

ABSTRAK

Pengendalian intern penggajian penting karena dapat memberikan keyakinan yang memadai mengenai pencapaian tujuan perusahaan. Suatu sistem pengendalian intern tidak terlepas sepenuhnya dari kemungkinan terjadinya penyimpangan. Ada batas-batas tertentu yang tidak memungkinkan suatu pengendalian yang ideal tercapai. Batas-batas tersebut adalah persekongkolan, biaya, dan kelemahan manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis menetapkan judul “PERANAN AUDIT INTERN DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS PENGENDALIAN GAJI DAN UPAH”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peranan audit intern dalam menunjang efektivitas pengendalian intern gaji dan upah. Hipotesis yang digunakan adalah audit intern yang dilakukan dengan baik akan berperan dalam menunjang efektivitas pengendalian intern atas gaji dan upah.

Metode yang digunakan adalah deskriptif analisis yang bertujuan memberikan gambaran yang jelas objek penelitian dan kemudian dianalisis dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi dan melalui studi kepustakaan.

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, digunakan analisa korelasi *Rank Spearman*. Dari hasil perhitungan statistik antara peranan audit internal dalam menunjang pengendalian internal atas gaji dan upah, diketahui bahwa angka koefisien korelasi 0,395 dan nilai signifikansi 0,031 dengan angka $\alpha = 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa adanya korelasi antara audit internal dengan efektivitas pengendalian internal atas gaji dan upah memiliki hubungan yang lemah dan audit internal memiliki peran yang signifikan dalam menunjang efektivitas pengendalian internal atas gaji dan upah.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis dapat menarik simpulan bahwa audit internal yang diterapkan oleh Rumah Sakit Kebonjati cukup memadai, hal ini dapat terlihat dengan terpenuhinya unsur-unsur pengendalian intern dan dengan adanya audit intern yang memadai dapat berperan dalam menunjang efektivitas pengendalian intern gaji dan upah.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa audit intern atas gaji dan upah dapat menunjang efektivitas pengendalian intern gaji dan upah.

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------|-----------|
| ABSTRAK..... | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | x |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--------------------------------------|---|
| 1.1 Latar belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 3 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.4 Kegunaan Hasil Penelitian..... | 4 |
| 1.5 Kerangka Pemikiran..... | 5 |
| 1.6 Metodologi Penelitian..... | 6 |
| 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 8 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Audit Intern

| | |
|--|----|
| 2.1.1 Pengertian Audit Intern..... | 9 |
| 2.1.2 Fungsi Dan Tanggungjawab Audit Intern..... | 10 |
| 2.1.3 Tujuan Dan Ruang Lingkup Audit Intern..... | 11 |
| 2.1.4 Program Audit Intern..... | 12 |

| | |
|--|----|
| 2.1.5 Laporan Audit Intern..... | 13 |
| 2.1.6 Tindak Lanjut Audit Intern..... | 14 |
| 2.1.7 Independensi, Kompetensi, dan Objektivitas Audit Intern..... | 15 |
| 2.1.7.1 Independensi Audit Intern..... | 15 |
| 2.1.7.2 Kompetensi..... | 16 |
| 2.1.7.3 Objektivitas Audit Intern..... | 17 |
| 2.2 Pengertian Efektivitas..... | 17 |
| 2.3 Pengendalian Intern..... | 18 |
| 2.3.1 Pengertian Pengendalian Intern..... | 18 |
| 2.3.2 Tujuan Pengendalian Intern..... | 19 |
| 2.3.3 Komponen-Komponen Pengendalian Intern..... | 20 |
| 2.3.4 Keterbatasan Pengendalian Intern..... | 29 |
| 2.3.5 Pentingnya Pengendalian Internal..... | 32 |
| 2.4 Pemahaman Atas Pengendalian Internal..... | 34 |
| 2.4.1 Alasan Pemahaman Atas Pengendalian Internal..... | 34 |
| 2.4.2 Prosedur Pemahaman Atas Pengendalian Internal..... | 36 |
| 2.4.3 Dokumentasi Pemahaman Atas Pengendalian Internal..... | 37 |
| 2.5 Pengendalian Gaji Dan Upah..... | 39 |
| 2.5.1 Pengertian Gaji Dan Upah..... | 39 |
| 2.5.2 Tujuan Pengendalian Gaji Dan Upah..... | 40 |
| 2.5.3 Pentingnya Pengendalian Gaji Dan Upah..... | 40 |

| | |
|---|----|
| 2.6 Hubungan Audit Intern Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Gaji Dan Upah..... | 41 |
|---|----|

BAB III METODE PENELITIAN DAN OBJEK PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1 Objek Penelitian..... | 43 |
| 3.2 Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 43 |
| 3.2.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit..... | 43 |
| 3.2.2 Aktivitas Rumah Sakit..... | 45 |
| 3.2.3 Struktur Organisasi | 45 |
| 3.2.4 Deskripsi Kerja..... | 47 |
| 3.3 Metode Penelitian..... | 55 |
| 3.3.1 Pengumpulan Data..... | 56 |
| 3.3.2 Operasional Variabel | 57 |
| 3.3.3 Rancangan Analisis..... | 58 |
| 3.3.4 Rancangan Pengujian Hipotesis..... | 59 |
| 3.3.5 Penarikan Kesimpulan..... | 63 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Kebijakan dan Prosedur Kepegawaian..... | 64 |
| 4.1.1 Prosedur Penerimaan, Pengangkatan, dan Penempatan Pegawai..... | 64 |
| 4.1.2 Pendidikan dan Pelatihan..... | 65 |
| 4.1.3 Hak Pegawai..... | 66 |

| | | |
|---------|---|----|
| 4.1.4 | Prosedur Pemberhentian Pegawai..... | 67 |
| 4.2 | Prosedur Penggajian dan Pengupahan..... | 69 |
| 4.2.1 | Prosedur Pencatatan Waktu Kerja Pegawai..... | 69 |
| 4.2.2 | Prosedur Penghitungan Gaji dan Upah..... | 70 |
| 4.2.3 | Prosedur Pembayaran Gaji dan Upah..... | 70 |
| 4.3 | Pengendalian Intern Gaji dan Upah..... | 71 |
| 4.3.1 | Lingkungan Pengendalian..... | 71 |
| 4.3.1.1 | Integritas dan Etika..... | 71 |
| 4.3.1.2 | Komitmen Terhadap Kompetensi..... | 72 |
| 4.3.1.3 | Partisipasi Dewan Komisaris dan Komite Audit..... | 74 |
| 4.3.1.4 | Filosofi Manajemen dan Gaya Organisasi..... | 74 |
| 4.3.1.5 | Struktur Organisasi..... | 75 |
| 4.3.1.6 | Penetapan Wewenang dan Tanggung Jawab..... | 75 |
| 4.3.1.7 | Kebijakan dan Praktek Sumber Daya Manusia..... | 76 |
| 4.3.2 | Penaksiran Risiko..... | 77 |
| 4.3.3 | Aktivitas Pengendalian..... | 79 |
| 4.3.3.1 | Pemisahan Tugas yang Memadai..... | 79 |
| 4.3.3.2 | Otorisasi yang Memadai Atas Transaksi Atau K.egiatan..... | 79 |
| 4.3.3.3 | Dokumen dan Catatan yang Memadai..... | 80 |
| 4.3.3.4 | Pengendalian Fisik Atas Aktiva dan Catatan..... | 80 |
| 4.3.3.5 | Pengecekan Independen Atas Kinerja..... | 81 |
| 4.3.4 | Informasi dan Komunikasi..... | 81 |

| | |
|--|---------|
| 4.3.5 Pemantauan..... | 83 |
| 4.4 Kualifikasi Pemeriksaan Intern..... |84 |
| 4.4.1 Independensi Audit Intern..... | 84 |
| 4.4.2 Kompetensi Audit Intern..... | 85 |
| 4.5 Pelaksanaan Audit Intern..... | 86 |
| 4.5.1 Program Audit Intern..... | 86 |
| 4.5.2 Laporan Hasil Audit..... | 89 |
| 4.6 Pelaksanaan Audit Intern Atas Gaji dan Upah..... | 90 |
| 4.7 Peranan Audit Intern Dalam Menunjang Efektivitas | |
| Pengendalian Gaji dan Upah..... | 91 |
| 4.8 Pengujian Hipotesis..... | 92 |
| 4.8.1 Analisis Deskriptif Kualitatif..... |92 |
| 4.8.2 Analisis Statistik..... | 93 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan..... | 97 |
| 5.2 Saran..... | 99 |

DAFTAR PUSTAKA

SURAT PERNYATAAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----|--|----|
| 3.1 | Tabel Operasionalisasi Variabel..... | 58 |
| 4.1 | Tabel Total Jawaban Variabel X dan Variabel Y..... | 93 |
| 4.2 | Tabel Hasil Pengujian SPSS..... | 95 |