

Analisis Peran Auditor Internal dan Laporan Auditor Internal Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada RSI Siti Khadijah Palembang

Siska Fitriyani Saputri¹, Nurmala², Mohammad Aryo Arifin³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, siskafitriyanisaputri@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nurmalabahamid@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, aryoarifin@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRACT

This study uses quantitative research which aims to find out whether the role of Internal Auditors and internal auditor reports has an effect on improving employee performance at Siti Khadijah Palembang Hospital. The data collection technique in this study uses primary and secondary data whose data collection uses questionnaires as a data collection tool. The population in this study is all employees of RSI Siti Khadijah Palembang totaling 570 people with a sample taken of 35 people who have met the respondent criteria. The results of the hypothesis test concluded simultaneously that the role of the internal auditor and the internal auditor's report had a significant effect on employee performance. The test results were obtained from $0.000 < 0.05$. The results of the partial test (t-test) showed that the significant value in the internal auditor role variable (X1) was less than 0.05 ($0.002 < 0.05$), then H_0 was rejected and H_a was accepted. So the role of the internal auditor (X1) has a significant effect on employee performance. The results of the partial test (t-test) showed that the significant value in the internal auditor report variable (X2) was less than 0.05 ($0.026 < 0.05$), then H_0 was rejected and H_a was accepted. Therefore, the role of internal auditors and internal auditor reports have a significant effect on employee performance.

Keywords: Internal Auditor Roles, Internal Auditor Reports, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah peran Auditor Internal dan laporan auditor internal berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada RSI Siti Khadijah Palembang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang pengumpulan datanya menggunakan kuesioner sebagai alat mengumpulkan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSI Siti Khadijah Palembang yang berjumlah 570 orang dengan sampel yang diambil sebanyak 35 orang yang telah memenuhi kriteria responden. Hasil uji hipotesis menyimpulkan secara simultan menunjukkan bahwa peran auditor internal dan laporan auditor internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian tersebut diperoleh dari $0,000 < 0,05$. Hasil uji secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel peran auditor internal (X1) kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka peran auditor internal (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel laporan auditor internal (X2) kurang dari 0,05 ($0,026 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka peran auditor internal dan laporan auditor internal secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Peran Auditor Internal, Laporan Auditor Internal, Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Rumah sakit bersaing satu sama lain untuk memberikan pelayanan terbaik karena mereka adalah penyedia layanan bagi masyarakat. Setiap bisnis berusaha untuk mencapai keunggulan dalam layanan masyarakat sambil juga memiliki visi dan



tujuan yang unik. Keberhasilan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan tujuan suatu organisasi yang semuanya dijabarkan dalam perencanaan strategis organisasi diukur dari kemampuan atau kinerjanya (Moheriono, 2014).

Standar kinerja dan kemampuan juga berfungsi sebagai tolok ukur untuk menentukan apakah rumah sakit berhasil atau tidak dalam kemampuannya memotivasi staf. Standar-standar ini harus dikaitkan dengan pengakuan atau penghargaan dalam sistem pendanaan, memberikan arahan tentang cara menerapkan profesi yang ingin dicapai, dan menginspirasi staf untuk bekerja lebih keras untuk memenuhi target yang ditetapkan.

Auditor internal harus mampu mencapai sasaran kinerja agar dapat dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja yang baik. Sebagai pihak yang melakukan audit kinerja manajemen, auditor internal memegang peranan penting dalam organisasi. Hal ini dikarenakan auditor internal memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Banyak pihak yang menaruh kepercayaan terhadap peran auditor dalam suatu organisasi, terutama dalam hal meningkatkan efektivitas kebijakan internal dan sistem kapabilitas karyawan, menjamin terlaksananya manajemen risiko, serta menjamin terwujudnya tata kelola perusahaan yang baik guna mencegah kemungkinan terjadinya kemerosotan dan kekalahan dalam bisnis.

Sumbangan yang besar dari audit internal dapat membantu para komisaris, direktur, komite audit, pimpinan lembaga atau organisasi, manajemen senior, dan audit internal dalam menjalankan tugasnya untuk menjaga sistem pengendalian internal dan memberikan tambahan.

Auditor internal memiliki peran atau kewajiban untuk menerima tanggung jawab atas kepentingan masyarakat dan pihak-pihak yang dilayani, oleh karena itu mereka harus menjaga standar sikap yang tinggi dan memiliki standar yang efisien untuk penerapan profesi profesional. Dengan semakin berkembangnya kegiatan bisnis dan operasional perusahaan, penting bagi pimpinan perusahaan untuk mendelegasikan beberapa tugas dan tanggung jawab pengawasan langsung kepada departemen audit internal. Nantinya, departemen audit internal ini akan bertanggung jawab untuk membantu manajemen dalam memantau perkembangan kegiatan atau operasional perusahaan sehari-hari.

Karena auditor internal bertugas melindungi kepentingan publik dan pihak yang diwakilinya, mereka berkewajiban untuk mempertahankan standar perilaku tertinggi dan memberikan pedoman yang jelas untuk praktik profesi mereka. Karena aktivitas dan operasi perusahaan terus berkembang, para eksekutif perusahaan harus segera mengalokasikan berbagai tugas dan tanggung jawab pengawasan kepada departemen audit internal. Pada waktunya, departemen audit internal ini akan bertanggung jawab untuk membantu manajemen dalam memantau perkembangan operasi harian atau inisiatif perusahaan.

Laporan audit merupakan alat yang digunakan auditor untuk menyampaikan temuannya kepada masyarakat umum. Kapasitas auditor merupakan konsekuensi dari aktivitas kerja yang diselesaikan untuk mendapatkan hasil aktivitas yang lebih baik atau lebih mendesak dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Firnanti, 2020). Unit Audit Internal (SPI), yang dapat membantu direktur rumah sakit dalam merencanakan, mengelola, dan mengawasi semua upaya dalam meningkatkan kinerja staf, akan memeriksa laporan audit segera setelah dirilis.

Peran Rumah Sakit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pada aspek kesehatan, untuk dapat memberikan pelayanan yang baik sebagai sarana

pembuktian kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Dengan mengukur kinerja yang baik, maka dapat meningkatkan efektivitas kinerja rumah sakit untuk dapat melihat efisiensi. Kinerja manajemen perlu diperiksa oleh auditor internal yang telah ditunjuk oleh manajemen. Dalam perannya memeriksa kinerja manajemen Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, hasil penelitian oleh auditor tersebut kemudian digunakan oleh manajemen puncak untuk mengambil keputusan.

Hal ini merupakan ungkapan terima kasih kepada pihak Rumah Sakit dan sebagai salah satu cara Perusahaan untuk melakukan standarisasi layanan. Apabila hasil evaluasi unit audit internal positif, hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan di masa mendatang dan membantu menjaga reputasi positif di masyarakat. Tentunya, penilaian yang berbeda terhadap kinerja individu dan organisasi serta layanan yang diberikan harus dilakukan apabila hasil penilaiannya kurang baik.

Salah satu pengamatan yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah, Palembang adalah masih adanya staf yang kurang tekun dalam memantau inventaris barang di gudang, staf yang tidak jujur membuat catatan pengobatan palsu, dan masih banyaknya staf.

Rumah sakit memerlukan keterlibatan auditor internal dan laporan auditor internal guna meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi situasi ini. Auditor internal memegang peranan penting di rumah sakit dengan memfasilitasi pertemuan antara tim audit dan kepala berbagai departemen, termasuk keuangan, SDM, urusan umum, layanan medis, keperawatan, instalasi, ruang poliklinik, rawat jalan, serta instalasi layanan medis dan keperawatan.

Rumah Sakit Islam Siti Khadijah di Palembang memiliki auditor internal yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang lebih cermat dalam memasukkan barang ke gudang dan pencatatan obat yang lebih rinci. Selain itu, auditor internal sangat penting dalam upaya mencegah terjadinya penyimpangan yang dilakukan karyawan. Temuan tersebut berdasarkan hasil rapat auditor dengan seluruh pimpinan di setiap departemen.

Karena auditor internal di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah di Palembang menindaklanjuti laporan tersebut secara langsung kepada direktur rumah sakit, maka laporan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja staf. Di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah di Palembang, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh laporan auditor internal. Misalnya, karyawan lebih berhati-hati dan disiplin dalam mengatur waktu mereka.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Audit Internal

Sebagai layanan bagi organisasi bisnis, audit internal merupakan fungsi evaluasi yang dapat dibentuk secara bebas dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi operasi. Dalam rangka memberikan layanan kepada manajemen, audit internal melakukan kegiatan evaluasi secara independen di dalam suatu perusahaan untuk memeriksa operasi di bidang keuangan, akuntansi, dan domain operasional lainnya (Hery, 2017).

Menurut Agoes Sukrisno (2014), audit internal merupakan proses yang dilakukan oleh departemen audit internal suatu perusahaan untuk memeriksa laporan keuangan, catatan akuntansi, kepatuhan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditetapkan, kepatuhan terhadap ketentuan asosiasi profesi yang berlaku, dan kepatuhan terhadap peraturan pemerintah.

Auditor yang berkualifikasi dan tidak memihak harus melaksanakan audit, yang menurut Arens dkk. (2017), adalah pengumpulan dan penilaian bukti tentang informasi untuk memastikan dan melaporkan antara informasi dan kriteria yang ditetapkan oleh audit. Agoes (2017) mendefinisikan audit sebagai tinjauan metodis dan kritis atas laporan keuangan yang disiapkan manajemen oleh pihak ketiga yang tidak memihak. Selain catatan akuntansi dan data pendukung untuk memungkinkan deklarasi pendapatan tentang ekuitas laporan keuangan.

Proses sistematis untuk mengumpulkan dan menilai secara objektif bukti yang terkait dengan pernyataan tentang kegiatan dan peristiwa ekonomi disebut audit menurut Tandiontong (2015). Tujuan dari proses ini adalah untuk memastikan tingkat kesesuaian antara pernyataan dengan kriteria yang ditetapkan dan melaporkan temuan kepada pihak yang berkepentingan.

Audit, menurut Junaidi & Nurdiono (2016), adalah proses pemeriksaan secara objektif laporan keuangan dalam suatu bisnis atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar posisi keuangan dan hasil bisnis atau individu dalam semua hal yang material.

Tujuan audit internal adalah untuk meningkatkan tata kelola, manajemen risiko, dan prosedur pengendalian organisasi. Ini adalah peran jaminan yang tidak memihak dan independen. Auditor internal menilai operasi, kontrol, dan sistem perusahaan untuk memastikannya.

Mengacu pada berbagai sudut pandang yang dikemukakan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa audit merupakan suatu kegiatan penilaian yang metodis dan analitis yang dilakukan oleh pimpinan melalui pengumpulan dan penilaian yang tidak memihak terhadap data-data yang berkaitan dengan pernyataan-pernyataan kegiatan dan pelaporan mengenai derajat kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan standar-standar yang telah ditetapkan.

Fungsi dan Tujuan Audit Internal

Arens dkk. (2017:168) menyatakan bahwa tujuan audit adalah untuk memberi tahu pembaca laporan perusahaan yang telah disampaikan auditor mengenai apakah laporan tersebut disajikan secara jujur dalam semua aspek material dan sesuai dengan kerangka kerja yang relevan. Kepercayaan pengguna terhadap laporan perusahaan mereka diperkuat oleh penilaian auditor ini.

Tuanakotta (2014:84) berpendapat bahwa tujuan audit adalah untuk meningkatkan tingkat kepercayaan pengguna laporan yang dituju terhadap dokumen tersebut. Tujuan ini dicapai melalui pandangan auditor tentang apakah laporan tersebut disiapkan sesuai dengan struktur pelaporan bisnis yang relevan dalam semua aspek material.

Berdasarkan kedua definisi yang diberikan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan audit adalah untuk memberikan tingkat keyakinan kepada pengguna laporan dengan memberikan penilaian auditor tentang apakah laporan telah disajikan secara wajar dalam semua hal yang material. Untuk melaksanakan tindakan dalam mencapai tujuannya, audit juga dapat digunakan secara global. Kegiatan-kegiatan ini meliputi:

1. Pastikan bahwa kebijakan, gagasan, dan prosedur yang digunakan dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan.
2. Pastikan bahwa aset organisasi atau lembaga dicatat secara akurat dan dilindungi terhadap potensi kerugian.

3. Pastikan tingkat kepercayaan yang dimiliki lembaga terhadap sistem akuntansi dan sistem lainnya.
4. Pertimbangkan efektivitas pelaksanaan tugas dan kewajiban yang dibebankan.

Uraian di atas memperjelas bahwa tujuan dan ruang lingkup audit internal dapat membantu semua badan manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif dengan memberi mereka akses yang adil terhadap temuan analisis, evaluasi, rekomendasi, dan pandangan mereka tentang kegiatan yang mereka audit. Oleh karena itu, untuk melakukan audit, penting untuk memantau setiap fase operasi bisnis tempat bisnis tersebut dapat memberikan layanannya, seperti yang ditunjukkan dalam bagan target pendapatan. Berikut ini adalah tujuan tambahan untuk audit internal:

1. Membantu manajemen dalam mencapai tata kelola bisnis yang sangat efektif melalui penerapan kebijakan yang lengkap untuk mengelola operasi perusahaan.
2. Memverifikasi keakuratan data keuangan dan efisiensi proses internal.
3. Menyebarluaskan dan membela tindakan yang sia-sia.
4. Membuat rekomendasi untuk penyesuaian yang harus dilakukan pada fase aktivitas tertentu.
5. Memastikan tingkat perlindungan penipuan untuk aset perusahaan dan keamanan pencatatan.
6. Memastikan tingkat kerja sama dan aktivitas kebijakan manajemen terkait.

Jenis-Jenis Auditor

Herry (2019) membedakan beberapa kategori auditor, yang meliputi:

1. Audit keuangan negara pada entitas pemerintah merupakan tanggung jawab auditor pemerintah.
2. Bidang auditor forensik menggunakan keterampilan audit, akuntansi, dan investigasi untuk menyelesaikan konflik keuangan dan memvalidasi klaim penipuan.
3. Audit Internal adalah akuntan yang bertindak sebagai manajer organisasi, yang memberinya status sebagai karyawan.
4. Audit eksternal dilakukan oleh pihak ketiga untuk memberikan penilaian atas kewajaran laporan keuangan. Selain itu, audit eksternal juga berbentuk surat manajemen yang memberi tahu manajemen klien tentang kelemahan dalam kerangka pengendalian internal.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja merupakan hasil dari suatu kegiatan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dengan memperhatikan kebutuhan atau pengaturan yang telah ditetapkan. Aswin dkk. (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari seorang karyawan yang melakukan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Asaloei (2023) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil dari kinerja kualitatif dan kuantitatif yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan wewenangnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dengan tetap menaati hukum dan standar moral atau etika. Menurut Hidayat (2023), kinerja adalah hasil usaha pekerja yang dipengaruhi oleh keterampilan dan persepsi terhadap tanggung jawab dan tugas.

Veithzal Menurut Rivai Zainal (2015), kinerja suatu perusahaan merupakan gambaran menyeluruh dari keadaan perusahaan pada kurun waktu tertentu dan merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh tindakan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Menurut Bangun (2012), kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang diselesaikannya sesuai dengan kriteria jabatan. Kinerja merupakan hasil dari suatu prosedur yang dievaluasi berdasarkan pedoman atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya dan dinilai dalam kurun waktu tertentu. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan selama kurun waktu tertentu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Secara umum, suatu organisasi menggunakan penilaian kinerja karyawan sebagai cara metodis untuk menilai seberapa baik seorang pekerja memenuhi kewajiban pekerjaannya. Untuk menyelesaikan evaluasi ini, hasil kerja harus dibandingkan dengan persyaratan kinerja yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasil yang dihasilkan karyawan saat mengerjakan tugasnya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dikenal sebagai kinerja karyawan. Sejumlah faktor, termasuk jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu, inisiatif, fleksibilitas, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, dapat digunakan untuk mengukur kinerja ini.

Kinerja karyawan yang efektif merupakan sumber daya yang penting bagi setiap bisnis. Ada beberapa keuntungan bagi individu dan perusahaan ketika karyawan bekerja dengan baik dan efisien.

Penilaian Kinerja Karyawan

Proses metodis untuk memantau, menilai, dan memberikan umpan balik atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dikenal sebagai evaluasi kinerja karyawan. Dalam prosedur ini, hasil kerja dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Secara umum, suatu organisasi menggunakan penilaian kinerja karyawan sebagai cara metodis untuk menilai seberapa baik seorang pekerja memenuhi kewajiban pekerjaannya. Untuk menyelesaikan evaluasi ini, hasil kerja harus dibandingkan dengan standar kinerja yang ditetapkan sebelumnya.

Tujuan Evaluasi Kinerja Menurut Veithzal Rivai (2015), suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja karena dua alasan utama: manajer memerlukan alat bantu untuk membantu karyawan merencanakan pekerjaan, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan kualitas hubungan mereka dengan rekan kerja; dan manajer memerlukan evaluasi kinerja masa depan. Menurut penjelasan ini, tujuan evaluasi kinerja pada dasarnya terdiri dari:

1. Untuk menentukan kondisi kinerja staf saat ini
2. Memberikan insentif yang sesuai
3. Menekan perusahaan untuk bertanggung jawab
4. Untuk membedakan antara berbagai karyawan
5. Pengembangan sumber daya manusia, yang meliputi pelatihan, penugasan ulang, dan promosi
6. Meningkatkan motivasi di tempat kerja
7. Etos kerja yang lebih kuat
8. Membina ikatan yang lebih erat antara anggota staf dan manajer dengan melakukan percakapan tentang kemajuan pekerjaan

9. Sebagai sarana untuk mendapatkan masukan karyawan guna meningkatkan desain kerja
10. Kemanjuran penelitian seleksi sebagai kriteria
11. Sebagai salah satu sumber data untuk perencanaan SDM
12. Membantu mencocokkan pekerja dengan posisi yang sesuai
13. Sebagai sumber data saat membuat keputusan terkait upah
14. Sebagai jalur pengaduan tentang masalah di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi
15. Sebagai sarana untuk mempertahankan standar kinerja
16. Sebagai sarana untuk mendukung dan memotivasi anggota staf untuk mengambil inisiatif
17. Untuk menilai seberapa baik kebijakan SDM berjalan
18. Mengenali dan menghilangkan hambatan untuk meningkatkan kinerja
19. Membuat dan menentukan remunerasi untuk pekerjaan pencabutan pekerjaan, hukuman, atau tunjangan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, yang beralamat di Jl. Demang Lebar Daun, Lorok Pakjo, Kec. Bar Ilir. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30137, tanpa memandang objek penelitian. Selain itu, subjek penelitian ini meliputi staf dan mahasiswa Rumah Sakit Islam Siti Khadijah. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metodologi penelitian kuantitatif. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang yang berjumlah 570 orang. Metode pengumpulan ilustrasi yang digunakan dalam penelitian ini disebut Purposive Sampling, yaitu metode penggambaran ilustrasi dengan menggunakan estimasi yang secara khusus disesuaikan dengan masing-masing subjek untuk memastikan bahwa jumlah ilustrasi yang tidak sesuai sebanyak 35 dalam penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan menggunakan uji instrumen data yaitu uji validitas dan reabilita, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinierita dan uji heterokedastisitas, uji analisis regresi linier berganda yaitu uji hipotesis t, uji hipotesis f dan uji determinasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan sejarah panjang dalam menyediakan layanan kesehatan bagi masyarakat setempat, Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang memiliki tujuan kemanusiaan yang kuat. Didirikannya rumah sakit ini merupakan hasil dari visi para ulama yang ingin menciptakan pusat medis yang dikelola berdasarkan hukum Islam. Gubernur KDH TKI Sumatera Selatan mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 593/KPTS/VII/1974 yang bermuara pada pendirian dan pembangunan Yayasan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Rumah sakit ini disahkan dengan akta notaris Aminus Palembang tanggal 29 Januari 1975 Nomor 62 dan didaftarkan di Pengadilan Negeri (PN) Palembang tanggal 5 Februari 1975 Nomor 32 Tahun 1975. Pada tanggal 28 Februari 1980, Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang resmi beroperasi. Para alim ulama yang mengikuti majelis tarawih Ramadhan mendapat ide untuk membangun Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang karena menginginkan rumah sakit yang sesuai dengan syariat Islam dalam hal pengelolaan dan pengaturan.

Tokoh masyarakat, antara lain H.M. Ali Amin, SH., Dr. H.M. Rasyid, R.H.A. Arief Cekyan, Brigadir Jenderal (Purn.) H. Hasan Kaslim, Drs. M.A.H.A Nawawi, H.A.

Azof, dan K.H.O. Gajah Nata, mewujudkan cita-cita mendirikan rumah sakit bertema Islam. Mereka mengadakan pertemuan setiap tanggal 13 Oktober 1974 untuk membahas kemungkinan pendirian rumah sakit Islam. Hasil pertemuan tersebut kemudian disampaikan kepada gubernur. Pada tanggal 14 Desember 1974, Gubernur Daerah Sumatera Selatan I menyetujui usulan tersebut dengan Surat Keputusan Gubernur Nomor 593/KPTS/VII/1974, hingga terbentuknya yayasan sebagai badan hukum yang bertugas mendirikan Rumah Sakit Islam Swasta di Palembang.

Seperangkat teknik statistik yang dikenal sebagai "pengujian instrumen data" digunakan untuk menilai validitas dan ketergantungan instrumen penelitian, seperti skala pengukuran atau kuesioner. Tujuan utama pengujian ini adalah untuk memverifikasi bahwa alat yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya dinilai (validitas) dan bahwa, jika sering digunakan, temuannya konsisten (reliabilitas).

TABEL UJI VALIDITAS

Item	Sig.(2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X1.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.10	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.11	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Item	Sig.(2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X2.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.10	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Item	Sig.(2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
Y.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.10	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Temuan positif dari uji validitas dengan nilai signifikansi $< 0,05$ menggembirakan karena menunjukkan bahwa alat penelitian tersebut cocok untuk digunakan dalam penelitian di masa mendatang. Hal ini menunjukkan bahwa informasi yang dikumpulkan menggunakan alat tersebut dapat dipercaya dan sesuai untuk digunakan dalam mengatasi masalah penelitian.

TABEL UJI REABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Penerimaan Reliabilitas	Keterangan
Peran Auditor Internal (X1)	0,889	0,6	Realibel
Laporan Auditor Internal (X2)	0,830	0,6	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,863	0,6	Realibel

Tingkat di mana alat penelitian menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali dalam situasi yang sama dikenal sebagai keandalannya. Dengan kata lain, temuan yang sebanding harus dicapai saat mengukur variabel yang sama pada responden yang sama pada berbagai periode menggunakan instrumen yang sama. Instrumen penelitian yang andal adalah instrumen yang memiliki nilai ketergantungan lebih besar dari 0,60.

Serangkaian uji statistik yang dikenal sebagai uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda. Tujuan utama uji ini adalah untuk menjamin validitas dan ketergantungan model regresi yang dihasilkan. Salah satu teknik statistik yang sering digunakan untuk menentukan apakah sampel data berasal dari populasi yang terdistribusi normal adalah uji Kolmogorov-Smirnov (KS). Dalam uji ini, distribusi kumulatif normal teoritis dikontraskan dengan distribusi kumulatif aktual data sampel.

TABEL UJI NORMALITAS

Nilai Signifikansi	$\alpha = 0,05$	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Nilai p lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa distribusi data kemungkinan normal. Uji multikolinearitas dilakukan berikutnya. Ketika dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi yang sangat tinggi satu sama lain, ini dikenal sebagai multikolinearitas. Dengan kata lain, karena variabel-variabel ini saling terkait erat, sulit untuk menentukan bagaimana setiap variabel memengaruhi variabel dependen secara terpisah.

TABEL UJI MULTIKOLINERITAS

Tolerance	VIF	Keterangan
0,378 $> 0,10$	2,647 $< 10,00$	Tidak terjadi

Skenario ideal analisis regresi adalah tidak adanya gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan berikutnya. Heteroskedastisitas adalah situasi di mana varians residual (kesalahan) model regresi tidak konstan. Dengan kata lain, distribusi data residual tidak seragam atau merata. Prinsip dasar regresi linier tradisional, homoskedastisitas (varians kesalahan yang sama untuk semua nilai prediktor), dilanggar jika heteroskedastisitas hadir.

TABEL UJI HETEROKEDASTISITAS

Variabel	Nilai Siginikansi	$\alpha = 0,05$	Keterangan
X1	0,269	0,05	Tidak terjadi
X2	0,744	0,05	Tidak terjadi

Bila pengujian menghasilkan nilai p lebih besar dari 0,05, berarti hipotesis nol homoskedastisitas tidak dapat ditolak. Dengan kata lain, tidak ada cukup data untuk menarik kesimpulan bahwa varians galat model regresi bervariasi sesuai dengan level variabel independen. Analisis regresi linier berganda adalah langkah berikutnya. Memahami korelasi antara variabel dalam berbagai domain, termasuk ekonomi, bisnis, ilmu sosial, dan ilmu pengetahuan alam, menjadi jauh lebih mudah dengan bantuan analisis regresi linier berganda. Kita dapat memanfaatkan analisis ini untuk membuat penilaian yang lebih tepat berdasarkan data jika kita mengetahui gagasan dan praduga mendasar yang memandu analisis ini.

TABEL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel	b	t	Sig
Constant	-14.258	-2.444	.020
X1	.678	3.465	.002
X2	.560	2.332	.026

$$Y = -14,258 + 0,678 + 0,560$$

1. Bila variabel peran auditor internal (X1) dan laporan auditor internal (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel efektivitas kinerja, maka nilai a adalah -14,258. Variabel efektivitas kinerja tetap konstan atau berubah bila variabel bebas tidak ada.
2. b1 Variabel peran auditor internal terbukti berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja dengan angka koefisien regresi X1 sebesar 0,678. Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan satu basis pada variabel peran auditor internal, efektivitas kinerja dapat dipengaruhi sebesar 0,560. Demikian pula, variabel laporan auditor internal terbukti berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja dengan angka koefisien regresi X2 sebesar 0,560.

Teknik statistik yang hebat untuk membandingkan rata-rata dua kelompok adalah uji hipotesis t. Dengan mengetahui ide dan prosedur dasar.

TABEL UJI T

Variabel	b	t	Sig
Constant	-14.258	-2.444	.020
X1	.678	3.465	.002
X2	.560	2.332	.026

1. Variabel peran auditor internal (X1) angka signifikan kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) merupakan temuan uji eksperimen parsial (uji-t) pada bagan di atas, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel jabatan auditor internal (X1).
2. Variabel laporan auditor internal (X2) angka signifikan kurang dari 0,05 ($0,026 < 0,05$) merupakan temuan uji parsial (uji-t) pada bagan sebelumnya, yang berarti

Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ada beberapa hubungan antara kinerja karyawan dan variabel laporan auditor internal (X2).

TABEL UJI f

f	Sig
39.969	.000 ^b

Grafik tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar antara variabel independen. Faktor-faktor tersebut meliputi peran auditor internal, laporan auditor internal, dan pengawasan kinerja karyawan.

TABEL UJI DETERMINASI

R Square	Adjusted R Square
.714	.696

Dari grafik hasil uji analitis koefisien determinasi di atas terlihat bahwa koefisien determinasinya adalah 0,714 atau 71,4%. Variabel independen fungsi auditor internal dan laporan auditor internal menyumbang 71,4% dari angka efektivitas kinerja; faktor lain yang tidak dilacak atau diteliti menyumbang 29,6%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian metode parsial dapat disimpulkan bahwa Peran Auditor Internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena angka signifikansi variabel Peran Auditor Internal (X1) lebih kecil dari $0,002 < 0,05$ yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima.

Rumah Sakit Islam Siti Khadijah di Palembang memiliki auditor internal yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang lebih cermat dalam memasukkan barang ke gudang dan pencatatan obat yang lebih rinci. Selain itu, auditor internal sangat penting dalam upaya mencegah terjadinya penyimpangan yang dilakukan karyawan. Temuan tersebut berdasarkan hasil rapat auditor dengan seluruh pimpinan di setiap departemen.

Dari hasil percobaan metode parsial dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh informasi auditor internal karena angka signifikansi pada variabel Laporan Auditor Internal (X2) lebih kecil dari 0,05 ($0,026 < 0,05$) sehingga menolak H0 dan menerima Ha. Karena auditor internal Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang menindaklanjuti laporan tersebut langsung kepada direktur rumah sakit, maka laporan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja staf. Sehingga laporan auditor internal dapat memberikan dampak yang menyeluruh terhadap kinerja karyawan, seperti membuat karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang lebih cermat dan disiplin dalam menggunakan waktu.

Angka signifikan (Asymp. Sig. 2-tailed) dalam eksperimen kenormalan adalah 0,200. Karena nilai signifikan 0,200 lebih tinggi dari 0,05, dapat dikatakan bahwa distribusi data tersebut normal. Hasil eksperimen diharapkan mendukung angka signifikan $0,000 < 0,05$, yang mengarah pada kesimpulan bahwa variabel independen laporan auditor internal dan fungsi auditor internal memiliki dampak gabungan yang substansial terhadap kinerja karyawan.

Seorang profesional yang bertugas menilai berbagai operasi organisasi secara tidak memihak dan independen dikenal sebagai auditor internal. Tujuan utama audit

internal adalah untuk meyakinkan manajemen dan pemangku kepentingan terkait lainnya tentang efektivitas, efisiensi, dan kepatuhan operasi perusahaan terhadap hukum yang berlaku.

Peningkatan kinerja karyawan sangat dibantu oleh auditor internal dan laporan mereka. Auditor internal dapat membuat perbedaan besar dalam keberhasilan organisasi dengan mengawasi tujuan organisasi, menganalisis sistem pengendalian internal, mengidentifikasi risiko, menawarkan saran, dan meningkatkan akuntabilitas.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial pada variabel peran auditor internal terhadap kinerja karyawan mempengaruhi, dimana tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ yang membuktikan angka sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Secara parsial angka signifikansi pada variabel Laporan Auditor Internal mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dimana tingkatan penting $0,026 < 0,05$ yang membuktikan angka sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Bersumber pada hasil percobaan hipotesis dengan cara simultan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan dengan cara bersama-sama ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas ialah peran auditor internal, serta laporan auditor internal terhadap kinerja karyawan.

Saran

Setelah menyelesaikan analisis tentang dampak peran dan laporan auditor internal terhadap peningkatan kinerja karyawan, penulis menawarkan rekomendasi berikut berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan.

1. Dalam kasus rumah sakit, pemeriksaan dan inspeksi auditor internal akan berjalan dengan baik jika manajemen mendukung pemeriksaan tersebut. Akibatnya, auditor harus menjaga hubungan kerja yang positif dengan manajemen, yang seharusnya memperkuat posisi audit internal.
2. Diharapkan RSI Siti Khadijah mampu menegakkan dan meningkatkan kedudukan auditor internal dalam penerapan manajemen operasional.
3. Diharapkan ketika manajemen menerapkan tindakan operasional RSI Siti Khadijah, informasi dari auditor internal akan berfungsi sebagai tolok ukur dan alat penilaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno, & Ardana, I Cenik. (2014). Etika Bisnis dan Profesi, Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Firnanti, E. H. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol.15 No 1.
- Djaali. H (2020). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herry (2019). "Analisis Laporan Keuangan". Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Habiburrahman, M. R. (2020). Analisis Peran Auditor Internal dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi pada Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Indonesian Accounting Literacy Journal*, 1, 1-8.

Moheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyadi. (2014). *Auditing Edisi 6 - Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Dedy. (2011). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Cetakan ke 8 Jakarta : Rajawali Pers

Serdamayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* . Bandung: PT. Refika Aditama.