

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentu didalamnya ada sebuah sistem yang berfungsi sebagai pengendali atau control dalam sebuah organisasi tersebut. Sistem ini secara umum bertujuan untuk memastikan sebuah perusahaan atau organisasi berjalan sesuai dengan hukum yang berlaku dan tidak melanggar aturan.

Sistem pengendalian yang baik dapat memberikan informasi yang benar kepada para manajer atau dewan direksi dalam mengambil keputusan dan kebijakan untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih efektif. Sistem pengendalian internal yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen dan menjadi dasar bagi kegiatan operasional perusahaan yang sehat dan aman. Sistem pengendalian internal yang efektif dapat membantu manajemen dalam menjaga aset perusahaan, memastikan pelaporan keuangan dan manajemen yang andal, meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mengurangi resiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran sesuai prinsip kehati-hatian (Phapros, 2020).

Sistem pengendalian internal merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi

melalui kegiatan yang efektif dan efisien pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Novtania et al., 2017).

Sedangkan tujuan sistem pengendalian internal adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi, sistem pengendalian internal diterapkan untuk melindungi aset/harta kekayaan organisasi dan pencatatan pembukuannya, dan sistem pengendalian internal digunakan untuk mengecek keakuratan dan keterbatasan data akuntansi, meningkatkan bisnis efisiensi dan mendorong kepatuhan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditetapkan (Mayang, 2017).

Kinerja adalah pencapaian tujuan yang diinginkan atau yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja rumah sakit yang tinggi harus berdasarkan kompetensi profesional dalam penggunaan sumber daya; risiko minimal yang terjadi pada pasien, kepuasan pasien, hasil perawatan terhadap pasien.

Dalam lingkungan pelayanan kesehatan rumah sakit tingkat tinggi, perhatian lebih harus diberikan pada respon terhadap kebutuhan dan tuntutan masyarakat, integrasi layanan ke dalam sistem pemberian layanan secara keseluruhan, dan komitmen terhadap promosi kesehatan. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan, baik perubahan yang berasal dari dalam maupun luar organisasi.

Kemampuan organisasi menghadapi perubahan akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi. Rumah sakit sebagai salah satu organisasi bentuk layanan jasa yang kompleks, dinamis, kompetitif, padat modal, padat karya, dan multi disiplin. Dalam menghadapi perubahan, Rumah sakit harus tetap konsisten menjalankan misi sebagai institusi pelayanan sosial di bidang kesehatan, dapat berkembangan, mandiri, dan memiliki daya saing yang tinggi (Susi Astuti, 2018).

Dengan adanya sistem pengendalian internal rumah sakit mampu meningkatkan mutu pelayanan dan pengembangan manajemen agar lebih efisien dan efektif, tercapainya pengendalian internal yang baik tentu akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Apabila pengendalian internal dalam suatu rumah sakit itu lemah, maka kemungkinan terjadinya kesalahan yang menyebabkan efektivitas kerja menjadi lemah juga. Sebaliknya, jika pengendalian internal rumah sakit tersebut kuat, maka tingkat kesalahan yang terjadi dapat diminimalisir sehingga ketika kinerja tidak efektif dapat diketahui dengan cepat (Herul, 2019). Pengendalian internal yang dilakukan oleh SPI (Sistem Pengawas Internal) juga sebagai salah satu bentuk preventif yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi ketidakefektivan yang terjadi pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peranan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah bagaimana peran sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji peran sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan ilmu akuntansi dan menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang lebih mendalam, khususnya tentang peranan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajemen rumah sakit.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadikan bahan tinjauan untuk melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Pembahasan mengenai batasan permasalahan dalam penelitian ini adalah pada pokok permasalahan yang dibahas peneliti, sehingga diharapkan penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang ditetapkan. Oleh karena itu, peneliti membatasi penelitian ini pada masalah peranan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Agensi (*Agency Theory*)

Teori keagenan (*agency theory*) dapat dikatakan suatu dasar teori yang membuat *model* proses kontrak antara dua orang atau lebih. Teori keagenan (*agency theory*) dipopulerkan pertama kali oleh Jensen dan Meckling (1996). Teori ini muncul ketika ada hubungan kontrak kerja sama antara manager dan pemegang saham yang digambarkan sebagai hubungan antara pemilik *agent* (manajemen), *principal* (pemegang saham). Hubungan kontrak kerja sama tersebut berupa pemberian wewenang oleh *principal* kepada agent untuk bekerja demi pencapaian tujuan *principal*. Manajer diangkat oleh pemilik untuk menjalankan operasional perusahaan karena pemegang saham memiliki keterbatasan dalam mengelola perusahaan (Riska Ratna, 2019).

Menurut (Scoot, 2009) Teori agensi adalah pengembangan suatu teori yang mempelajari suatu kontrak atau perjanjian dimana para manajer (*agent*) bertugas atau melakukan suatu pekerjaan atas nama dari pemilik suatu perusahaan (*principal*) ketikan suatu tujuan tertentu atau keinginan mereka bertolak belakang atau tidak sejalan maka akan terjadi suatu konflik. Suatu perusahaan yang modalnya terdiri dari saham, investor atau pemegang saham dapat dikatakan sebagai pemilik perusahaan dan untuk CEO yaitu sebagai agent pihak yang bertindak sesuai dengan kepentingan suatu *principal*. *Agency Theory* memiliki suatu dugaan atau asumsi bahwa masing-

masing dari individu semata-mata memang termotivasi dengan kepentingannya sendiri sehingga akan menimbulkan konflik kepentingan antara *agent* dan *principal* suatu perusahaan (Azizah & NR, 2020).

2.2 Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal adalah sistem usaha atau sistem sosial yang dilakukan perusahaan yang terdiri dari struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran untuk menjaga dan mengarahkan jalan perusahaan agar bergerak sesuai dengan tujuan dan program perusahaan dan mendorong efisien serta dipatuhi kebijakan manajemen (Sopian & Wawat, 2019).

Sistem pengendalian internal menurut IAPI (Institut Akuntan Publik Indonesia) adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan entitas lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian dalam keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Yoaniza, 2018:9).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa Sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dilakukan oleh manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk melindungi aset perusahaan, serta memastikan kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku.

2.2.1 Tujuan Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal yang digunakan dalam rumah sakit harus mempunyai beberapa tujuan agar rumah sakit tersebut dapat berjalan dengan baik tanpa adanya penyalahgunaan sistem sehingga tidak terjadi kerugian (Harahap, 2018).

Menurut COSO (*The Committee Of Sponsoring Organizations*) Tujuan sistem pengendalian internal adalah:

a. Efektifitas dan efisiensi operasi

Pengendalian dalam suatu organisasi akan mendorong sumber daya secara efektif dan efisien untuk mengoptimalkan tujuan dari sistem pengendalian internal agar tidak terjadi penyalahgunaan di dalam organisasi yang mengakibatkan kerugian.

b. Realibilitas Pelaporan Keuangan

Pelaporan yang disajikan oleh pihak manajemen organisasi harus memiliki tanggung jawab hukum maupun profesionalisme untuk menyakinkan bahwa informasi yang disampaikan sesuai dengan ketentuan pelaporan keuangan.

c. Kesesuaian dengan aturan dan regulasi yang ada

Beragam ketentuan hukum dan peraturan harus diberlakukan oleh setiap organisasi publik, non publik bahkan organisasi nirlaba. Ketentuan yang berlaku dalam akuntansi tidak langsung yaitu perlindungan terhadap lingkungan dan hukum hak-hak dan akuntansi langsung dalam organisasi yaitu penghaishan dan kecurangan.

Adapun Tujuan sistem pengendalian internal menurut Mulyadi (2015) dalam penelitian (Qisthina, 2016) adalah:

1. Menjaga kekayaan organisasi

Kekayaan fisik suatu perusahaan dapat dicuri, disalahgunakan atau hancur karena kecelakaan kecuali jika kekayaan tersebut dilindungi dengan pengendalian yang memadai. Begitu juga dengan kekayaan organisasi yang tidak memiliki wujud fisik seperti piutang dagang akan rawan oleh kecurangan jika dokumen penting dan catatan tidak dijaga.

2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi

Manajemen memerlukan informasi keuangan yang diteliti dan andal untuk menjalankan kegiatan usahanya. Banyak informasi akuntansi yang digunakan oleh manajemen untuk dasar pengambilan keputusan penting. Pengendalian internal dirancang untuk memberikan jaminan proses pengolahan data akuntansi akan menghasilkan informasi keuangan yang teliti dan andal karena data akuntansi mencerminkan perubahan kekayaan perusahaan.

3. Mendorong efisiensi

Pengendalian internal ditujukan untuk mencegah pemborosan usaha yang tidak perlu atau pemborosan dalam segala kegiatan bisnis organisasi dan untuk mencegah penggunaan sumber daya organisasi yang tidak efisien.

4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen menetapkan kebijakan dan prosedur. Pengendalian internal ini ditujukan untuk memberikan jaminan yang memadai agar kebijakan manajemen dipatuhi oleh karyawan.

2.2.2 Unsur-unsur Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2017) dalam (Yoaniza, 2018) unsur pokok sistem pengendalian internal ada 4 unsur yaitu:

- a. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab dan wewenang secara tegas. Struktur organisasi merupakan kerangka pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan pokok organisasi.
- b. Sistem otoritas dan prosedur pencatatan. Dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otoritas dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh karena itu dalam organisasi harus dibuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya setiap organisasi.
- c. Praktik yang sehat. Pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah ditetapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara untuk menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.
- d. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Unsur mutu karyawan merupakan unsur sistem pengendalian internal yang sangat penting. Jika perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan jujur, unsur pengendalian yang lain dapat dikurangi sampai batas yang minimum dan perusahaan tetap mampu menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan.

2.2.3 Komponen-komponen Sistem Pengendalian Internal

Adapun Komponen Sistem pengendalian Internal (Qisthina, 2016) adalah:

1. Lingkungan Pengendalian

Internal Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian internal atau merupakan dasar dari komponen lainnya, yang meliputi beberapa faktor yaitu; Integritas dan etika, struktur organisasi, komitmen untuk meningkatkan kompetensi dan kebijakan dan praktik sumber daya manusia.

2. Penilaian Resiko

Identifikasi resiko meliputi pengujian terhadap faktor-faktor eksternal seperti pengembangan teknologi, persaingan, dan perubahan ekonomi. Faktor internal diantaranya kompetisi karyawan, sifat dari aktivitas bisnis, dan karakterister pengolahan sistem informasi. Sedangkan analisis resiko meliputi kemungkinan terjadinya resiko dan bagaimana mengelola resiko.

3. Aktivitas Pengendalian

Terdiri dari kebijakan dan prosedur yang menjamin karyawan melaksanakan arahan manajemen. Aktivitas pengendalian meliputi review terhadap sistem pengendalian, pemisahan tugas, dan pengendalian terhadap sistem informasi.

4. Informasi dan Komunikasi

Sistem informasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan, yang mencakup sistem akuntansi, terdiri atas metode dan catatan yang dibangun untuk mencatat, mengolah, meringkas, dan melaporkan transaksi entitas (baik

peristiwa maupun kondisi) dan untuk memelihara akuntabilitas untuk asset, utang, dan ekuitas yang bersangkutan.

5. Pemantauan

Suatu tanggung jawab manajemen yang penting adalah membangun dan memelihara pengendalian internal. Manajemen memantau pengendalian internal untuk mempertimbangkan apakah pengendalian tersebut dimodifikasi sebagaimana mestinya jika perubahan kondisi menghendakinya.

2.2.4 Pihak-pihak yang berkepentingan dengan sistem pengendalian internal

Terselenggaranya sistem pengendalian internal yang handal dan efektif menjadi tanggung jawab semua pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut, antara lain:

a. Dewan Komisaris

Dewan komisaris organisasi mempunyai tanggung jawab melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pengendalian internal secara umum, termasuk kebijakan direksi yang menetapkan pengendalian internal tersebut.

b. Direksi

Direksi organisasi mempunyai tanggung jawab menciptakan dan memelihara sistem pengendalian internal yang efektif serta memastikan bahwa sistem tersebut berjalan secara aman dan sehat sesuai tujuan pengendalian internal yang telah ditetapkan.

c. Departemen Satuan Pengawasan Internal (SPI)

SPI harus mampu mengevaluasi dan berperan aktif dalam meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal secara berkesinambungan berkaitan dengan pelaksanaan operasional organisasi yang berpotensi menimbulkan kerugian dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan oleh manajemen organisasi.

d. Pejabat dan Karyawan Organisasi

Setiap pejabat dan karyawan wajib memahami dan melaksanakan sistem pengendalian internal yang telah ditetapkan oleh manajemen organisasi.

e. Pihak-pihak Ekstrem

Pihak-pihak ekstrem organisasi yaitu Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Bursa Efek Indonesia (BEI), auditor ekstern, dan supplier yang berkepentingan terhadap terlaksananya sistem pengendalian internal yang handal dan efektif.

2.2.5 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya (Ayuningrum, 2013:22).

Menurut Efendi dalam jurnal Budi Gautama bahwa kinerja merupakan hasil karya yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lubis, 2021:15).

Kinerja merupakan gambaran keadaan lengkap perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya (Lubis & Lisi, 2021:14).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan atau penampilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi kerja baik, bila dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, artinya mencapai tujuan atau standar kerja yang telah ditetapkan bahkan diharapkan melebihi standar kerja yang dimaksud.

2.2.6 Hubungan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja

Sistem pengendalian internal yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan karena perusahaan akan berfungsi dengan baik jika perusahaan menggunakan sistem dan prosedur pengendalian internal yang baik dengan adanya sistem pengendalian internal dapat mengendalikan jalannya perusahaan yang mencakup dan mengamankan harta, memeriksa kecermatan dan kebenaran administrasi atau akuntansi, meningkatkan efisiensi dalam operasi dan berkontribusi

untuk menjaga kebijaksanaan perusahaan yang harus dipatuhi, selain itu dengan adanya sistem pengendalian internal dapat menjaga kekayaan dan catatan perusahaan, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi melalui penggunaan sumber daya dan struktur, serta mendorong kepatuhan terhadap kebijakan manajemen (Sopian & Wawat, 2019).

Dengan adanya sistem pengendalian internal di perusahaan diharapkan akan terjadi: Penempatan pegawai yang kualitasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, praktik yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsi sesuai unit masing-masing, sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang memadai terhadap aktiva, utang, pendapatan dan biaya serta struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.

Sistem pengendalian internal dalam perusahaan adalah faktor penting dalam pencapaian kinerja, tercapainya sistem pengendalian internal yang baik dalam suatu perusahaan tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan.

2.2.7 Kegiatan Kinerja Manajemen Rumah Sakit

Peran sistem pengendalian internal dan manajemen puncak dalam meningkatkan pengendalian internal dan kinerja perusahaan sangat penting. Selain itu, pelaksanaan pengendalian dapat efektif jika ada komitmen di antara pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok. Hal ini dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dedikasi dan pengendalian internal menciptakan organisasi yang efisien dan efektif untuk menciptakan tata kelola

perusahaan yang baik di dalam institusi, dan pada akhirnya mengarah pada kinerja organisasi.

Menurut Afiandry (2016) dalam (Atikah, 2021) menyatakan bahwa terdapat tiga kriteria keberhasilan rumah sakit yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam kegiatan kinerja manajemen, yaitu:

1. Siap untuk bertahan (*endurance*), khususnya kemampuan asosiasi untuk menemukan pilihan untuk memelopori jenis layanan kesehatan profesional.
2. Pengembangan, khususnya kemampuan asosiasi untuk mengembangkan kualitas administrasi.
3. Produktivitas, khususnya kapasitas usaha asosiasi untuk membantu peningkatan bantuan pemerintah terhadap kinerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dan rujukan dalam penelitian ini dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
1.	Astuti (2018)	Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	Kualifikasi Auditor (X_1), Program audit (X_2), Pelaksanaan kegiatan audit (X_3),	Kualifikasi auditor, program audit dan pelaksanaan kegiatan audit menunjukkan signifikan berturut-turut dan koefisien menunjukkan nilai positif sehingga dapat

		Instalasi Rumah Sakit Umum Daerah	Tindak lanjut (X_4) dan Kinerja karyawan (Y)	disimpulkan bahwa H1, H2, dan H3 terdukung. Namun tindak lanjut audit menunjukkan signifikansi dan koefisien menunjukkan nilai negatif sehingga H4 tidak terdukung.
2.	Atikah (2021)	Peranan Komite Audit Terhadap Kinerja Manajemen RSUD (BLUD Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo)	Komite audit (X) dan Kinerja manajerial RSUD (Y)	Komite audit berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajemen rumah sakit umum daerah.
3.	(Fajar & Rusmana, 2018)	Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Internal BRI dengan <i>COSO FRAMEWORK</i>	SPI (X) dan <i>COSO</i> (Y)	Penelitian ini memberikan hasil dan kesimpulan bahwa penerapan pengendalian internal di Bank BRI telah mengikuti konsep yang ada pada Internal Control Integrated Framework yang dipublikasikan oleh (COSO)
4.	(Dewi et	Pengaruh sistem	SPI (X_1),	Hasil penelitian

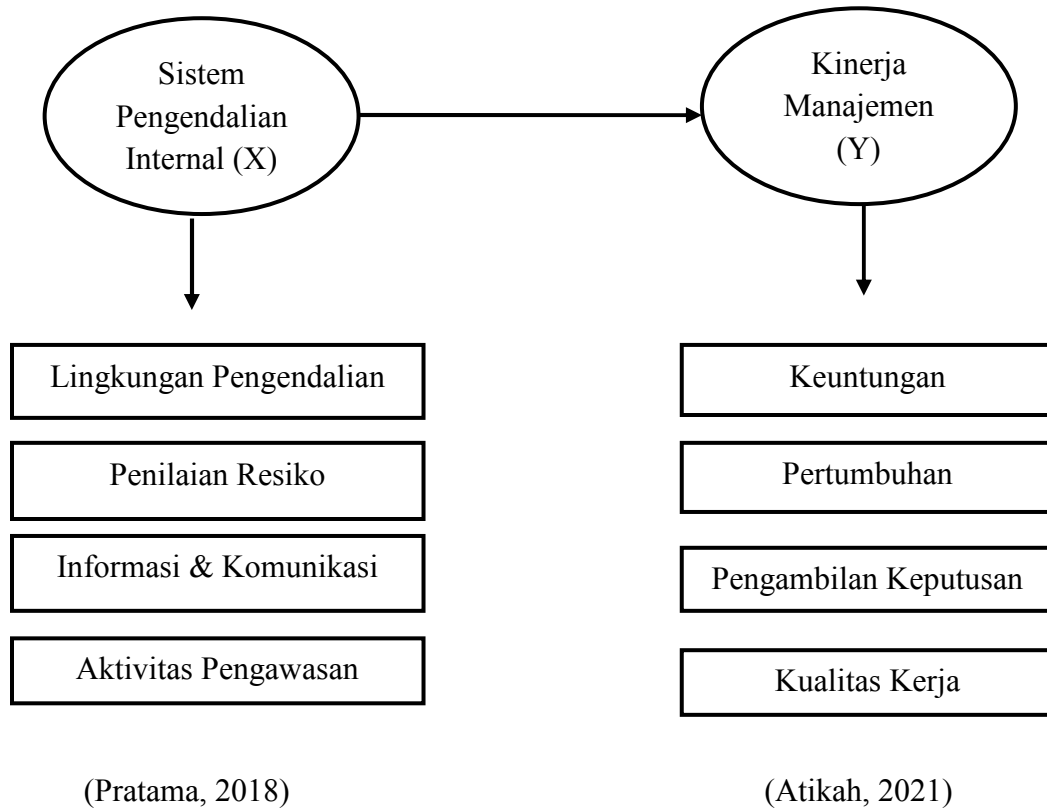
	al., 2021)	pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik berkelanjutan	Budaya organisasi (X ₂) dan Kualitas pelayanan publik berkelanjutan (Y).	menunjukkan tidak terdapat pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas pelayanan publik berkelanjutan, namun terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik yang berkelanjutan.
5.	(Aditya & Surjono, 2017)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	Sistem Pengendalian Internal (X) dan Kualitas Laporan Keuangan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara system pengendalian intern dengan kualitas laporan keuangan memiliki hubungan yang kuat dengan arah yang positif.
6.	(Fransisca, 2021)	Pengaruh Sistem Akuntansi Penjualan dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan	Sistem Pengendalian Internal (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi penjualan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Efata Baja Makmur Palembang. dengan nilai signifikan sebesar 0,015

7.	(Pane, 2018)	Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Perilaku Kecurangan	SPI Pemerintah (X) dan Perilaku Kecurangan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kecurangan
8.	(Agung, 2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel pemoderasi	SIA (X_1), SPI (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja memoderasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
9.	(Sopandi, 2021)	Peranan Sistem Pengendalian Intern Dalam Menunjang Efektivitas Pengeluaran Kas	Sistem Pengendalian Internal (X) dan Efektivitas Pengeluaran Kas (Y)	Sistem Pengendalian Intern yang ada di perusahaan telah memadai, hal ini tercermin dalam unsur-unsur sistem pengendalian intern yang diterapkan di PT. Poca Jaringan Solusi.

10.	(Valentina, 2016)	Peranan Sistem Pengendalian Internal Dalam Penanggulangan Piutang Tak Tertagih	Sistem Pengendalian Internal (X) dan Piutang Tak Tertagih (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan sistem pengendalian internal dalam penanggulangan piutang tak tertagih jika nasabah sudah menjadi WO bukan lagi membayar angsurannya, tetapi membayar semua tunggakannya.
-----	-------------------	--	---	--

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh hubungan antara variabel terikat yaitu Kinerja manajemen dengan variabel bebas yaitu Sistem pengendalian internal. Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang ada diatas, kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dalam merumuskan tentang Peranan Sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajemen rumah sakit, adalah sebagai berikut:



Keterangan:



: Variabel Penelitian



: Indikator Variabel Penelitian



: Garis Variabel Penelitian



: Garis Indikator Variabel Penelitian

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Sistem pengendalian internal yang baik dalam suatu organisasi akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula, sehingga nantinya akan memberikan suatu keyakinan bagi organisasi bahwa aktivitas yang dilaksanakan telah berjalan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, dan hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fransisca, 2021) tentang sistem pengendalian internal menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian internal di bank BRI telah mengikuti konsep yang ada pada *internal control*, namun demikian dalam pelaksanaannya masih terdapat prinsip yang belum dijalankan secara konsisten yaitu pada komponen lingkungan pengendalian internal masih ditemukan adanya kasus fraud yang melibatkan pihak internal perusahaan. Berdasarkan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan hipotesis yaitu Sistem pengendalian internal berperan signifikan terhadap kinerja manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu mengumpulkan, menyusun data, serta mendeskripsikan berbagai dokumen, data dan informasi yang aktual. (Sugiyono, 2018) menjelaskan metode penelitian ini adalah cara ilmiah mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bisnis. (Sugiyono, 2018) Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang sesuai, pengumpulan data kuantitatif/statistik menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo. Alamat JL. Dr. Ratulangi Km. 7 Rampoang Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga bulan terhitung dari bulan Juni sampai pada bulan Agustus 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

Salah satu bagian dari desain penelitian adalah menentukan populasi dan sampel penelitian. Penentuan populasi dan sampel penelitian sangat penting karena hasil penelitian akan menarik kesimpulan yang bersifat umum. Ketepatan dan keakuratan dalam menentukan populasi dan sampel penelitian akan memberikan bobot dengan kualitas hasil penelitian.

1.1.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo.

1.1.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purpose sampling* merupakan metode pengambilan sampel didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Kriteria yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu, merupakan pegawai

tetap rumah sakit dengan masa kerja minimal 2 tahun, dengan menggunakan sebanyak 70 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Seperti hasil survei, kuesioner dan olahan data statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dilapangan melalui observasi wawancara dan penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti kepada responden secara langsung tanpa perantara. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber lain yang berupa jurnal, buku, data perusahaan dan gambaran struktur perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner dimana peneliti membuat pertanyaan sesuai dengan tujuan penelitian secara tertulis kepada responden untuk mengetahui seberapa besar peran sistem pengendalian internal terhadap kinerja rumah sakit dengan memperoleh data dan informasi yang akurat.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Definisi operasional dikemukakan dengan tujuan untuk melihat sejauh mana pemahaman dalam penelitian. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu, Variabel bebas atau independen dan Variabel terikat atau dependen. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Sistem Pengendalian Internal (X). Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang timbul akibat adanya variabel bebas yang mempengaruhi dan dapat berubah karena pengaruh dari variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Manajemen (Y).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator variabel
Sistem Pengendalian Internal (X)	Sistem pengendalian internal adalah bentuk pengawasan manajemen untuk memastikan bahwa kegiatan operasional rumah sakit sesuai dengan tujuan organisasi.	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penilaian Resiko 3. Informasi dan Komunikasi 4. Aktivitas Pengawasan (Pratama, 2018)
Kinerja Manajemen (Y)	Kinerja manajemen adalah kegiatan strategis yang diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil guna mencapai visi organisasi.	1. Keuntungan 2. Pertumbuhan 3. Pengambilan Keputusan 4. Kualitas Kerja (Atikah, 2021)

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti dalam penelitian untuk mengumpulkan data dan informasi kuantitatif mengenai masalah yang diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa Kuesioner manajemen rumah sakit kota palopo. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini *skala likert* yang disajikan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5
2. Setuju (S) dengan nilai 4
3. Netral (N) dengan nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1

3.8 Analisis Data

Teknik analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data berhubungan dengan perhitungan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian (Sugiyono, 2018). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.8.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam setiap penelitian dengan instrumen kuesioner dengan tujuan agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Kualitas data dalam penelitian sangat tergantung pada

kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan yang ada pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian dilakukan dengan cara statistik dengan menghitung korelasi antara skor dari masing-masing item pertanyaan pada kuesioner dengan total skor pertanyaan. Perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah program SPSS type 22 (*Statistical Package for Social Science*). Uji validitas memiliki kriteria jika r hitung lebih besar dari r tabel atau pernyataan dalam angket berkorelasi terhadap skor total artinya angket atau kuesioner dinyatakan valid dan sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang ada pada kuesioner yang merupakan indikator variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden itu konsisten dari waktu ke waktu. Dalam uji reliabilitas peneliti menggunakan uji statistik Cronback alpha dengan ketentuan nilai yang digunakan sebesar 0,60. Jika nilai Cronback alpha lebih besar dari 0,60 maka item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tersebut memiliki nilai reliabilitas yang memadai dan sebaliknya.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y).

Adapun model persamaan regresi linear sederhana menurut (Sugiyono 2018) adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Manajemen

α = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Sistem Pengendalian Internal

e = *Standart error*

3.8.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan bagian dari statistik dengan tujuan untuk menarik kesimpulan mengenai suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi tersebut. Hipotesis statistik adalah sebuah dugaan terhadap suatu populasi. Hipotesis harus diuji secara statistik sehingga kita dapat melihat ketepatan dan keakuratan dari data yang dianalisis. Pengambilan keputusan dalam menentukan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari perbandingan nilai profitabilitas signifikan dari masing-masing variabel hasil analisis regresi

menggunakan program SPSS jika angka signifikan $\alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Uji Parsial (Uji-t)

Menurut (Ghozali, 2018) pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen hasilnya konstan. Dalam penelitian ini uji t menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05). Uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{sig} < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{sig} > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur dan menilai seberapa baik dan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Sugiyono, 2018) Jika koefisien determinan 0 berarti variabel bebas sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinan mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Gambaran umum lokasi penelitian atau perusahaan terdiri dari sejarah perusahaan, Visi dan Misi perusahaan, tujuan umum perusahaan dan struktur organisasi perusahaan Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo.

1. Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Palopo

Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo sebelumnya merupakan Rumah sakit milik pemerintah kabupaten luwu, dibangun pada masa pemerintahan Belanda pada tahun 1920 dan menjadi salah satu bangunan bersejarah Pusat Pemerintahan Kerajaan Luwu. Dalam perjalanan telah mengalami dua kali renovasi yakni renovasi pertama dilaksanakan pada tahun 1981-1982, di masa pemerintahan Bupati Luwu Drs. Abdullah. Renovasi kedua pada tahun 2001-2002 di masa pemerintahan Bupati Dr. H. Kamrul Kasim, SH. MH.

Rumah Sakit yang sebelumnya memiliki status Rumah Sakit tipe D, dan pada tahun 1994 ditingkatkan menjadi Rumah Sakit kelas C, berdasarkan SK Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 396/Menkes/KS/IV/1994 (sebagai kantor). Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Nomor : 9 tahun 2002 RSUD Sawerigading Kota Palopo yang sebelumnya kantor berubah menjadi Badan Pengelola.

Ketika kota administrasi Palopo sebagai ibukota Kabupaten Luwu mengalami perubahan status menjadi kota otonom berdasarkan Undang-undang Nomor 11 tahun 2002, Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo beralih induk dari Pemerintah Kabupaten Luwu ke Pemerintah Kota Palopo. Perubahan nama dari Badan Pengelola Rumah Sakit menjadi Rumah Sakit dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 2008 tentang Pedoman Penyusunan Organisasi Pemerintah Daerah, sehingga Pemerintah daerah Kota Palopo menindaklanjuti untuk Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo sesuai dengan nomor 01 tahun 2009 dan saat ini Rumah Sakit Umum Daerah telah menjadi Rumah Sakit Tipe B Non Pendidikan.

Sebagai unit pelayanan publik yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) sesuai dengan Surat Keputusan Walikota Palopo tanggal 9 April 2012 Nomor : 397/IV/2012 tentang Penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKDP) yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum daerah (PPK-BLUD) dengan status penuh pemerintah daerah badan layanan umum (BLUD), meski pelaksanaannya baru dimulai pada 1 Januari 2015 dalam pengelolaan (manajemen) dituntut untuk profesional dengan konsep bisnis yang sehat dan bukan semata-mata untuk mencari keuntungan.

2. Visi dan Misi Rumah Sakit Umum daerah Sawerigading Kota Palopo

Visi dari RSUD Sawerigading Kota Palopo yaitu menjadi pusat rujukan terpercaya di Sulawesi Selatan pada tahun 2023. Sedangkan Misi dari RSUD Sawerigading Kota

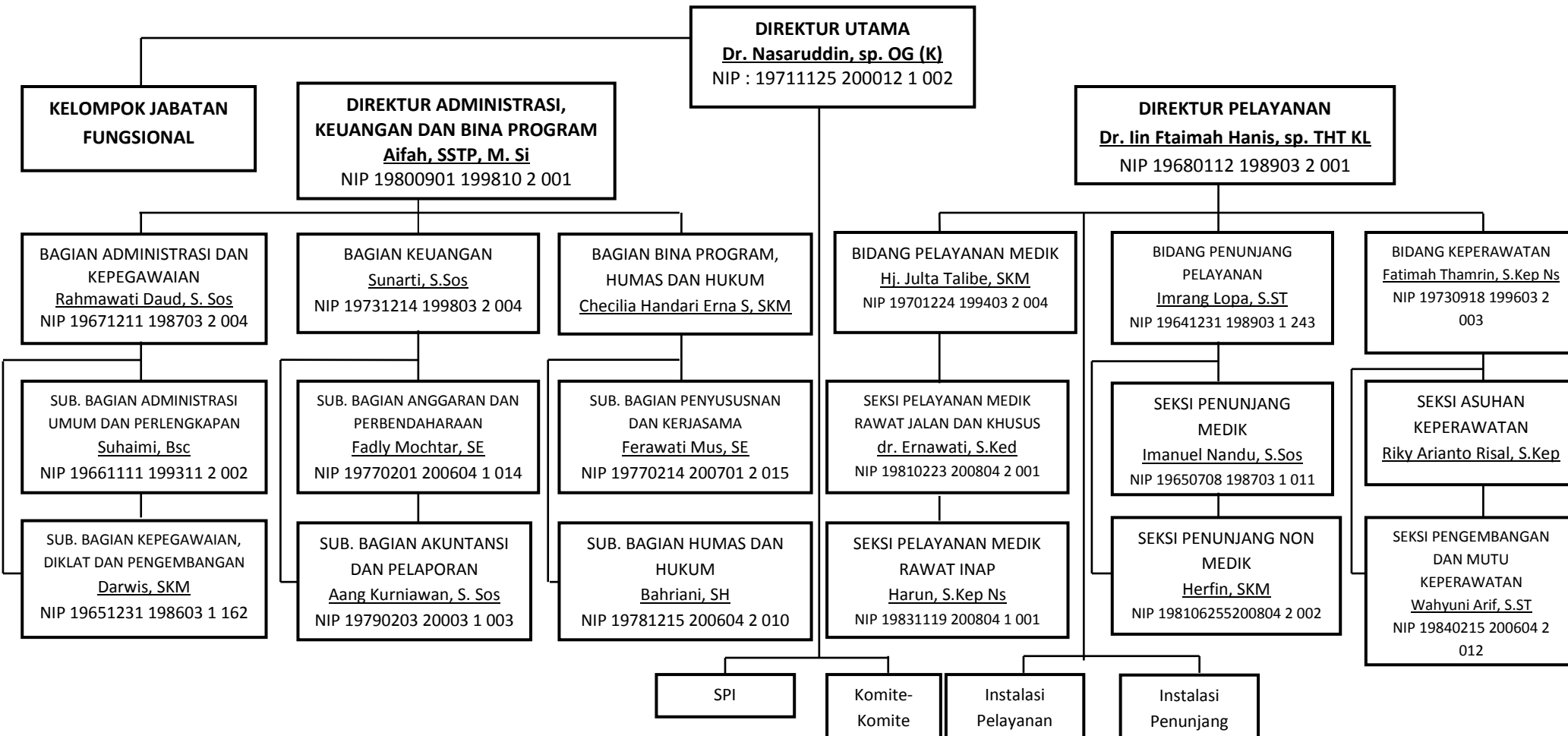
Palopo adalah sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang terjangkau, berkeadilan dan sesuai standar akreditasi rumah sakit.
- b. Menyelenggarakan tata kelola rumah sakit dan tata kelola klinis yang baik.
- c. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya rumah sakit secara berkelanjutan.

3. Tujuan Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo

Tujuan dari RSUD Sawerigading Kota Palopo ada dua yaitu tujuan umum dan khusus. Tujuan umum adalah untuk memberikan perawatan administrasi kesehatan, penyembuhan,antisipasi, peningkatan kesehatan klinik medis, administrasi rujukan, pelatihan, pemeriksaan dan administrasi wilayah. Sedangkan tujuan khusus RSUD Sawerigading Kota Palopo adalah lebih mengembangkan status kesejahteraan yang ideal bagi wilayah setempat, menjadikan RSUD sebagai tempat rujukan total, memajukan RSUD menjadi pilihan untuk menjadi administrator instruksi kesehatan ahli dan pelatihan kesehatan terletak pada kepercayaan dan pemenuhan pasien.

4. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo



4.1.2 Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Palopo. Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan data melalui penyebaran kuesioner pada Rumah Sakit Umum Sawerigading Palopo. Dari 70 kuesioner yang dibagikan kepada pegawai tetap yang bekerja di Rumah sakit Umum Sawerigading Palopo, terdapat 20 TPS yang tidak sempurna atau tidak kembali. Jumlah kuesioner yang dikembalikan dan dapat digunakan sebanyak 50 perwakilan yang sangat tahan lama bekerja di Rumah sakit Umum Sawerigading Palopo. Klasifikasikan berdasarkan pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner
1.	Distribusi kuesioner	70
2.	Kuesioner kembali	50
3.	Kuesioner tidak kembali	20
4.	Tingkat pengembalian	$50/70 \times 100\% = 71\%$

4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran yang telah disusun memiliki validitas atau tidak. Pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikan dibawah 0.05 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dapat diketahui hasil uji validitas dalam penelitian ini yaitu

menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk semua variabel dinyatakan valid, karena nilai signifikan lebih kecil 0.05 (5%) dan karena korelasi antara masing-masing skor pernyataan lebih besar dari r tabel yakni 0.279. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal (X)	X1	0.442	0.279	Valid
	X2	0.473	0.279	Valid
	X3	0.573	0.279	Valid
	X4	0.593	0.279	Valid
	X5	0.667	0.279	Valid
	X6	0.645	0.279	Valid
	X7	0.644	0.279	Valid
	X8	0.617	0.279	Valid
	X9	0.543	0.279	Valid
	X10	0.653	0.279	Valid
Kinerja Manajemen (Y)	Y1	0.545	0.279	Valid
	Y2	0.486	0.279	Valid
	Y3	0.582	0.279	Valid
	Y4	0.415	0.279	Valid
	Y5	0.343	0.279	Valid
	Y6	0.393	0.279	Valid
	Y7	0.642	0.279	Valid
	Y8	0.438	0.279	Valid
	Y9	0.400	0.279	Valid
	Y10	0.497	0.279	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS (2022)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa Variabel Sistem Pengendalian Internal (X) dan Kinerja Manajemen (Y) serta setiap item-item pernyataan yang diuji berdasarkan aplikasi SPSS versi 22 dinyatakan valid. Karena nilai r hitung $>$ dari r tabel pada signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* berada diatas 0.60.

Berikut hasil uji reliable, yaitu:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	r_{tabel}	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal (X)	783	0.60	0.279	Reliabel
Kinerja Manajemen (Y)	622	0.60	0.279	Reliabel

Sumber: Data yang diolah SPSS (2022)

Data tabel 4.3 diatas, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan variabel Sistem Pengendalian Internal (X) dan Kinerja Manajemen (Y), memiliki cronbach alpha $>$ 0.60 hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

4.1.4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Metode dari uji regresi linear sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui besaran tingkat pengaruh antara sistem pengendalian internal dengan kinerja manajemen, maka dari itu peneliti menyajikan hasil dari uji regresi linear sederhana berdasarkan tabel berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	22.822	4.140		5.512	.000
Sistem Pengendalian Internal	416	.112	.472	3.707	.001

a. Dependen Variabel : Kinerja Manajemen

Sumber: Data diolah SPSS

Pada *output* ini, dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi linear sederhana. Dalam kasus ini, persamaan regresi linear sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 22.822 + 0,416X$$

Dari *output* diatas didapatkan model persamaan dari regresi linear sederhana: Nilai konstanta sebesar 22.822, dapat dinyatakan bahwa nilai konsisten variable kinerja manajemen adalah sebesar 22.822 dan koefisien regresi X sebesar 0,416 dapat dinyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai sistem pengendalian internal, maka nilai kinerja manajemen bertambah sebesar 0,416 atau 41,6%. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

4.1.5 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien uji determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen system pengangguran mampu menjelaskan variabel dependen kinerja manajerial. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2).

Tabel 4. 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std.Error Of The Estimate
1	.472 ^a	.223	.206	3.178

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai R square sebesar 0,223 artinya sistem pengendalian internal memiliki pengaruh sebesar 22,3% terhadap kinerja manajemen sedangkan 77,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	22.822	4.140		5.512	000
Sistem Pengendalian Internal	.416	112	472	3.707	001

a. Dependent Variable : Kinerja Manajemen

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan variabel Sistem Pengendalian Internal (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Manajemen (Y). Berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung sebesar $3.707 > t_{tabel} 2.011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengendalian internal (X) memiliki peranan terhadap variabel kinerja manajemen (Y).

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian Sistem Pengendalian Internal mempunyai peranan terhadap Kinerja Manajemen pada Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo. Semakin baik sistem pengendalian internal yang diterapkan manajemen maka dapat mendorong peningkatan kinerja menjadi lebih efektif. Hal tersebut dapat dibuktikan dalam pengujian yang dilakukan melalui signifikasi koefisien regresi linear sederhana pada variabel Sistem Pengendalian Internal. Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai koefisien sebesar 0.416 sedangkan nilai signifikasinya sebesar 0.001. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai signifikasi lebih kecil dari 0.05, ini berarti peranan sistem pengendalian internal terhadap pengendalian internal signifikan atau dapat diartikan bahwa sistem pengendalian internal memiliki peran terhadap kinerja manajemen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2018) yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah. Dengan hasil uji t yang menghasilkan nilai signifikansi

sebesar 0.003 dengan nilai koefisien sebesar 0.214. Penelitian yang dilakukan oleh Ribuwati (2018), menunjukkan bahwa hasil dari pengujian hipotesis disimpulkan bahwa variabel sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Puspita Sari (2016), yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pengelolaan keuangan dengan koefisien 0.441 dengan nilai t hitung 5.528 dan tingkat signifikansinya sebesar 0.000. Penelitian yang dilakukan oleh Supriatna (2016), bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel independen yaitu sistem pengendalian internal terhadap variabel dependen yaitu kinerja instansi pemerintah.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Purwaningsih & Amalia, (2021), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar $2,054 > t_{tabel} 2,048$ dan nilai probabilitas $0,049 < 0,05$ hasil penelitian ini secara teoritis dapat dilihat bahwa pengendalian internal dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dimana pengendalian internal digunakan untuk membantu mengawasi dan mengontrol seluruh kegiatan operasional suatu perusahaan.

Menurut Peraturan Walikota Palopo No. 5 tahun 2016 RSUD Sawerigading Kota Palopo, menyatakan bahwa sistem pengendalian internal adalah sistem pengendalian yang bertugas membantu direktur rumah sakit untuk melakukan pengendalian internal pada bidang pelayanan, administrasi umum, penata usaha keuangan dan kegiatan sosial disekitarnya. Penelitian yang dilakukan oleh penulis

hanya sebatas peranan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajemen di RSUD Sawerigading kota Palopo.

Penerapan sistem pengendalian internal di Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo telah terlaksana dengan sangat baik. Hal ini terbukti dari hasil rekapitulasi jawaban responden dan hasil observasi wawancara mengenai peranan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajemen rumah sakit umum daerah sawerigading kota palopo yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berjalan dengan baik dan telah diterapkan sepenuhnya, hal ini terlihat dengan adanya struktur organisasi rumah sakit umum daerah sawerigading kota palopo yang tertata dengan baik serta pembagian tugas setiap orang dengan jelas, sehingga dapat mengalokasikan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi keterlibatan sistem pengendalian internal semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Keberadaan sistem pengendalian internal di rumah sakit akan memastikan bahwa perusahaan akan menerapkan prosedur untuk mengetahui kemajuan dan keberlanjutan kinerja serta, memastikan kinerja yang konsisten pada tingkat kualitas yang dipersyaratkan sehingga menghasilkan informasi yang akurat dan berkualitas.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai peranan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajemen rumah sakit umum daerah sawerigading kota palopo, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki peranan terhadap kinerja manajemen rumah sakit umum daerah sawerigading kota palopo. Penerapan sistem pengendalian internal di rumah sakit umum daerah sawerigading kota palopo berjalan dengan baik. Hal ini terbukti dengan hasil data berupa kuesioner yang berisi pernyataan yang berkaitan dengan sistem pengendalian internal yang memiliki 4 dimensi yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi serta aktivitas pengawasan yang berperan terhadap kinerja manajemen.

5.2 Saran

Berikut beberapa saran yang penulis harapkan bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya serta perusahaan, antara lain:

1. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan beberapa hal yakni memperluas dan menambahkan variabel independen dan dependen yang telah dilakukan.
2. Bagi rumah sakit penulis memberi saran bahwa lebih mengoptimalkan kualitas Sistem Pengendalian Internal didalam rumah sakit.

DAFTAR RUJUKAN

- Aditya, O. R., & Surjono, W. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal SIKAP (Sistem Informasi, Keuangan, Auditing Dan Perpajakan)*
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja.
- Agung, T. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel pemoderasi di PT Intan
- Astuti, S. (2018). Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen).
- Atikah, A. (2021). Peranan Komite Audit Terhadap Kinerja Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah (BLUD Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Palopo).
- Ayuningrum, N. (2013). Peranan Pengawasan Komite Audit Terhadap Kinerja Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah (Studi Kasus Pada RSUD Sekayu)
- Azizah, J., & NR, E. (2020). Pengaruh Dewan Komisaris, Komite Audit, Dan Dewan Pengawas Syariah Terhadap Kinerja Perbankan Syariah.
- Dewi, N. L., Gunawan, Y., Mangunsong, S., & Meiliana, Y. (2021). Pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(2), 99–106.
- Fajar, I., & Rusmana, O. (2018). Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Internal BRI Dengan *COSO Framework*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 20, 04.
- Fransisca, A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Efata Baja Makmur Palembang).
- Harahap, R. (2018). penerapan sistem pengendalian internal persediaan pada rumah sakit pabatu. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5.
- Herul, A. (2019). Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Internal Terhadap

Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi RSUD Sekarwangi.

- Lubis, & Lisi, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*, 1–29.
- Lubis, R. N. (2021). pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia. *Executive Summary*.
- Novtania, M., Lambey, L., & Pontoh, W. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1), 56–64.
- Pane, A. A. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Perilaku Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 40.
- Phapros. (2020). Pedoman Sistem Pengendalian Internal (pp. 1–24).
- Pratama, N. (2018). sistem pengendalian internal. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Purwaningsih, F. N., & Amalia, M. M. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Cv. Sukses Abadi). 1, 53–61.
- Puspita Sari. (2016). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap. Pengelolaan Keuangan Pada Badan Layanan Umum. *American Journal of Research Communication*, 5(August), 12–42.
- Putri, mayang sevani. (2017). pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal*, May, 31–48.
- Qisthina, A. (2016). sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajemen. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ribuwati, R. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha Sma Negeri I Belitang Oku Timur. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 3(2).
- Riska Ratna, S. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Hubungan Karakteristik Komite Audit Terhadap Internet Financial Reporting Pada Perusahaan yang Terdaftar dalam Index LQ45 di BEI Periode 2014-2017. 11–35.

- SNK Khotimah. (2019). Sistem Pengendalian Internal. 9–25.
- Sopandi, K. (2021). Peranan Sistem Pengendalian Intern dalam Menunjang Efektivitas Pengeluaran Kas (Studi Kasus pada Pt. Poca Jaringan Solusi Cabang Bandung). 20(1), 1–23.
- Sopian, D., & Wawat, S. (2019). pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, XI(2), 40–53.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D (cetakan ke-21). Penerbit Alfabeta.
- Supriatna, N. (2016). Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bandung). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*
- Susanto. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu. In *Biomass Chem Eng* (Vol. 3, Issue 2).
- Valentina. (2016). Peranan Sistem Pengendalian Internal Dalam Penanggulangan Piutang Tak Tertagih. 4(1), 1–23.
- Yoaniza, R. (2018). Sistem Pengendalian Internal Penerimaan Kas atas Pas Bandara Pada PT Angkasa Pura 1 Bandara Adisutjipto Yogyakarta. *Diploma Thesis*, 9–20.