Audit Operasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan menunjukkan hasil Audit operasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan pengendalian internal melemah pengaruh audit operasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memerlukan landasan teori yang dapat membantu penelitian yang akan dilakukan. Teori yang dimaksud ialah teori *stakeholders* yang dapat membantu memberikan gambaran tentang bagaimana penyelesaian temuan audit terhadap kinerja karyawan RSUD Regional Provinsi Sulawesi Barat dan terpenuhinya harapan dari *stakeholders*. Melalui teori ini diharapkan implementasi penyelesaian temuan audit berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka penulis penelitian ini mengajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H2 : Penyelesaian Temuan Audit Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Regional Provinsi Sulawesi Barat.

2.4.3 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Penyelesaian Temuan Audit Terhadap Kinerja Karyawan

Pelaksanaan sistem pengendalian internal oleh suatu entitas dilakukan secara rutin setiap tahunnya untuk memastikan koordinasi yang baik diantara fungsi – fungsi pengendalian perseorangan sehingga setiap fungsi dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Jika sistem pengendalian internal terlalu lemah maka akan mengakibatkan kekayaan entitas tidak terjamin kekayaannya, tidak efisien dan tidak efektifnya kegiatan operasional organisasi serta tidak dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan. auditor dalam menjalankan tugasnya harus memahami struktur sistem pengendalian internal sehingga dapat mengeluarkan opini yang independen, melalui proses penyelesaian temuan audit. Laporan kinerja merupakan produk auditor selain opini tentang kewajaran suatu laporan, dan dalam investgasi yang dilakukan auditor tentunya melihat bagaimana sistem pengendalian internal sebuah entitas, setelah menemukan kekurangan tentunya memerlukan penyelesaian temuan audit. Maka dari itu, sistem pengendalian intenal dan penyelesaian temuan audit memiliki keterikatan yang tidak dapat dipisahkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pravitasari, dkk, 2021) yang meneliti tentang Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan menunjukan hasil secara simultan variabel audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Secara pengujian parsial audit operasional tidak berpengaruh positif sedangkan pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Panjaitan, 2023) yang meneliti tentang analisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja

karyawan menunjukkan hasil sistem pengendalian internal tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, tetapi sistem pengendalian internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Wijaya, 2022) yang meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Purnomo, 2022) tentang Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Inti Mulia Surabaya menunjukkan hasil audit operasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Respatia, 2021) tentang Peran Moderasi Pengendalian Internal Untuk Audit Operasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan menunjukkan hasil Audit operasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan pengendalian internal melemah pengaruh audit operasional terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan tentunya memerlukan landasan teori yang dapat membantu memecahkan masalah yang terjadi. Teori yang digunakan untuk memecahkan masalah fenomena ini yaitu teori *agency* dan teori *stakeholders*. Teori ini diharapkan mampu memberikan landasan yang sesuai dalam memecahkan fenomena yang terjadi, dan juga memberikan gambaran positif terkait implementasi sistem pengendalian internal dan penyelesaian temuan audit terhadap kinerja karyawan RSUD Regional Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan kerangka

pemikiran yang telah diuraikan, maka penulis penelitian ini mengajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H3 : Sistem Pengendalian Internal Dan Penyelesaian Temuan Audit Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Regional Provinsi Sulawesi Barat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal dan penyelesaian temuan audit terhadap kinerja karyawan pada RSUD Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Provinsi Sulawesi Barat. Dengan artian bahwa semakin tinggi tingkat sistem pengendalian internal maka akan semakin berkualitas juga hasil kinerja karyawan yang dihasilkan.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penyelesaian temuan audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Provinsi Sulawesi Barat. Dengan artian bahwa semakin tinggi tingkat penyelesaian temuan audit maka akan semakin berkualitas juga hasil kinerja karyawan yang dihasilkan.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal dan penyelesaian temuan audit secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Provinsi Sulawesi Barat. Dengan artian bahwa semakin tinggi sistem pengendalian internal dan penyelesaian temuan

audit maka akan semakin berkualitas juga hasil kinerja karyawan yang dihasilkan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya meneliti tentang sistem pengendalian internal dan penyelesaian temuan audit untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai sumber untuk memperoleh data responden
3. Ruang lingkup penelitian ini sangat terbatas, hanya pada RSUD Provinsi Sulawesi Barat.

5.3 Saran

1. Dalam menjalankan tugasnya seorang karyawan harus mempertahankan sistem pengendalian internal dan penyelesaian temuan audit agar bisa meningkatkan hasil kualitas kinerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lainnya seperti motivasi kerja, efektifitas, kepatuhan, kepuasan dan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah sampel penelitian dan memperluas wilayah penelitian

4. Peneliti selanjunya disarankan untuk melakukan penelitian dengan cara wawancara secara langsung dengan karyawan agar mendapatkan data yang lebih nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., Sari, M. E. (2022). *Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini
- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi., Primadewi K., Habibah, U., Peny, T. L. L., Pratama, K., Rajagukguk, Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., Dharta, F. Y. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini
- Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Dosen Pendidikan.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Duli, N. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Edy, S. A., & Hafid, H. (2023). Pengaruh loyalitas dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai dengan psychological capital sebagai variabel moderasi (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 262-270.
- Fauzy, A. (2022). *Metodologi Penelitian*. CV. Pena Persada.
- Ghozali. (2021). *Metodo penelitian*. Lampung: Institut Informatika & Bisnis Darmajaya.
- Halimah, H., & Dahlia, L. (2024). *Pengaruh penerapan sistem manajemen keamanan informasi (ISO 27001) dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank jasa jakarta*. E-Prosiding Akuntansi, 5(1).
- Kurniati, S., & Abbas, Y. (2023). Evaluasi Penyelesaian Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Audit BPK sebagai Key Performance Indicator. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 7(4), 3461-3471.
- Kurniawan, Agung Widhi., & Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Tahun 2023 RSUD Provinsi Sulawesi Barat. Mamuju: Diakses dari <https://rsud.sulbarprov.go.id/>
- Marlina, T., & Surya, J. (2023). *Pengaruh Good Governance dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Zainal Abidin Banda Aceh*. Karya ilmiah mahasiswa fakultas ekonomi (KIMFE), 2(4), 1223-1230.

- Panjaitan, F., Yori, Novika. (2023). Analisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval putera megatrading, Tbk cabang pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Elektronik*, 3(1), 24-30.
- Pemerintah Republik Indonesia, 2004. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara*. Jakarta (ID): Sekretariat Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Pratiwi, Y. R., & Priono, H. (2021). Analisis Sistem Pengendalian Internal Terhadap Fungsi Penerimaan Kas Pada Rumah Sakit Orthopedi dan Traumatologi Surabaya. *Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 14(1), 142-152.
- Pravitasari, N. E. A., Diana, N., & Sudaryanti, D. (2021). Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 10(12).
- Purnomo, C. P., & Efendi, D. (2022). Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Inti Mulia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 11(10).
- Puspitasari, S. C., & Fidyaningsih, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit (Systematic Review). *Jurnal Kesehatan Ar Rahma*, 1(1), 20-31.
- Respatia, W. (2021). Peran Moderasi Pengendalian Internal Untuk Audit Operasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Mutiara Madani*, 9(1), 71-86.
- Salma, (2022). *Teknik pengambilan sampel*. Jakarta: Universitas Sampoerna
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung
- Sundari, E., Hendri, N., & Kurniawan, A. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Karyawan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 2(1), 68-81.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 70-82.
- Wijaya, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(12), 5409-5420.

- Yusran, M. (2021). Determinan kualitas audit terhadap kepuasan auditee dengan sikap responsif auditor sebagai intervening (Studi Kasus di OPD Kabupaten Majene). *Financial: Jurnal Akuntansi*, 7(2), 105-12
- Yusran, M., Febryna, F. A. P., & Ardi, J. (2022). Pengaruh obedience pressure terhadap kualitas audit internal (studi pada Inspektorat Kab. Majene). *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 5(1), 63-77.