

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI
PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANALISIS PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PERAN AUDITOR INTERNAL

Studi Kasus di Rumah Sakit PANTI NUGROHO, YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi



Oleh :

Dionisius Putra Wijayamulya
NIM : 102114018

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2014**

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI
PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANALISIS PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PERAN AUDITOR INTERNAL

Studi Kasus di Rumah Sakit PANTI NUGROHO, YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi



Oleh :

Dionisius Putra Wijayamulya
NIM : 102114018

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2014**

Skripsi

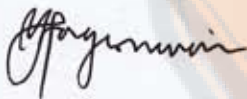
**ANALISIS PERSEPSI KARYAWAN
TERHADAP PERAN AUDITOR INTERNAL
Studi Kasus di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta**

Oleh:

Dionisius Putra Wijayamulya
NIM : 102114018

Telah Disetujui oleh :

Pembimbing I



Dra. YFM. Gien Agustinawansari, MM.,Akt. C.A.

Tanggal 17 Juli 2014

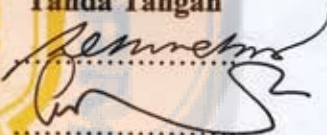
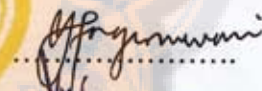
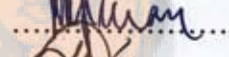
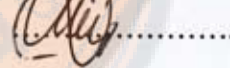
Skripsi

**ANALISIS PERSEPSI KARYAWAN
TERHADAP PERAN AUDITOR INTERNAL
Studi Kasus di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta**

Dipersiapkan dan ditulis oleh
Dionisius Putra Wijayamulya
NIM : 102114018

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 22 Agustus 2014
Dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji

	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Fr. Reni Retno Anggraeni, S.E., M.Si., Ak., C.A.	
Sekretaris	Lisia Apriani, S.E., M.Si., Ak., QIA., C.A.
Anggota	Dra. YFM. Gien Agustinawansari, MM., Ak., C.A.	
Anggota	Prof. Dr. Hiro Tugiman., Ak., QIA., CRMP	
Anggota	Trisnawati Rahayu., S.E., M. Si., Ak. QIA., C.A.	

Yogyakarta, 29 Agustus 2014

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma

Dekan



Dr. H. Herry Maridjo, M.Si



UNIVERSITAS SANATA DHARMA
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI-PROGRAM STUDI AKUNTANSI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Yang bertandatangan di bawa ini, saya menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

**ANALISIS PERSEPSI KARYAWAN
TERHADAP PERAN AUDITOR INTERNAL
(Studi Kasus di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta)**

dan dimajukan untuk diuji pada tanggal 22 Agustus adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagai tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya aku seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Yogyakarta, 29 Agustus 2014
Yang membuat pernyataan,

Dionisius Putra Wijayamulya

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI
PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN

PUBLIKASI ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma Yogyakarta :

Nama : Dionisius Putra Wijayamulya

Nomor Mahasiswa : 102114018

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta karya ilmiah saya yang berjudul :

ANALISIS PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PERAN AUDITOR INTERNAL

Studi Kasus di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan demikian saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data, mendistribusikan secara terbatas, dan mempublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis .

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal : 25 Agustus 2014

Yang menyatakan



(Dionisius Putra Wijayamulya)

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI
PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

“Menjalani hidup itu
semata-mata hanya menemukan yang membuat kita menjadi lebih,
dengan menjalani sesuatu yang kita cinta
dan mencintai apa yang kita lakukan”
(Nugie)

*“Berusahalah maksimal dan
Serahkan hasilnya kepada Allah”*
(Bapak & Ibu)

TAKLUKANLAH DIRIMU, SEBELUM MENAKLUKKAN ORANG LAIN
(SHORINJI KEMPO)

*Skripsi ini saya persembahkan untuk:
Allah Bapa disurga dan PutraNya Yesus Kristus,
Bapakku Yulius Endro dan Ibuku Roberta Dwi,
Saudaraku Rafael Yoga,
Saudara-saudari dan sahabat-sahabatku.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih kepada Allah Bapa, yang telah melimpahkan berkat dan anugerah kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi gelar sarjana pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, doa, serta arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

- a. Johanes Eka Priyatma, M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Sanata Dharma yang telah memberikan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan kepribadian penulis.
- b. Dr. H. Herry Maridjo, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- c. Drs. YP. Supardiyono, M.Si., Akt., QIA selaku Kaprodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma dan juga dosen pembimbing akademik penulis.
- d. Dra. YFM. Gien Agustinawansari, MM., Akt selaku dosen pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu dan memberi semangat serta arahan yang berharga kepada penulis demi terwujudnya skripsi ini.
- e. Prof. Dr. Hiro Tugiman., Ak., QIA., CRMP selaku dosen penguji yang telah banyak meluangkan waktu untuk datang ke Yogyakarta serta memberikan masukan dan nasehat berharga kepada penulis.
- f. Trisnawati Rahayu., S.E., M.Si., Ak. QIA selaku dosen penguji yang telah banyak meluangkan waktu serta memberikan masukan dan semangat kepada penulis.
- g. Segenap Dosen dan Karyawan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta yang telah banyak membantu penulis.
- h. Mbak Marni, Mas Frans, mas Yuli yang telah banyak membantu penulis selama penulisan skripsi.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- i. Dr. Tandean Arif Wibowo selaku Direktur Rumah Sakit Panti Nugroho yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta.
- j. Ibu Indah dan Bapak Tatang selaku karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho yang telah memberikan suasana persaudaraan serta semangat untuk menyelesaikan penelitian ini.
- k. Bapak terhebat, Ibu terbaik, dan Mas Yoga yang telah sabar membimbing penulis dan memberikan semangat dan doa kepada penulis.
- l. Brotherhood Akt A 2010: Wigung, Mas Pebri, Kukun, Nando, Romo, Leon, Teles, Dhimas, Imoy, Krisna, Rilo, Nyo-Nyo dan teman lawas Vitus Arga atas pengalaman indah dan persaudaraan yang tak pernah dirasakan penulis sebelumnya.
- m. Teman-teman UKM KEMPO USD yang telah memberikan kesempatan penulis untuk mengembangkan kepribadian penulis.
- n. MaGiS Yogyakarta, Grace, Mbak Tata, Mas Pri, Mbak Dini, Nita Kuadrat, Retha, Jevi, Fr Wanto, Romo Mario, kelompok KKP KSU Sidokaton, saudari-saudariku di AKT A 2010, AKT angkatan 2010, Mas Jalur, Cana Community yang telah mendoakan serta menjadi inspirasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- o. Eyang putri Sri Abekti, yang telah menjadi orang tua kedua penulis atas doa, restu dan perhatian yang eyang berikan kepada penulis.
- p. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 22 Agustus 2014



Penulis
Dionisius Putra W

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
E. Sistematika Penulisan	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Persepsi	6
B. Audit	7
C. Audit Internal	10
D. Tujuan Audit Internal	11
E. Tanggung Jawab Audit Internal	12
F. Peran Audit Internal	14
G. Definisi Peran <i>Watchdog</i> , Konsultan, dan Katalisator	16

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI
PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	1. <i>Watchdog</i>	16
	2. Konsultan	17
	3. Katalisator	18
	H. Standar Perilaku Auditor Internal	21
	I. Posisi Audit Internal dalam Organisasi	22
	J. Desain Penelitian	24
BAB III	METODE PENELITIAN	26
	A. Jenis Penelitian	26
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	26
	C. Subjek Penelitian	26
	D. Objek Penelitian	27
	E. Teknik Pengumpulan Data	27
	F. Populasi dan Sampel	28
	G. Teknik Pengukuran Data	30
	H. Pengujian Instrumen Penelitian	30
	1. Uji Validitas Instrumen Penelitian	30
	2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	31
	3. Uji Normalitas	32
	I. Teknik Analisis data	32
BAB IV	GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT PANTI NUGROHO	35
	A. Sejarah Umum Rumah Sakit Panti Nugroho	35
	B. Pengembangan Rumah Sakit	35
	C. Visi, Misi, Falsafah, Nilai, Komitmen, dan Tujuan Rumah Sakit	37
	D. Fasilitas dan Pelayanan di Rumah Sakit	40
	E. Struktur Organisasi	43
	F. Gambaran Auditor Internal Rumah Sakit Panti Nugroho	51
BAB V	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	53
	A. Deskripsi Data	53
	B. Pengujian Instrumen	57
	1. Uji Validitas	57
	2. Uji Reliabilitas	60
	3. Uji Normalitas	61
	C. Hasil Analisis Peran Auditor Internal Rumah Sakit	62
	D. Analisis Peran Auditor yang Paling Berperan di Rumah Sakit Panti Nugroho	71
	E. Pengelompokkan Peran yang memiliki Mean Rank Tertinggi Berdasarkan Divisi Tempat Responden Bekerja	72
	F. Pembahasan	77

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI
PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB VI	PENUTUP	82
	A. Kesimpulan	82
	B. Keterbatasan Penelitian	82
	C. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	87



Tabel 1	Perbandingan Peran Auditor Internal Paradigma Lama dengan Paradigma Baru	20
Tabel 2	Skor Penilaian Menggunakan Skala Likert	30
Tabel 3	Responden berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4	Kelompok Usia Responden	54
Tabel 5	Lama Kerja Responden di Rumah Sakit	55
Tabel 6	Kriteria Pendidikan Responden.....	56
Tabel 7	Karakteristik Divisi Responden	56
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Peran Auditor Internal Rumah Sakit Panti Nugroho Pertama	58
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Peran Auditor Internal Rumah Sakit Panti Nugroho Kedua	59
Tabel 10	Jumlah Data yang Diproses Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 11	Hasil Uji Statistik Reliabilitas	60
Tabel 12	Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	61
Tabel 13	Hasil Tanggapan Responden terhadap Peran Auditor Internal (<i>watchdog</i>)	63
Tabel 14	Hasil Tanggapan Responden terhadap Peran Auditor Internal (Konsultan)	66
Tabel 15	Hasil Tanggapan Responden terhadap Peran Auditor Internal (Katalisator)	69
Tabel 16	Hasil Peran Auditor Internal yang paling berperan di Rumah Sakit Panti Nugroho	71
Tabel 17	Peringkat Peran Auditor Internal yang berperan di Rumah Sakit Panti Nugroho	72
Tabel 18	Hasil Pengolahan Peran Konsultan di Divisi Pelayanan Keperawatan.....	74
Tabel 19	Hasil Pengolahan Peran Konsultan di Divisi Pelayanan dan Penunjang Alat Medik.....	75
Tabel 20	Hasil Pengolahan Peran Konsultan di Divisi Administrasi.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Desain Penelitian..... 88
Lampiran 2	Output Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 89
Lampiran 3	Output Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja 90
Lampiran 4	Output Responden Berdasarkan Pendidikan..... 91
Lampiran 5	Output Responden Berdasarkan Divisi..... 92
Lampiran 6	Output Uji Validitas..... 93
Lampiran 7	Output Uji Reliabilitas..... 96
Lampiran 8	Output Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov 97
Lampiran 9	Output Uji Statistik Non Parametrik, Kruskal-Wallis 98
Lampiran 10	Struktur Organisasi Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta 99
Lampiran 11	Karakteristik dan Skor Kuesioner Responden terhadap Peran Auditor Internal 100
Lampiran 12	Kuesioner Analisis Peran Auditor Internal Rumah Sakit Panti Nugroho 101

ABSTRAK

ANALISIS PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PERAN AUDITOR INTERNAL Studi Kasus di Rumah Sakit Panti Nugroho, Yogyakarta

Dionisius Putra Wijayamulya
NIM : 102114018
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2014

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap peran auditor Internal di Rumah Sakit Panti Nugroho. Peran auditor internal dibagi menjadi tiga yaitu *watchdog*, konsultan, dan katalisator.

Jenis penelitian adalah studi kasus dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam pengambilan kesimpulan menggunakan uji statistik nonparametrik, yaitu uji *Kruskal-Wallis* untuk mencari *Mean rank* dari setiap peran. Peran yang memiliki *Mean rank* tertinggi yaitu peran yang paling dominan yang dipilih oleh karyawan, kemudian berdasarkan peringkat peran tertinggi dianalisis dari tiap divisi responden bertugas untuk diperoleh *Mean rank* perdivisi.

Hasil dari analisis persepsi karyawan menunjukkan peran auditor internal sebagai Konsultan adalah peran yang paling dominan di Rumah Sakit Panti Nugroho. Peran Konsultan memiliki total skor 885 (delapanratus delapanpuluh lima) dengan *Mean Rank* 65,47 (enam puluh lima koma empat puluh tujuh). Hasil analisis peran Konsultan pada setiap divisi diperoleh rata-rata tertinggi dari Divisi Pelayanan dan Penunjang Alat Medik dengan nilai 31. Divisi Administrasi dengan nilai rata-rata 27, sedangkan rata-rata paling rendah terdapat pada Divisi Keperawatan sebesar 26.

Kata Kunci : Peran auditor Internal, *watchdog*, konsultan, dan katalisator.

ABSTRACT

ANALYSIS OF EMPLOYEE'S PERCEPTION
TO THE ROLE OF INTERNAL AUDITOR
A Case Study at Panti Nugroho Hospital Yogyakarta

Dionisius Putra Wijayamulya
NIM : 102114018
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2014

The purpose of this research is to determine the employees' perception to the role of internal auditor at Panti Nugroho Hospital Yogyakarta. The role of internal auditor is categorized as, watchdog, consultant, and catalyst.

The type of this research was a case study. The data collection method was questioners. The data analysis method was nonparametric test, called *Kruskal-Wallis* test. The highest *mean rank* of the role is the most dominant one.

The result showed that the role of internal auditor as a consultant is the most dominant role at Panti Nugroho Hospital. Consultant role had total score 885 with *mean rank* 65.47. The highest average score of the analysis consultant role is acquired from Serving and Supporting Medical Device Division, the score was 31. On the other hand, the Administration Division average score was 27, and the lowest average score was 26 at Medical Care Division.

Keywords : role of internal auditor, watchdog, consultant, and catalyst

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit merupakan organisasi sektor publik yang bergerak dalam pelayanan kesehatan, pelayanan jasa kesehatan yang disediakan Rumah Sakit yaitu dalam bentuk pemeriksaan, perawatan, pengobatan, tindakan medis maupun tindakan diagnostik lain yang dibutuhkan oleh pasien. Rumah Sakit yang mengelola sumber daya secara maksimal akan mampu memenuhi tuntutan kualitas kesehatan, oleh karena tuntutan tersebut maka berbagai upaya dilakukan Rumah Sakit untuk meningkatkan kualitas demi mencapai tujuan organisasi, salah satunya yaitu dengan menciptakan divisi-divisi baru serta mendirikan anak perusahaan untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang lebih luas dan semakin beragam. Kondisi tersebut menjadikan manajemen memiliki keterbatasan dalam melakukan evaluasi kinerja organisasi, untuk itu dibutuhkanlah sebuah fungsi yang dikenal dengan nama Audit Internal. Audit Internal bertugas untuk melakukan penilaian independen guna menguji dan mengevaluasi kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, kegiatan ini ditujukan untuk memperbaiki kinerja agar unit organisasi memperoleh nilai tambah.

Tugas yang dirancang untuk memastikan keandalan sistem pengendalian organisasi ini memerlukan penyesuaian diri oleh Auditor Internal di lapangan. Tugasnya yang memerlukan komunikasi dengan karyawan dari berbagai divisi ini membuat ada sebagian karyawan yang memiliki persepsi Auditor Internal sebagai kawan karena menganggap dengan keberadaan Auditor Internal sebagai Konsultan dan Katalisator yang dapat memberikan kontribusi berupa saran dan masukan dalam mencapai tujuan organisasi, disisi lain ada pula karyawan yang mempunyai persepsi Auditor sebagai *Watchdog* yang menjaga dan memeriksa kepatuhan kegiatan organisasi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan manajemen, dan tidak sedikit pula karyawan yang masih bingung terhadap peran Auditor Internal yang seharusnya dalam sebuah perusahaan.

Kast, et al. (1995: 395) dalam jurnal Lely Piatric menjelaskan bahwa persepsi digunakan sebagai dasar untuk memahami perilaku, karena persepsi merupakan alat dengan nama rangsangan (stimuli) yang dapat mempengaruhi cara pandang dan sikap seseorang atau organisme. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap peran Auditor Internal akan menghasilkan perilaku-perilaku yang konstruktif, sedangkan kebalikannya jika karyawan memiliki persepsi negatif terhadap peran Auditor Internal akan menghasilkan perilaku-perilaku yang destruktif, dimana perilaku ini selain merugikan karyawan juga akan merugikan pihak perusahaan dimana karyawan itu bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya dan pentingnya mengetahui persepsi karyawan terhadap peran Auditor Internal didalam sebuah organisasi termasuk Rumah Sakit, maka penulis merumuskan judul penelitian “Analisis Persepsi Karyawan Terhadap Peran Auditor Internal di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana persepsi karyawan terhadap peran Auditor Internal di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap peran Auditor Internal di Rumah Sakit Panti Nugroho, sebagai *Watchdog*, Konsultan, atau Katalisator.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Auditor Internal Rumah Sakit Panti Nugroho, Yogyakarta

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran terhadap peran Auditor Internal dalam organisasi, sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi pihak Auditor Internal dalam meningkatkan kualitas Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta.

2. Bagi Universitas Sanata Dharma

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan menambah referensi bagi mahasiswa yang ingin mendalami bidang Auditor Internal.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Audit Internal, serta dapat menerapkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan sekaligus mengetahui gambaran Auditor Internal di dunia kerja yang sesungguhnya.

E. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini berisi teori yang mendukung penulisan meliputi pengertian persepsi, audit, tujuan Audit Internal, peran Audit Internal, tanggungjawab Audit Internal, pengertian *Watchdog*, Konsultan, Katalisator, dan posisi divisi Audit Internal dalam organisasi.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan untuk mengolah data yang didapat dan prosedur yang digunakan dalam menarik kesimpulan.

Bab IV Gambaran Umum

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat dan perkembangan Rumah Sakit Panti Nugroho serta pembagian tugas dari setiap divisi.

Bab V Analisis Data dan Pembahasan

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi data, pengujian instrumen, dan langkah-langkah analisis data untuk memperoleh jawaban dari penelitian serta dalam mengambil kesimpulan dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

Bab VI Penutup

Dalam bab ini diuraikan mengenai kesimpulan dari penelitian, keterbatasan penulis dan saran bagi Rumah Sakit Panti Nugroho dan peneliti berikutnya.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Persepsi

Walgito (2005: 102) menjelaskan pengertian persepsi sebagai berikut :

“Persepsi adalah suatu proses yang didahului oleh penginderaan sebagai suatu cara individu untuk menerima stimulus mengenai dirinya melalui alat indera yang dimiliki, alat indera dalam pengertian ini merupakan alat penghubung individu dengan dunia luar. Stimulus yang diterima akan diorganisasikan dan diinterpretasikan, sehingga seseorang dapat menyadari keadaan lingkungan sekitarnya dan apa yang dialami oleh individu yang bersangkutan”.

Persepsi menurut Suharnan (2005: 23) adalah suatu proses penggunaan pengetahuan yang telah dimiliki untuk mendeteksi atau memperoleh dan menginterpretasi stimulus yang diterima oleh alat indera seperti mata, telinga, dan hidung. Linda Davidoff (1988: 261) menjelaskan ada berbagai faktor yang mempengaruhi persepsi diantaranya pengalaman, motivasi pribadi, emosi, minat, kebudayaan dan pengharapan. Pratiwi (2012) dalam blognya juga menjelaskan ada berbagai faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu: reseptor pengamat dalam menerima stimulus dan menginterpretasikan kejadian disekitarnya, kedua yaitu pengalaman yang dimiliki seseorang yang dipengaruhi oleh kedewasaan usia dan tingkat pendidikan seseorang, dan yang terakhir adalah harapan seseorang yang dapat memberikan persepsi yang baik jika memiliki harapan yang baik dan persepsi yang buruk jika memiliki harapan yang buruk.

Pengertian persepsi dapat disimpulkan yaitu hasil proses penafsiran informasi yang diperoleh melalui alat indera manusia, oleh karena itu hasil persepsi tiap orang akan berbeda walaupun stimulus yang diterima sama. Pengalaman, kemampuan berpikir serta kerangka acuan juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi persepsi tiap orang berbeda.

B. Audit

Jusup (2001: 11) menjelaskan pengertian Audit sebagai berikut :

“Audit adalah suatu proses sistematis untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian ekonomi secara objektif untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan”.

Hiro Tugiman (1997:113) menjelaskan Audit sebagai suatu penilaian yang independen, terstruktur, dan didokumentasikan atas kecocokan dan implementasi suatu aktivitas terhadap persyaratan yang dispesifikasikan. Suatu audit dapat menguji setiap bagian dan spektrum pengendalian manajemen, termasuk keuangan, operasional, lingkungan, dan aspek mutu usaha. *Dictionary for Accountants* dalam buku Munawir (1995:1) juga menjelaskan bahwa *Auditing* adalah penyelidikan atau penilaian secara sistematis terhadap prosedur atau suatu operasi dengan tujuan untuk menentukan kesesuaian dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Pengertian audit dapat disimpulkan sebagai suatu proses penyelidikan, pengumpulan dan penilaian bukti-bukti yang dilakukan oleh orang atau badan yang bebas tidak memihak untuk menilai proses yang diterapkan di dalam

organisasi, yang nantinya hasil penilaian akan diberikan kepada pihak yang berkepentingan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

1. Jenis- Jenis Pemeriksaan Audit

Ada 3 jenis pemeriksaan Audit menurut Jusup (2001: 15):

a) Audit Laporan Keuangan

Dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan sebagai keseluruhan yaitu informasi kuantitatif yang akan diperiksa dan dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Pada umumnya kriteria yang digunakan adalah prinsip akuntansi berlaku umum, meskipun audit lazim juga dilakukan atas laporan keuangan yang disusun berdasarkan dasar akuntansi lain yang cocok untuk organisasi yang diaudit.

b) Audit Kesesuaian

Tujuan audit kesesuaian adalah untuk menentukan apakah pihak yang diaudit telah mengikuti prosedur atau aturan tertentu yang diterapkan oleh pihak yang berwenang.

c) Audit Operasional

Audit operasional adalah pengkajian (*review*) atas setiap bagian dari prosedur dan metode yang diterapkan suatu organisasi dengan tujuan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektifitas.

2. Jenis-Jenis Auditor

Auditor dapat dibedakan menjadi tiga jenis menurut Jusup (2001:17) yaitu:

a) Auditor Pemerintah

Auditor yang bertugas untuk memeriksa tanggung jawab tentang keuangan negara yang diadakan suatu Badan Pemeriksa Keuangan yang pengaturannya ditetapkan dengan undang-undang dan hasilnya diberitahukan kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).

b) Auditor Intern

Auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh karenanya berstatus sebagai pegawai pada perusahaan tersebut. Tugas audit yang dilakukannya terutama ditujukan untuk membantu manajemen pada perusahaan tersebut.

c) Auditor Eksternal / Akuntan Publik

Tanggung jawab utama auditor independen atau lebih umum disebut akuntansi publik adalah melakukan fungsi pengauditan atas laporan keuangan yang diterbitkan perusahaan.

Elder (2008: 20) menambahkan bahwa terdapat jenis audit yang lain yaitu Audit Pajak. Audit Pajak bertugas untuk membantu Direktorat Jenderal Pajak dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam mengaudit Surat Pemberitahuan (SPT) wajib pajak untuk menentukan apakah SPT tersebut telah mematuhi peraturan pajak yang berlaku.

C. Audit Internal

Setianto (2004: 9) menjelaskan Audit Internal adalah kegiatan *assurance* dan konsultasi yang bersifat independen serta objektif. Audit Internal dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Munawir (1995: 14) menjelaskan Auditor Internal juga bertugas menilai dan mengevaluasi tipe pengendalian dengan tujuan untuk menemukan kelemahan-kelemahan atau penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaannya yang selanjutnya menyarankan kepada manajemen untuk melakukan perbaikan.

Audit Internal merupakan fungsi penilaian yang independen yang dibuat dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk menguji dan mengevaluasi berbagai kegiatan yang dilaksanakan organisasi. Fungsi ini tidak sekedar memeriksa untuk menemukan ketidaksesuaian atau kekurangan yang terdapat pada organisasi yang diperiksanya, tetapi fungsi ini juga berusaha menemukan sebab ketidaksesuaian dan kekurangan yang

ada serta mempertimbangkannya untuk melakukan perbaikan (Hiro Tugiman 1995: 95).

Audit Internal dapat disimpulkan sebagai audit yang ditujukan untuk memperbaiki kinerja organisasi. Audit Internal juga berfungsi sebagai penilai independen yang dibentuk dalam suatu organisasi dan mempunyai aktivitas untuk memberikan jaminan keyakinan terhadap sistem pengendalian internal yang digunakan.

D. Tujuan Audit Internal

Hiro Tugiman (1997:14) menjelaskan Audit Internal dirancang untuk memastikan kehandalan sistem pengendalian yang dimiliki perusahaan, yang akhirnya Audit Internal memberi laporan kepada dewan komisaris secara periodik, sehubungan dengan baik tidaknya sistem pengendalian tersebut. Wuryan Andayani (2008: 3) mengatakan tujuan Audit Internal meliputi penganalisaan, konsultasi, menilai anggota-anggota organisasi atas efektifitas dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, serta menginformasikan tindakan-tindakan yang telah diperiksa/ditinjau dan diberikan rekomendasi.

Sawyer *et.al* (2003: 9-10) yang diterjemahkan oleh Desi Adharlani mendefinisikan tujuan Audit Internal sebagai berikut :

“Audit Internal melakukan penilaian terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi untuk menentukan; keakuratan dan keandalan informasi keuangan serta operasi, mengidentifikasi dan meminimalkan risiko yang dihadapi perusahaan, mengikuti peraturan prosedur internal, memastikan kriteria operasi yang memuaskan telah dipenuhi, menentukan sumber daya telah digunakan apakah telah efisien dan ekonomis, dan terakhir memastikan tujuan organisasi telah dicapai secara efektif dan dikonsultasikan dengan manajemen.”

Tujuan dibentuknya Audit Internal ini dapat disimpulkan yaitu untuk menguji dan mengevaluasi aktivitas yang berlangsung dalam organisasi, apakah sudah berjalan secara efektif, efisien dan ekonomis dalam mencapai tujuan organisasi serta menyediakan sarana rekomendasi dan nasihat sehubungan dengan aktivitas audit yang dilakukan. Tanpa adanya fungsi Audit Internal maka pemimpin organisasi mengalami kesulitan dalam memperoleh informasi independen bersangkutan dengan kinerja organisasi.

E. Tanggung Jawab Audit Internal

Akmal (2009: 19) menjelaskan tanggung jawab Audit Internal adalah memberikan rekomendasi atau saran-saran kepada pimpinan berdasarkan pemeriksaan atau jasa konsultasi, mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan pemeriksaan, dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan hasil yang terbaik.

Wuryan Andayani (2008: 95) menjelaskan Audit Internal harus bertanggung jawab untuk merencanakan penugasan audit. Perencanaan harus didokumentasikan dan harus mencakup: (i) penetapan tujuan audit dan lingkup pekerjaan; (ii) perolehan latar belakang informasi tentang aktivitas yang akan diaudit; (iii) penentuan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan audit; (iv) komunikasi dengan orang-orang yang perlu mengetahui audit yang akan dilakukan; (v) survai lapangan untuk mengenal lebih dekat aktivitas dan kontrol yang akan diaudit untuk mengidentifikasi hal-hal yang akan ditekankan dalam audit, dan untuk mengundang komentar dan saran dari klien; (vi) penulisan program Audit; (vii) penentuan bagaimana, kapan, dan kepada siapa hasil audit akan dikomunikasikan; perolehan pengesahan rencana kerja audit.

Tanggung jawab Audit Internal tidak hanya dalam bidang akuntansi atau pengendalian akuntansi internal, melainkan memiliki fungsi yang luas dan fleksibel. Pernyataan tersebut ditekankan karena perkembangan organisasi tidak hanya diakibatkan oleh bidang akuntansi yang profesional, tetapi seluruh bidang yang berkaitan dengan kegiatan operasi organisasi yang berfungsi dengan baik.

F. Peran Auditor Internal

Wuryan Andayani (2008: 58) mengatakan Auditor Internal sangat membantu manajemen dengan mengevaluasi sistem pengendalian dan menunjukkan kelemahan-kelemahan dalam sistem pengendalian internal. Auditor Internal haruslah terus mengingat bahwa sistem pengendalian dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu Auditor Internal juga berperan dalam beberapa hal yakni:

1. Mengidentifikasi dan meminimalkan risiko. Semua organisasi menetapkan manajemen risiko dengan melakukan pendekatan yang holistik meliputi semua risiko pada perusahaan, yang berasal dari hukum, politik dan membuat peraturan, hubungan dengan pemegang saham, dan pengaruh persaingan.
2. Membantu membuat proses keputusan.
3. Menganalisa aktivitas perusahaan tidak hanya masa lalu, tetapi juga masa depan.
4. Membantu manajer membuat perencanaan, mengorganisasi, mengarahkan dan mengendalikan masalah.
5. Memberikan jasa konsultasi.
6. Menilai apakah penggunaan sumber daya sudah efektif, efisien dan ekonomis serta apakah tujuan organisasi telah tercapai.

Hiro Tugiman (1995: 40) menjelaskan bahwa Auditor Internal haruslah menilai operasi atau program, apakah hasil-hasil yang dicapai telah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dan apakah pekerjaan / operasional tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Audit Internal dapat merekomendasikan suatu rangkaian tindakan-tindakan yang tepat tergantung pada keadaan lapangan. Auditor Internal berperan dalam memberikan bantuan kepada manajer yang bertanggungjawab untuk menentukan berbagai tujuan dan sasaran serta sistem, dengan menentukan apakah berbagai asumsi yang mendasari suatu hal telah sesuai, apakah telah menggunakan berbagai informasi yang akurat, terbaru dan relevan.

Audit Internal dapat disimpulkan berperan untuk memberikan nilai tambah dan melakukan perbaikan operasi, memeriksa dan mengevaluasi aktivitas organisasi sebagai jasa kepada organisasi. Peran tersebut dilakukan melalui pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan melakukan perbaikan manajemen risiko, pengendalian dan proses yang jujur, bersih dan baik.

G. Definisi Peran *Watchdog*, Konsultan, dan Katalisator

1. *Watchdog*

Auditor Internal sebagai *Watchdog* berperan sebagai mata dan telinga manajemen dikarenakan pihak manajemen memerlukan kepastian bahwa semua kebijakan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai apa yang telah digariskan atau dengan kata lain tidak menyimpang dari yang telah direncanakan dan tidak akan dilaksanakan secara menyimpang juga oleh para pegawai. Orientasi Audit Internal banyak melakukan pemeriksaan terhadap tingkat ketentuan-ketentuan yang ada atau audit kepatuhan. Peran dari fungsi *watchdog* ini bersifat seperti seorang polisi yang selalu mengawasi karyawan untuk melakukan apa yang telah ditetapkan, dan tidak heran dalam peran ini karyawan merasa tertekan karena selalu diawasi dan Auditor berusaha untuk menemukan kesalahan-kesalahan sehingga secara berangsur-angsur peran ini ditinggalkan (Tampubolon: 2005)

Peran *watchdog* bertujuan untuk memastikan ketaatan/kepatuhan terhadap ketentuan, peraturan atau kebijakan yang telah ditetapkan. Audit yang dilakukan adalah *compliance audit* dan apabila terdapat penyimpangan dapat dilakukan koreksi

terhadap sistem pengendalian manajemen (Andrian Simbolon: 2010).

Valery G.Kumaat (2010:7) menjelaskan pandangan Audit Internal sebagai *watchdog* yaitu Auditor Internal yang bertugas sebagai penangkal tindak kecurangan dengan mewaspadai kemungkinan adanya ‘musuh dalam selimut’ ditengah perusahaan. Fungsi *watchdog* alias polisi perusahaan ini biasanya menjadi motivasi awal pembentukan Audit Internal. Namun peran ini lambat-laun akan menimbulkan kesan bahwa sepanjang tidak ada kasus penyelewengan, auditor praktis tidak banyak pekerjaan.

2. Konsultan

Peran Auditor Internal sebagai konsultan, ketika dunia usaha mulai menyadari bahwa semua usaha mengandung risiko, mulailah muncul kebutuhan untuk menerapkan internal audit berbasis risiko (*risk based internal auditing*). Sesuai definisi baru, kegiatan Audit Internal bertujuan untuk memberikan layanan kepada organisasi. Peran sebagai konsultan bukan hanya berperan sebagai pemeriksa, tetapi juga sekaligus berfungsi sebagai mitra manajemen. Auditor Internal berperan sebagai konsultan juga mempunyai tugas memberi masukan berbagai masalah yang berhubungan dengan pengelolaan berbagai sumber

daya yang terdapat dalam sebuah organisasi. Fokus utama audit ini adalah membantu satuan kerja operasional mengelola risiko dengan mengidentifikasi masalah dan menyarankan perbaikan yang memberi nilai tambah untuk memperkuat organisasi (Tampubolon : 2005).

Peran sebagai konsultan dapat memberikan manfaat berupa nasihat (*advice*) dalam pengelolaan sumber daya sehingga dapat membantu tugas para manajer operasional. Audit yang dilakukan adalah *operational audit*, yaitu meyakinkan bahwa organisasi telah memanfaatkan sumber daya organisasi secara ekonomis, efisien dan efektif sehingga dapat dinilai apakah manajemen telah menjalankan aktivitas yang mengarah pada tujuan organisasi. Rekomendasi yang dibuat oleh auditor biasanya bersifat jangka menengah. Aplikasi nyata peran ini dalam perusahaan adalah penerapan *Control Self Assesment* yang telah berjalan baik di beberapa perusahaan besar hingga saat ini (Andrian Simbolon : 2010).

3. Katalisator

Peran Auditor Internal sebagai Katalisator. Seiring dengan berkembangnya semua aspek dalam kehidupan, berkembang pula bermacam risiko yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi. Sebagai contoh dari luar organisasi (perusahaan) yaitu

banyaknya pesaing, maka Audit Internal dimungkinkan berperan sebagai katalisator yang ikut berperan serta menentukan tujuan dari perusahaan tersebut (Tampubolon : 2005).

Peran sebagai katalisator berkaitan dengan *quality assurance*, sehingga Auditor Internal diharapkan dapat membimbing manajemen dalam mengenali risiko-risiko yang mengancam pencapaian tujuan organisasi. *Quality assurance* bertujuan untuk meyakinkan bahwa proses bisnis yang dijalankan telah menghasilkan produk/ jasa yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Dalam peran katalisator, Auditor Internal bertindak sebagai fasilitator dan *agent of change*. Pengaruh yang paling kuat dari peran Katalisator bersifat jangka panjang, terutama berkaitan dengan tujuan organisasi yang dapat memenuhi kepuasan pelanggan dan pemegang saham (Andrian Simbolon : 2010).

Supriyanto dan Maulana dalam jurnalnya yang berjudul “Pergeseran Paradigma Tentang Fungsi Audit Internal serta Kaitannya dengan Aspek Teknologi Informasi dalam Perguruan Tinggi” menggambarkan peran Auditor Internal yang telah berubah dari paradigma lama menjadi paradigma baru seperti tabel berikut:

Tabel 1. Perbandingan Peran Auditor Internal paradigma lama dengan paradigma baru

Uraian	Paradigma Lama	Paradigma Baru
Peran	<i>Watchdog</i> , mata telinga pimpinan	Konsultan, Katalisator
Pendekatan	Detektif (mendeteksi masalah)	Prefentif (mencegah Masalah)
Sikap	Seperti Polisi	Sebagai Mitra Bisnis
Fokus	Kelemahan dan penyimpangan	Penyelesaian yang konstruktif

Sumber: Supriyanto dan Maulana, Universitas Widyatama

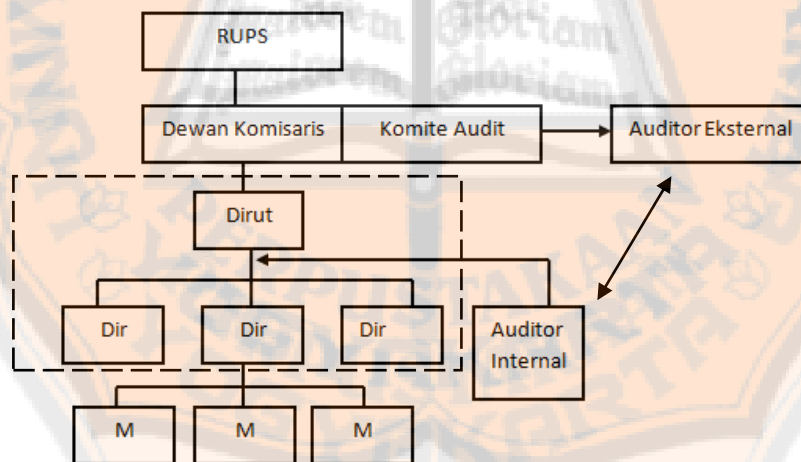
Berdasarkan paradigma baru profesi Auditor Internal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada era abad ke-21 ini peran Auditor Internal tidak dapat lagi hanya sebagai *Watchdog* saja, namun perlu ditingkatkan perannya menjadi Konsultan dan Katalisator.

H. Standar Perilaku Auditor Internal

Menurut Setianto dan rekan (2004 : 11) Standar Perilaku Auditor Internal meliputi: Pertama, Auditor Internal harus menunjukkan kejujuran, objektivitas, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesi. Kedua, Menunjukkan loyalitas terhadap organisasinya atau terhadap pihak yang dilayani, namun demikian Auditor Internal tidak boleh secara sadar terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau melanggar hukum. Ketiga, Auditor Internal tidak boleh secara sadar terlibat dalam tindakan atau kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi Audit Internal atau organisasinya. Keempat, bersikap hati-hati dan bijaksana dalam menggunakan informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan tugasnya. Auditor internal tidak boleh menggunakan informasi rahasia : (i) untuk mendapatkan keuntungan pribadi; (ii) melanggar hukum; atau (iii) yang dapat menimbulkan kerugian terhadap organisasinya. Kelima, Auditor internal harus senantiasa meningkatkan kompetensi serta efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugasnya. Auditor internal wajib mengikuti pendidikan professional berkelanjutan.

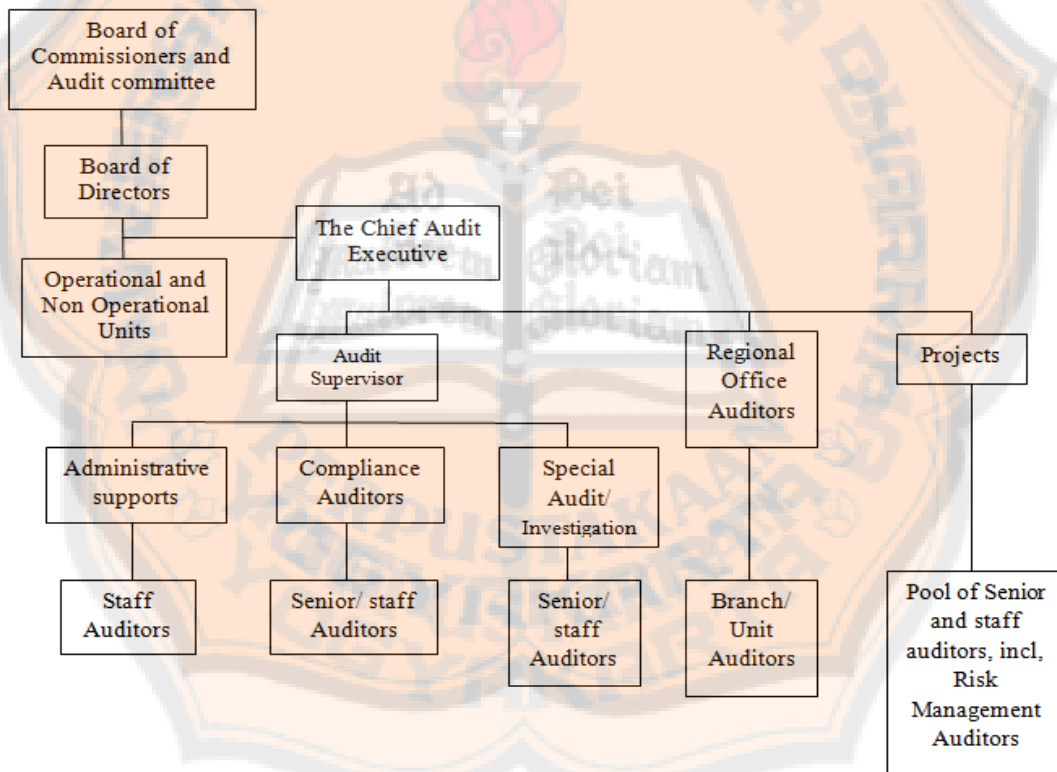
I. Posisi Audit Internal dalam Organisasi

Wuryan Andayani (2008: 8) menjelaskan organisasi Audit Internal memiliki karakteristik berada di bawah presiden direktur atau dewan komisaris tergantung dengan tujuan yang diinginkan, laporan hasil Audit Internal ditujukan kepada tingkat manajemen yang lebih tinggi dan pihak lain setelah mendapat persetujuan dari pihak manajemen. Struktur organisasi Audit Internal bisa berada di bawah direktur utama dan sejajar dengan dewan direksi, seperti gambar berikut ini .



Gambar 1. Struktur Organisasi Departemen Audit Internal W. Andayani
Sumber : *Audit Internal*, Wuryan Andayani (2008:9)

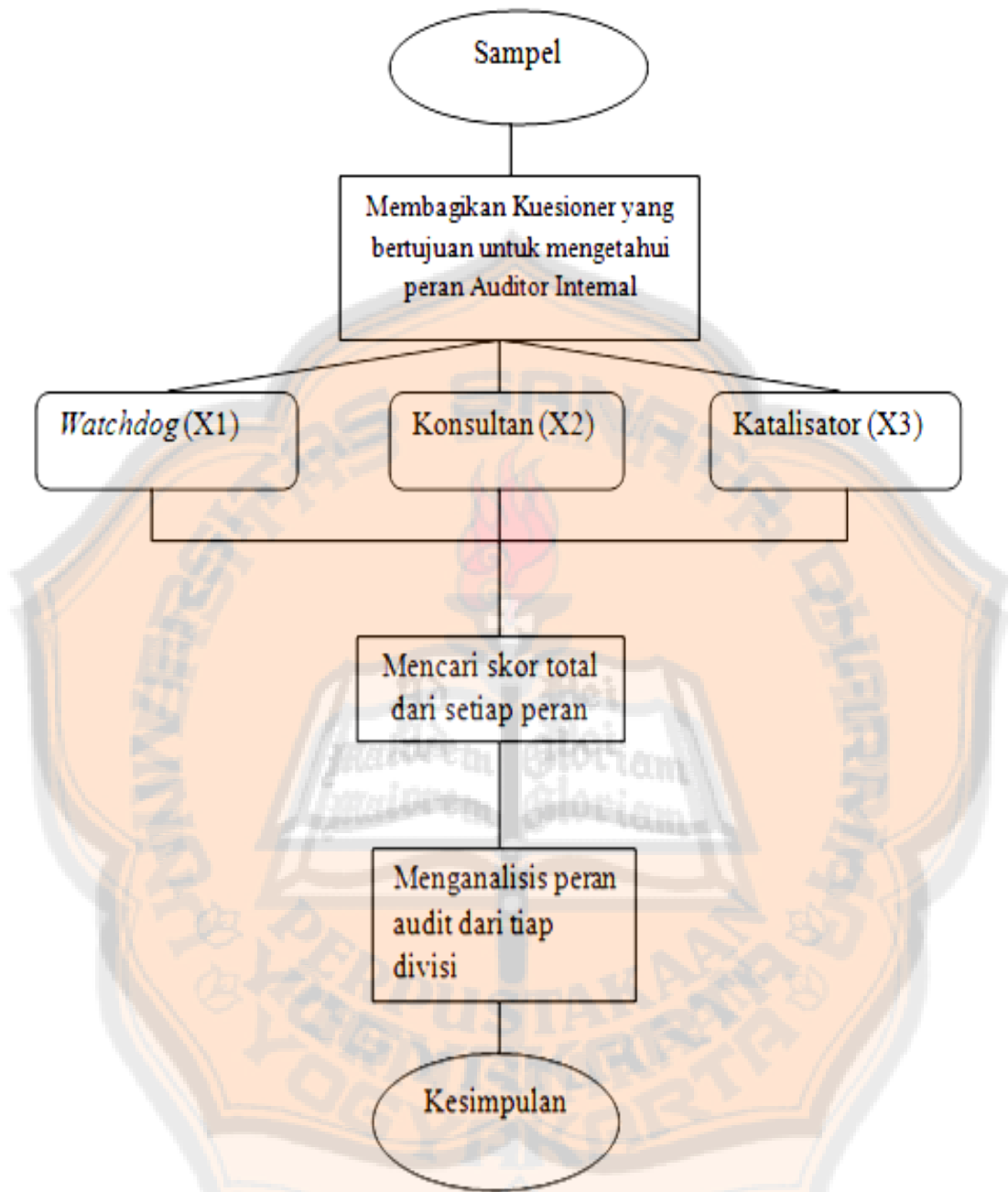
Tampubolon (2005:73) mengatakan struktur organisasi Audit Internal yang dipergunakan akan bergantung kepada kebutuhan masing-masing organisasi. Praktek audit dalam kenyataannya masih membutuhkan pendekatan kepatuhan (*compliance audit*) walaupun perannya telah semakin dibatasi. Berikut adalah gambaran Struktur Organisasi Audit Internal menurut Tampubolon :



Gambar 2. Struktur Organisasi Audit Internal Tampubolon
 Sumber : *Risk and System-Based Internal Audit*, Tampubolon 2005

J. Desain Penelitian

Desain penelitian untuk menjawab persepsi karyawan terhadap peran Auditor Internal dapat dilihat pada Gambar 3. Pertama penulis menentukan sampel yang tepat untuk memilih responden, setelah itu membagikan kuesioner yang sudah dikelompokkan menjadi 3 peran yaitu *Watchdog*, Konsultan, dan Katalisator kepada para responden. Jika kuesioner sudah terkumpul maka penulis dapat mencari skor total dari setiap peran menggunakan skala *likert* lalu menentukan peran yang paling dominan dari skor yang tertinggi. Peran tersebut lalu dianalisis dari setiap divisi untuk menarik kesimpulan. Adapun Gambar 3 sebagai berikut.



Gambar 3 : Desain Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus dengan melakukan penelitian di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta tentang analisis persepsi karyawan terhadap peran Auditor Internal. Kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini hanya berlaku di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Panti Nugroho, yang beralamat di Jalan Kaliurang, km 17, Pakem, Yogyakarta. Waktu penelitian selama dua bulan, dari Maret sampai dengan April 2014.

C. Subjek Penelitian

Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho yang terkait dengan pelaksanaan prosedur operasional Rumah Sakit :

- a. Direktur
- b. Seksi Pelayanan dan Penunjang Medik
- c. Seksi Pelayanan Keperawatan
- d. Seksi Administrasi

D. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah persepsi karyawan tentang peran Auditor Internal apakah berperan sebagai *Watchdog*, Konsultan atau Katalisator dalam mencapai tujuan organisasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Berisi beberapa pernyataan yang disusun dengan bahasa yang mudah dimengerti dengan singkat, padat dan jelas. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda *Checklist* (centang). Pernyataan dalam kuesioner yang disebar diperoleh berdasarkan Hiro Tugiman (1997), Tampubolon (2005), dan pernyataan kuesioner dalam penelitian Bernhard Tjahyono (2010).

Kuesioner yang disebarkan terdiri dari tiga variabel:

- a. Variabel persepsi karyawan terhadap peran Auditor Internal sebagai *watchdog* disebut X1, dianalisis berdasarkan pernyataan nomor 1 sampai dengan 7. Peran Audit Internal sebagai *watchdog* bersifat konvensional, di mana Auditor Internal lebih dominan melakukan pemeriksaan dan pengawasan untuk memastikan prosedur telah sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi.

- b. Variabel persepsi karyawan terhadap peran Auditor Internal sebagai Konsultan disebut X2, dianalisis berdasarkan pernyataan 8 sampai dengan 14. Peran Auditor Internal sebagai konsultan berfungsi sebagai mitra manajemen, memberi masukan/ nasihat kepada karyawan, menyarankan perbaikan guna memperkuat organisasi, dan meyakinkan organisasi telah memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Variabel persepsi karyawan terhadap peran Auditor Internal sebagai Katalisator disebut X3 dan dianalisis berdasarkan pernyataan 15 sampai dengan 21. Peran Auditor Internal sebagai Katalisator berfungsi untuk membimbing manajemen dalam mengenali risiko-risiko yang mengancam serta ikut serta dalam menentukan tujuan organisasi. Proses auditnya disebut *quality assurance* dan bersifat jangka panjang karena ikut menanamkan nilai-nilai yang sangat mendasar sesuai konsep *quality management* yang menjadi pegangan karyawan.

F. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2007:115) mengatakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya”. Populasi yang digunakan adalah Direktur, dan karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2009:116). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non probability Sampling*, dimana teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Wiratna 2011: 15). Pengambilan sampel menerapkan teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang dimaksud adalah pihak-pihak yang terlibat dengan kegiatan pengauditan internal di Rumah Sakit Panti Nugroho. Pertimbangan ini dilakukan untuk memperkuat kesimpulan terhadap hasil pengolahan data, dengan kata lain yang akan menjadi *auditee* adalah pihak Direktur, Wakil Direktur, Kepala Seksi I, Kepala Seksi II, Kepala Sub Seksi I, dan kepala Sub Seksi II dari setiap seksi yang terdapat dalam struktur organisasi Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta. Disimpulkan sampel dalam penelitian ini sejumlah 34 Responden yang terdiri dari responden dengan jabatan seperti yang disebutkan sebelumnya.

G. Teknik Pengukuran Data

Skala pengukuran jawaban dari kuesioner yang disebar menggunakan Skala *Likert*. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono 2004:86).

Tabel 2. Skor Penilaian menggunakan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono 2004: 86-87)

H. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat dan cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar 1992: 4).

Uji Validitas yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment* oleh Karl Pearson, dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$. Jika r hitung lebih besar

daripada r tabel maka data dinyatakan valid dan memenuhi pengujian berikutnya. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Di mana:

n = jumlah sampel

x = skor butir seluruh pernyataan

y = skor total

2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Azwar (1992:4) menjelaskan bahwa hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur belum berubah. Uji Reliabilitas yang digunakan adalah Koefisien Alpha (*Cronbach Alpha*), yaitu melakukan pembelahan tes tidak hanya terbatas kedalam dua belahan saja melainkan beberapa belahan apabila diperlukan.

Rumusan formula umum koefisien alpha adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right\}$$

Di mana:

k = banyaknya belahan tes

s_j^2 = Varians belahan j ; $j= 1,2,..k$

s_x^2 = Varians skor total tes

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan terdistribusi normal atau tidak. Tujuan dari pengujian normalitas ini sebagai patokan dalam menentukan alat uji untuk menarik kesimpulan, jika data terdistribusi normal maka selanjutnya akan diuji menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak normal maka selanjutnya akan dilakukan alat uji statistik nonparametrik. Uji Normalitas yang digunakan yaitu *Kolmogorov-Smirnov* yang dibantu oleh *SPSS 16.0*. Priyatno (2010:40) menjelaskan penentuan data terdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut :

- a. Jika hasil Signifikansi (Sig.) $< \alpha$ (0,05), maka distribusi data tidak normal.
- b. Jika hasil Signifikansi (Sig.) $\geq \alpha$ (0,05), maka distribusi data normal.

I. Teknik Analisis Data

1. Pengolahan Data

a. Frekuensi Tabel

Anwar (2011: 116) menjelaskan data mentah sulit untuk dideskripsikan sehingga butuh pengelompokkan dengan cara menyusun ke dalam kelas-kelas tertentu yang disebut distribusi frekuensi. Proses ini dilakukan untuk mengelompokkan dan mengetahui berapa banyak

karyawan yang memilih skala SS (Sangat Setuju), S (Setuju), T (Tidak Tahu), TS (Tidak Setuju), dan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) dalam masing-masing kategori *Watchdog*, *Konsultan*, dan *Katalisator*. Proses ini juga dapat mempermudah dalam mengetahui total jawaban yang dapat dikumpulkan dalam kuesioner dengan bentuk angka nominal dan juga persentase. Total dari tiap skala selanjutnya akan diolah di Tabel Penarikan Kesimpulan untuk menarik kesimpulan peran Auditor Internal manakah yang paling dominan di Rumah Sakit Panti Nugroho, Yogyakarta.

2. Penarikan Kesimpulan

Proses setelah mengetahui total jawaban dari karyawan untuk setiap kategori yaitu dengan mengalikan jumlah yang terkumpul di setiap peran Auditor Internal dan mengalikannya dengan jumlah bobot yang sudah di tetapkan didalam Tabel 2 yaitu STS (Sangat tidak Setuju) memiliki skor 1, TS (Tidak Setuju) memiliki skor 2, TT (Tidak Tahu) memiliki skor 3, S (Setuju) memiliki skor 4, dan SS (Sangat Setuju) memiliki skor 5. Setelah mengalikan masing-masing jumlah skala yang terkumpul dengan bobotnya masing-masing maka diperlukan penjumlahan dari masing-masing kategori peran. Hasil analisis total tiap peran akan dihasilkan rangking nilai rata-rata (*mean rank*) dari ketiga peran Audit Internal, sehingga dapat diketahui peran Auditor Internal manakah yang paling dominan dalam Rumah Sakit

Panti Nugroho, Yogyakarta. Penghitungan *mean rank* dibantu oleh program *SPSS 16.0* dan memakai uji statistik yang sesuai untuk membandingkan tiga variabel atau lebih. Satu-satunya uji statistik yang dipergunakan untuk mencari *mean rank* dan membandingkan antar 3 variabel adalah *Uji Kruskal-Wallis*. Uji ini tidak memerlukan anggapan bahwa populasi yang diselidiki berdistribusi normal dan mempunyai *variance* yang sama (Djarwanto 2007: 61). Adapun *Uji Kruskal-Wallis* sebagai berikut:

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{k=1}^k \frac{R^2_k}{nk} - 3(n-1)$$

Di mana :

n = besar sampel

K = K sampel

R = jumlah per variabel

BAB IV

GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT PANTI NUGROHO

A. Sejarah Umun Rumah Sakit Panti Nugroho

Tahun 1967 Rumah Sakit Panti Nugroho, yang semula masih berbentuk Rumah Bersalin-Balai Pengobatan (RB-BP) hanya menempati rumah sewaan milik Lurah Pakem dengan dua tenaga yaitu: Sr. Yulia dan Sr.Cecilio yang dengan penuh kesetiaan melayani masyarakat sekitar. Saat itu bangunan tersebut tidak memadai, maka timbul gagasan dari Romo Kimj untuk membangun klinik yang cukup besar. Gagasan tersebut didukung oleh Romo Rommens berupa bantuan sebidang tanah seluas 3.980m² (lokasi bangunan lama) yang diperoleh dari Yayasan PAPA MISKIN, sedang keuangannya diperoleh dari CEMEBO atas usaha Romo Kimj. Pada tahun 1972 bangunan dapat diselesaikan dan pemberkatan serta peresmian operasional dilaksanakan oleh Mgr. Kardinal Julius Darmojuwono SJ.

B. Pengembangan Rumah Sakit

Berkat hubungan baik dengan masyarakat setempat disertai pelayanan yang baik, karya kesehatan RB-BP Panti Nugroho dapat diterima oleh masyarakat. Tenaga medis dari Rumah Sakit Panti Rapih dan adanya dokter tetap untuk mengelola secara profesional membuat cakupan pelayanan RB-BP Panti Nugroho semakin meningkat. Kebutuhan masyarakat akan pelayanan dokter 24 jam dipenuhi dengan menempatkan dokter jaga sore dan malam

sejak tahun 1994. RB-BP Panti Nugroho juga berpartisipasi dalam program pemerintah dengan melaksanakan RB Sayang Bayi, Posyandu, uks, dll. Pada tahun 1996, RB-BP Panti Nugroho berhasil mendapatkan penghargaan sebagai juara I RB Sayang Bayi Swasta Tk.11 Kabupaten Sleman dan juara I RB Sayang Bayi Swasta Propinsi DIY.

Manajemen yang lebih profesional dan berorientasi pada kebutuhan konsumen membuat jumlah pasien baik rawat inap maupun rawat jalan serta persalinan semakin meningkat. Peningkatan tersebut belum diikuti oleh menunjangnya fasilitas tempat tidur dan fasilitas medis serta non medis yang ada. Tujuan dalam memenuhi permintaan masyarakat akan mutu dan sarana pelayanan yang baik sertaantisipasi terhadap bencana Gunung Merapi maka dipenuhilah kebutuhan akan tenaga medis seperti dokter umum, dokter spesialis, konsultan, perawat, bidan maupun tenaga administrasi oleh pihak Yayasan Panti Rapih. Tidak kalah penting, sarana bangunan dan peralatan medis serta saranan non medis menjadi pemikiran bagi Yayasan Panti Rapih untuk ditingkatkan sesuai standar Rumah Sakit Pratama.

Pembangunan dilaksanakan secara bertahap dimulai tanggal 11 September 1997, meskipun negara sedang mengalami krisis moneter dan ekonomi yang berkepanjangan pada saat itu namun tidak mengurangi semangat dan cita-cita yang sudah dipersiapkan oleh Yayasan Panti Rapih untuk mewujudkan hadirnya Rumah Sakit Panti Nugroho yang representatif sehingga pada bulan April 1999 seluruh pembangunan telah diselesaikan.

Total luas bangunan adalah 4.111,25 m² yang berdiri di tanah seluas 10.375m². Sesuai dengan SK Kepala dinas Kesehatan Prop. DIY No. 503/0401/PK/111/99 tanggal 2 Maret 1999 telah ditingkatkan status RB-BP Panti Nugroho menjadi Rumah Sakit Satelit dari Yayasan Panti Rapih yang akan menjadi kebanggaan dan andalan di wilayah Yogyakarta bagian utara.

C. Visi, Misi, Falsafah, Nilai, Komitmen, dan Tujuan Rumah Sakit

1. Visi

Visi dari Rumah Sakit Panti Nugroho adalah memperjuangkan nilai-nilai humanistik, yaitu keberpihakan kepada mereka yang sakit, dengan semangat cinta kasih dan iman kristiani.

a. Memperjuangkan Nilai-Nilai Humanistik

Rumah Sakit Panti Nugroho mengupayakan pengembangan kepekaan dan komitmen pada keadilan dan hak asasi manusia.

b. Cinta Kasih dan Iman Kristiani

Motivasi dan inspirasi pelayanan Rumah Sakit Panti Nugroho adalah ajaran Kristus yaitu tulus tanpa pamrih, saling menghargai dan menolong tanpa membedakan suku, agama, ras dan golongan.

2. Misi

a. Rumah Sakit Panti Nugroho dengan tulus akan memberikan pelayanan kesehatan secara holistik dan berkesinambungan untuk mengupayakan kesembuhan, disertai upaya promosi kesehatan dan pencegahan sakit kepada masyarakat.

- b. Rumah Sakit Panti Nugroho akan memberikan pelayanan kesehatan dan pendukung lainnya yang terkait secara memuaskan, bermutu, profesional, dan terjangkau.
- c. Rumah Sakit Panti Nugroho menempatkan seluruh karyawan sebagai modal yang sangat berharga dalam memberikan pelayanan kesehatan dan pendukung lain yang terkait. Kepada mereka akan diberikan perhatian yang sebaik-baiknya berupa peningkatan kesejahteraan, pengetahuan, keterampilan, kenyamanan kerja dan jenjang karier.
- d. Rumah Sakit Panti Nugroho meletakkan kebersamaan sebagai landasan seluruh kegiatan pelayanan kesehatan, sehingga seluruh karyawan dituntut selalu menjalin kerjasama yang baik, jujur, ramah, dan hormat kepada pemilik (Yayasan Panti Rapih), Unit Karya dalam Yayasan Panti Rapih, pasien, rekanan dan semua pihak yang terkait.

3. Falsafah

“Tulus Untuk Sembuh, dengan Semangat Cinta Kasih”

(Sumber: Lukas 10:9)

“Dan sembuhkanlah orang-orang sakit yang ada disitu dan katakanlah kepada mereka : Kerajaan Allah sudah dekat padamu”.

Kalimat diatas memiliki arti bahwa Rumah Sakit Panti Nugroho mengoptimalkan pelayanan kesehatan secara tulus, penuh kejujuran dan kesungguhan hati berlandaskan cinta kasih.

4. Nilai

- a. Ramah, bersikap dan bertutur kata dengan baik, sopan dan menyenangkan kepada pasien, keluarga pasien, pengunjung, rekanan dan antar karyawan.
- b. Simpati (Empati), ikut serta melayani perasaan orang lain di saat sakit, susah dan senang sehingga menemukan kembali kesembuhan.
- c. Profesional, mengoptimalkan pelayanan dengan senantiasa berpikir dan bersikap serius, cepat dan tepat sesuai standar keilmuan dan fasilitas yang ada.
- d. Netral, melayani siapapun tanpa membedakan suku agama, ras, dan golongan.

5. Komitmen

Adapun komitmen dari Rumah Sakit Panti Nugroho adalah sebagai berikut; berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan konsumen, pelayanan yang berkualitas, biaya yang terjangkau, dan Staf yang profesional, serius, ramah, serta bertanggungjawab.

6. Tujuan

Tujuan dari Rumah Sakit Panti Nugroho adalah:

- a. Memberikan pelayanan kesehatan secara holistik dan berkesinambungan agar tercapai derajat pasien dan masyarakat yang optimal.
- b. Memperjuangkan tingkat kesejahteraan yang wajar.

D. Fasilitas dan Pelayanan di Rumah Sakit

1. Fasilitas

Rumah Sakit Panti Nugroho memiliki berbagai fasilitas untuk memenuhi kebutuhan pasien, diantaranya IGD (Instalasi Gawat Darurat) yang menjadi salah satu unit di Rumah Sakit yang wajib memberikan pelayanan darurat kepada masyarakat yang menderita penyakit akut dan mengalami kecelakaan. Fasilitas lain yang mendukung tujuan Rumah Sakit yaitu Fasilitas Rawat Inap untuk pasien yang masih membutuhkan perawatan intensif, Rawat Jalan dan ICCU untuk pasien dengan kondisi kritis yang masih tergantung dengan kebutuhan alat dan perawatan khusus.

2. Pelayanan Medis

Pelayanan Medis yang dimiliki oleh Rumah Sakit Panti Nugroho ada bermacam-macam untuk memenuhi kebutuhan pasien yang semakin beragam yaitu *Medical Check Up, Home Care, Doctor on Call* yang dapat digunakan pasien jika tidak ada transportasi

menuju Rumah Sakit, Dokter Umum, Dokter Gigi, Dokter Spesialis (Anak, Bedah, Bedah Tulang, Kebidanan dan Kandungan, Penyakit Dalam, Syaraf, THT, Mata, Paru, Kulit dan Kelamin serta Jantung), Operasi / Bedah, dan Persalinan.

3. Pelayanan Penunjang

Pelayanan untuk menunjang kegiatan utama Rumah Sakit Panti Nugroho adalah Terapi Laser dan Magnetik, Laboratorium, Radiologi, USG, Konsultasi Psikologi, dan Konsultasi Gizi.

4. Pelayanan Rawat Inap

Pelayanan Rawat Inap diberikan bagi pasien yang memerlukan pelayanan intensif oleh dokter sehingga direkomendasikan untuk menginap sampai kondisi pasien membaik. Berikut adalah Fasilitas yang disediakan Rumah Sakit yaitu:

a. Kelas Utama – I

Fasilitas yang disediakan didalamnya terdapat AC, 1 bed untuk pasien, 1 bed untuk penunggu, kulkas, TV berwarna 14 inch, telepon, kamar mandi dalam (air panas/ dingin).

b. Kelas II

Fasilitas yang disediakan didalamnya terdapat, 1 bed pasien, 1 bed penunggu, TV berwarna 14 inch, telepon, dan kamar mandi dalam (air panas/ dingin).

c. Kelas II A

Fasilitas yang disediakan didalamnya terdapat 2 bed pasien, 1 TV berwarna 14 inch, dan kamar mandi dalam (air panas/ dingin).

d. Ruang II B

Rumah Sakit menyediakan 2 bed untuk pasien dan kamar mandi dalam (air panas/ dingin).

e. Ruang III

Rumah Sakit menyediakan 4 bed pasien dan kamar mandi dalam (air panas/ dingin).

f. Kamar Isolasi

Rumah Sakit menyediakan 1 bed pasien, 1 bed penunggu, dan kamar mandi dalam (air panas/ dingin).

g. Ruang ICU/ ICCU.

E. Struktur Organisasi

Tugas dan wewenang masing-masing seksi dalam Struktur Organisasi Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Direktur

- a. Wajib melaksanakan, mengawasi dan mengevaluasi segala kebijaksanaan dan peraturan dalam rangka penyelenggaraan Rumah Sakit.
- b. Mengkoordinasi dan melakukan pengawasan dalam menyusun anggaran rumah sakit.
- c. Direktur bertanggungjawab penuh kepada Yayasan sebagai wakil pemilik rumah sakit.
- d. Memneri arahan kepada para kepala seksi dan seluruh pekerja dalam rangka peningkatan kemampuan.
- e. Menjalin kerjasama dengan instansi dari luar rumah sakit Panti Nugroho, baik pemerintah maupun swasta, sejauh kerjasama itu bukan merupakan wewenang pengurus Yayasan Panti Rapih.

2. Komite Medik

- a. Memberikan saran kepada direktur.
- b. Koordinasi dan mengarahkan kegiatan pelayanan medis.
- c. Menyusun kebijakan pelayanan medis, sebagai standar yang harus dilaksanakan oleh sekelompok staf medis di rumah sakit.

- d. Meningkatkan program pelayanan, pendidikan, dan pelatihan serta penelitian dan pengembangan dalam bidang medis.
 - e. Melakukan monitoring dan evaluasi mutu pelayanan medis.
3. Seksi Pelayanan Medik dan Penunjang Medik
 - a. Mengkoordinasi tugas-tugas para dokter.
 - b. Merencanakan dan melaksanakan program pembinaan dan pengembangan SDM khususnya: Sub Seksi Pelayanan Medik, Farmasi, Radiologi, Fisioterapi, Patologi Klinik, Pelayanan Gizi dan Produksi Makanan serta Sub Seksi Rekam Medik.
 - c. Menilai dan mengendalikan pendayagunaan SDM dan fasilitas agar efektif dan efisien.
 4. Sub Seksi Pelayanan Medik
 - a. Mengelola administrasi seksi-seksi seluruh bagian pelayanan medik.
 - b. Mengusulkan kegiatan pengembangan atau pelatihan yang diperlukan oleh para dokter.
 5. Sub Seksi Radiologi, Fisioterapi, dan Patologi Klinik
 - a. Mengkoordinir, mengawasi dan menilai pelaksanaan kegiatan pemeriksaan terhadap pasien sesuai permintaan dokter.
 - b. Memberikan pengarahan, motivasi dan pendampingan pada staf Radiologi, Fisioterapi, dan Patologi Klinik agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar yang berlaku.

- c. Mengadakan pendekatan, memberi penjelasan, dan motivasi pada pasien agar berperan serta memperlancar pemeriksaan/ tindakan yang akan dilakukan.
 - d. Memeriksa pelaksanaan pencatatan dan pelaporan kegiatan.
6. Sub Seksi Farmasi
- a. Mengkoordinir dan mengendalikan permintaan serta persediaan obat dan alat kesehatan yang dibutuhkan rawat inap dan rawat jalan agar sesuai resep dokter dan kebutuhan pasien.
 - b. Memeriksa dan bertanggung jawab atas pengadaan obat dan alat kesehatan di gudang, sesuai kebutuhan sub seksi farmasi.
 - c. Memeriksa pencatatan, pelaksanaan *stock opname* obat dan alat kesehatan agar dapat digunakan secara efektif dan efisien.
7. Sub Seksi Pelayanan Gizi dan Produksi Makanan
- a. Memeriksa menu makanan yang harus diproduksi selama waktu tertentu, sesuai ketentuan setiap pasien rawat inap.
 - b. Mengatur dan mengendalikan pengadaan dan kebutuhan bahan makanan yang disimpan di gudang agar efektif dan efisien dengan memperhatikan jenis bahan makanan.
 - c. Mengatur, meneliti dan melengkapi persediaan pesanan ke seksi produksi makanan dan konsultasi dengan ahli gizi.
 - d. Memperhatikan cita rasa, cara memasak dan penyajian yang baik agar berdaya guna bagi kesembuhan pasien.

8. Sub Seksi Rekam Medik

- a. Memeriksa dan bertanggungjawab atas pelaksanaan pencatatan seluruh pasien rawat inap dan rawat jalan untuk mengetahui kondisi dan perkembangan kesehatan pasien.

9. Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan

- a. Mengembangkan dan mengkaji pelayanan keperawatan pada pasien secara profesional dan sesuai perkembangan jaman.
- b. Mengawasi dan bertanggungjawab atas pelaksanaan tindakan keperawatan sesuai prosedur yang berlaku.
- c. Mengkaji dan memperhatikan pasien sesuai standar asuhan keperawatan yang berlaku.
- d. Bertanggungjawab dan membantu menyiapkan pasien yang akan dirujuk ke rumah sakit lain untuk pemeriksaan yang lebih lengkap demi kesembuhan pasien.
- e. Menyiapkan pasien rawat inap yang akan pulang dan memberikan penyuluhan tentang keperawatan selanjutnya.

10. Sub Seksi Rawat Inap umum dan Unit Perawatan Intensive (UPI)

- a. Melaksanakan koordinasi seluruh kegiatan pelayanan kesehatan pada Sub Seksi Rawat Inap dan Unit Perawatan Intensive (UPI).
- b. Melaksanakan pembinaan dan pendampingan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan motivasi agar dapat melaksanakan pelayanan kesehatan sesuai standar yang berlaku.

- c. Bertanggungjawab atas kebutuhan rutin di ruangan yang meliputi obat, alat kesehatan, dan peralatan lain sesuai kegiatan keperawatan.
- d. Memberikan pelayanan keperawatan secara intensif dan pendampingan pastoral kepada pasien di Unit Perawatan Intensive (UPI) dan Rawat Inap.

11. Sub Seksi Rawat Nifas, Rawat Noenatus, Kamar Bersalin, dan Poliklinik Kebidanan

- a. Memberikan pelayanan kepada ibu-ibu yang dirawat pada ruangan yang disediakan dan melayani persalinan ibu-ibu yang akan melahirkan dan memberikan pertolongan kasus kebidanan.
- b. Memberikan pelayanan perawatan kepada bayi yang baru lahir dan perawatan khusus bagi bayi yang mengalami kelainan.
- c. Memberikan informasi bagi para ibu yang sedang hamil dan membantu dokter kebidanan.

12. Sub Seksi Rawat Jalan, Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Kamar Bedah

- a. Memberikan pelayanan pemeriksaan kepada masyarakat oleh dokter umum, spesialis, dan memberikan pelayanan kepada pasien yang membutuhkan tindakan segera/ darurat.
- b. Memberikan asuhan keperawatan, rasa aman, percaya, dan penyuluhan kepada pasien yang akan menjalani operasi.

- c. Mendampingi dan memantau jalannya operasi yang sedang berlangsung demi kelancaran, efisiensi, efektifitas, dan mengatasi permasalahan yang muncul.
- d. Bertanggungjawab atas penyusunan permintaan dan pelaksanaan kebutuhan rutin Sub Seksi Rawat Jalan, Instalasi Gawat Darurat (IGD), dan kamar bedah yang meliputi obat, alat kesehatan, dan peralatan lain yang diperlukan pasien sesuai kegiatan keperawatan.

13. Seksi Administrasi

- a. Mengelola manajemen keuangan rumah sakit.
- b. Memeriksa dan mengelola anggaran rumah sakit.
- c. Memeriksa dan bertanggung jawab atas laporan keuangan rumah sakit yang telah dibuat oleh Sub Seksi Akuntansi.
- d. Memeriksa anggaran untuk kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.
- e. Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan.

14. Sub Seksi Sekretariat, Personalia, Humas, dan Unit Pengembangan Kesehatan Masyarakat (UPKM) / Pengembangan Kesehatan Masyarakat Rumah Sakit (PKMRS).

- a. Melaksanakan tugas kesekretariat direksi/ rumah sakit.
- b. Menyelenggarakan administrasi bagi seluruh karyawan mulai masuk sampai putus hubungan, termasuk penilaian kinerja.

- c. Melaksanakan administrasi imbalan jasa, kesejahteraan, dan memperhatikan pelaksanaan peraturan karyawan sesuai ketentuan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan yayasan dan rumah sakit.
- d. Merencanakan dan menyelenggarakan pembinaan, pelatihan, peningkatan kemampuan untuk para karyawan sesuai dengan kebutuhan rumah sakit.
- e. Memberikan informasi dan mensosialisasikan segala kegiatan dan peraturan/ ketentuan yang baru kepada seluruh karyawan rumah sakit.
- f. Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pengembangan kesehatan sesuai kebutuhan masyarakat sebagai sarana mempromosikan rumah sakit Panti Nugroho.

15. Sub Seksi Keuangan

- a. Mengelola keuangan rumah sakit dengan memeriksa, dan mengendalikan realisasi pendapatan dan biaya rumah sakit.
- b. Menerima dan mengeluarkan uang melalui kas atau bank berdasarkan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
- c. Memeriksa, membuat laporan kas harian, dan perhitungan fisik saldo kas yang disertai dokumen-dokumen atas transaksi yang terealisasi.
- d. Memeriksa dan melakukan penagihan biaya perawatan dan pengobatan pasien pada instansi yang menanggung atau melalui askes dengan syarat administrasi yang telah dilengkapi oleh pasien.

16. Sub Seksi Rumah Tangga dan Logistik

- a. Memelihara dan menjaga kebersihan semua ruangan untuk pasien, seluruh seksi, dan lingkungan rumah sakit agar tetap bersih, sehat, asri, dan nyaman sehingga membantu pelayanan kesehatan dan kesembuhan pasien.
- b. Menyediakan, mengawasi, dan mengendalikan pengadaan barang non medik agar pelaksanaannya sesuai prosedur yang berlaku, efektif, dan efisien.
- c. Memelihara dan memperbaiki listrik, mesin, bangunan, dan peralatan lain yang diperlukan demi pelayanan kesehatan.
- d. Memeriksa dan mengawasi pencatatan, inventarisasi, dan *stock opname* untuk pengadaan barang non medik di gudang.

17. Sub Seksi Kendaraan dan Keamanan

- a. Menyediakan dan melayani transportasi yang dibutuhkan untuk kegiatan rumah sakit, terutama ambulance untuk antar jemput pasien.
- b. Mengelola, menjaga keamanan dan ketertiban di seluruh lingkungan rumah sakit dengan menjalin relasi, komunikasi, dan kerjasama dengan pasien, semua seksi, dan *stakeholder*.

18. Sub Seksi Akuntansi

- a. Menerima, mencocokkan, dan memeriksa seluruh laporan rekapitulasi yang disertai dokumen-dokumen dari masing-masing seksi terkait sesuai dengan prosedur yang berlaku.

- b. Memproses dokumen-dokumen tersebut yang dicatat dalam jurnal, posting ke buku besar, sampai menjadi laporan keuangan yang berupa Neraca, Laba- Rugi, Perubahan Modal, *Cash Flow* (Arus Kas).
- c. Melaporkan informasi keuangan tersebut ke Yayasan dan direktur rumah sakit untuk kepentingan manajemen dalam pengambilan keputusan dan untuk mengevaluasi keuangan rumah sakit khususnya dan Yayasan Panti Rapih secara keseluruhan.

F. Gambaran Auditor Internal Rumah Sakit Panti Nugroho

Rumah Sakit Panti Nugroho sampai saat ini memiliki Divisi Audit Internal yang menjadi satu dengan Auditor Internal Rumah Sakit (RS) Panti Rapih Yogyakarta. Divisi Auditor Internal RS Panti Rapih Yogyakarta memiliki tugas untuk membantu RS Panti Nugroho menjadi Rumah Sakit yang mandiri dan berkualitas untuk menjadi pusat kesehatan di wilayah utara Yogyakarta. Kegiatan yang dilakukan yaitu melakukan pengamatan seluruh kegiatan operasional dan mengevaluasinya, memastikan kepatuhan, dan melakukan kalibrasi (pencocokan).

Evaluasi terhadap pengamatan dilakukan untuk mengambil tindakan koreksi atau perbaikan bila terdapat kesalahan atau penyimpangan dari ketentuan yang telah ditetapkan dan disepakati. Hasil evaluasi ini akan dianalisis untuk memperbaiki dan mengembangkan pengendalian intern untuk menunjang efektifitas dan efisiensi operasional Rumah Sakit. Auditor Internal juga memiliki fungsi memastikan bahwa karyawan telah

menjalankan dan patuh terhadap sistem serta prosedur dalam proses transaksi penerimaan dan pengeluaran sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh manajemen dan Yayasan. Fungsi Auditor Internal yang ketiga yaitu melakukan kalibrasi (pencocokan) terhadap dokumen-dokumen yang ada dengan kenyataan di lapangan dari seluruh kegiatan operasional Rumah Sakit, serta memastikan data dan laporan keuangan telah disajikan secara wajar.



BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menyajikan hasil analisis persepsi karyawan terhadap peran Auditor Internal RS Panti Nugroho. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini sejumlah 35, dan yang kembali serta diolah sebanyak 31 kuesioner. Pengembalian kuesioner dapat dihitung sebesar 88,6 % dengan no urut yang tidak kembali adalah 7, 12, 24, dan 28.

A. Deskripsi Data

Langkah pertama yang dilakukan yaitu mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data yang diperoleh dengan menggunakan Statistik Deskriptif berupa frekuensi dan rata-rata (Anwar 2011: 116). Karakteristik yang dihitung menggunakan Statistik Deskriptif yaitu karakteristik berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, lama bekerja, pendidikan, dan divisi responden.

1. Jenis Kelamin

Tabel 3. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	6	19,4
Perempuan	25	80,6
Total	31	100

Sumber: Data Primer diolah

Tabel 3 yang terdapat pada halaman sebelumnya menjelaskan bahwa dari total 31 (tigapuluh satu) responden, terdiri dari 6 (enam) laki-laki dan 25 (duapuluh lima) perempuan. Dengan kata lain yang menjadi responden adalah sebesar 19,4% laki-laki dan 80,6% perempuan.

2. Golongan Usia

Tabel 4. Kelompok Usia Responden

Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase (%)
24-33	1	3,2
34-43	22	80
44-55	8	25,8
Total	31	100

Sumber: Data Primer diolah

Tabel 4 di atas menjelaskan bahwa kelompok usia dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu kelompok usia 24 - 33 tahun terdapat 1(satu) responden atau sebesar 3,2% (tiga koma dua persen) . Kelompok usia 34 - 43 tahun terdapat 22 (dua puluh dua) responden atau sebesar 80% (delapan puluh persen) dan kelompok usia 44 - 55 tahun sebanyak 8 (delapan) responden atau sebesar 25,8% (dua puluh lima koma delapan persen).

3. Lama Kerja di Rumah Sakit

Tabel 5. Lama Kerja Responden di Rumah Sakit

Usia Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
<5 tahun	2	6,5
5-10 tahun	5	16,1
>10 tahun	24	77,4
Total	31	100

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 5 mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia kerja di Rumah Sakit. Usia kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 2 (dua) responden dengan persentase 6,5% (enam koma lima persen), untuk usia kerja 5-10 tahun sebanyak 5 (lima) responden dengan persentase 16,1% (enam belas koma satu persen), sedangkan untuk usia kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 24 responden atau sebesar 77,4% (tujuh puluh koma empat persen).

4. Karakteristik Pendidikan Responden

Tabel 6. Kriteria Pendidikan Responden

Jenis Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Setingkat SMU	6	19,4
Diploma	18	58,1
S1	7	22,6
Total	31	100

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 6 di atas menjelaskan bahwa dibagi 3 jenis pendidikan terakhir responden, yaitu terdapat 6 (enam) responden yang berpendidikan terakhir Setingkat SMU atau sebesar 19,4 % (sembilanbelas koma empat persen), sedangkan untuk responden yang berpendidikan terakhir Diploma ada sebanyak 18 (delapanbelas) responden atau sebesar 58,1% (limapuluh delapan koma satu persen) dan yang berpendidikan S1 ada sebanyak 7 (tujuh) responden atau sebesar 22,6% (duapuluh dua koma enam persen).

5. Divisi Responden Bekerja

Tabel 7. Karakteristik Divisi Responden

Divisi	Frekuensi	Persentase (%)
Pelayanan & Penunjang Medik	7	22,6
Pelayanan Keperawatan	13	41,9
Administrasi	11	35,5
Total	31	100

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 7 di atas menjelaskan terdapat 3 divisi dimana responden bertugas, yaitu Divisi Pelayanan dan Penunjang Medik,

Divisi Pelayanan Keperawatan, dan Divisi Administrasi. Data primer yang diolah dapat diketahui ada 7 (tujuh) responden yang berasal dari Divisi Pelayanan dan Penunjang Medik atau sebesar 22,6% (duapuluh dua koma enam persen), 13 (tigabelas) responden yang berasal dari Divisi Pelayanan Keperawatan atau sebesar 41,9% (empatpuluh satu koma sembilan persen), dan terdapat 11 (sebelas) responden yang berasal dari Divisi Administrasi atau sebesar 35,5% (tigapuluh lima koma lima persen).

B. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Sebelum hasil kuesioner diolah untuk mendapatkan kesimpulan maka perlu dilakukan Uji Validitas untuk setiap pernyataannya, Uji Validitas berfungsi untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengolahan data untuk nomor 7, dengan pernyataan Audit Internal memberikan masukan untuk kemajuan pelayanan Rumah Sakit, memiliki bobot skala *likert* yang berbeda dibandingkan dengan pernyataan yang lain. Perbedaan ini disebabkan karena pernyataan nomor 7 akan lebih menggambarkan peran Auditor Internal sebagai *watchdog* apabila responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

Uji Validitas yang digunakan dalam pengujian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment*, dengan tingkat kesalahan 5% dan jumlah

responden 31 maka diketahui r tabel sebesar 0,355. Untuk mencari r hitung untuk setiap pernyataan penelitian ini dibantu oleh program SPSS 16.0, jika r hitung lebih besar daripada r tabel maka data dinyatakan valid dan memenuhi pengujian berikutnya. Hasil dari Uji Validitas dapat diamati di

Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Peran Auditor Internal Rumah Sakit Panti Nugroho Pertama

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,465	0,355	Valid
2	0,414	0,355	Valid
3	0,500	0,355	Valid
4	0,427	0,355	Valid
5	0,392	0,355	Valid
6	0,405	0,355	Valid
7	-0,589	0,355	Tidak Valid
8	0,396	0,355	Valid
9	0,684	0,355	Valid
10	0,568	0,355	Valid
11	0,684	0,355	Valid
12	0,674	0,355	Valid
13	0,679	0,355	Valid
14	0,642	0,355	Valid
15	0,382	0,355	Valid
16	0,455	0,355	Valid
17	0,550	0,355	Valid
18	0,550	0,355	Valid
19	0,735	0,355	Valid
20	0,433	0,355	Valid
21	0,738	0,355	Valid

Sumber : Data Primer diolah

Hasil *output* Uji Validitas pada Tabel 8 dapat kita ketahui bahwa terdapat 1 (satu) pernyataan tidak valid yaitu pernyataan nomor 7, mengenai peran Auditor Internal sebagai *watchdog* yaitu Audit Internal memberikan masukan untuk kemajuan pelayanan Rumah Sakit. Berdasarkan aturan bahwa pernyataan yang tidak valid harus dibuang (Sugiyono 1999: 116) maka pernyataan nomor 7 dihilangkan untuk dapat dilakukan pengujian selanjutnya, maka berikut adalah tabel setelah pernyataan nomor 7 dihilangkan.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Peran Auditor Internal Rumah Sakit Panti Nugroho Kedua

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,465	0,355	Valid
2	0,414	0,355	Valid
3	0,500	0,355	Valid
4	0,427	0,355	Valid
5	0,392	0,355	Valid
6	0,405	0,355	Valid
8	0,396	0,355	Valid
9	0,684	0,355	Valid
10	0,568	0,355	Valid
11	0,684	0,355	Valid
12	0,674	0,355	Valid
13	0,679	0,355	Valid
14	0,642	0,355	Valid
15	0,382	0,355	Valid
16	0,455	0,355	Valid
17	0,550	0,355	Valid
18	0,550	0,355	Valid
19	0,735	0,355	Valid
20	0,433	0,355	Valid
21	0,738	0,355	Valid

Sumber : Data Primer diolah

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan setelah semua data yang terkumpul dinyatakan valid. Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak dapat konsisten untuk pengukuran selanjutnya sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Uji Reliabilitas yang digunakan untuk menguji konsistensi pernyataan adalah metode *Cronbach's Alpha* di mana jika didapatkan nilai *Alpha* > 0,60 maka dinyatakan reliabel (Azwar: 117), adapun hasil *output* Uji Reliabilitas sebagai berikut.

Tabel 10. Jumlah Data yang Diproses Uji Reliabilitas

Keterangan	N	%
Valid	31	100
Tidak Valid	0	0
Total	31	100

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 11. Hasil Uji Statistik Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Number Of Items</i>
0,856	20

Sumber: Data Primer diolah

Pada hasil *output* dalam tabel 10 diketahui data responden yang valid sebanyak 31, lalu *output* kedua adalah hasil uji reliabilitas yang didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,856 dengan jumlah item sebanyak 20. Karena nilai lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa

instrumen persepsi karyawan terhadap peran Audit Internal adalah reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS 16.0. Berdasarkan ketentuan bahwa data dinyatakan terdistribusi normal jika nilai Signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan yang dapat diterima yaitu 5% atau 0,05. Hasil *output* yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistik	df	Sig.
TOTAL	.193	31	.005

Sumber : Data Primer diolah

Hasil *output* dalam tabel 12 di atas menjelaskan bahwa nilai Signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,005 dimana lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Data dinyatakan terdistribusi tidak normal dan menggunakan Uji Statistik Nonparametrik dalam pengujian selanjutnya untuk mendapatkan kesimpulan peran Auditor Internal manakah yang paling berperan berdasarkan persepsi karyawan di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta.

C. Hasil Analisis Peran Auditor Internal Rumah Sakit

1. Peran Watchdog

Pernyataan peran Auditor Internal sebagai *watchdog* dikelompokkan pada nomor 1 – 7. Dikarenakan ada 1 nomor yang dinyatakan tidak valid yaitu nomor 7 maka pernyataan tersebut dihilangkan, sehingga pernyataan peran Auditor Internal sebagai *watchdog* diwakili oleh nomor pernyataan 1,2,3,4,5, dan 6. Peran Auditor Internal sebagai *watchdog* menggambarkan bahwa Auditor Internal bertugas sebagai mata dan telinga manajemen yang memerlukan kepastian bahwa seluruh karyawan telah mentaati kebijakan yang sudah ditetapkan. Peran dari fungsi *watchdog* ini bersifat seperti seorang polisi yang selalu mengawasi karyawan untuk melakukan apa yang telah ditetapkan, dan mencari kesalahan atau kelemahan tanpa memberi masukan positif untuk karyawan sehingga kondisi tertekan sering dialami oleh karyawan. Hasil pengumpulan pendapat karyawan atas peran Auditor Internal sebagai *watchdog* adalah sebagai berikut.

Tabel 13. Hasil Tanggapan Responden terhadap Peran Auditor Internal (*watchdog*)

No	Tanggapan Responden Terhadap Peran Auditor Internal (<i>Watchdog</i>)										Jumlah Responden
	STS	%	TS	%	TT	%	S	%	SS	%	
1	3	9,7	20	64,5	-	0	5	16,1	3	9,7	31
2	2	6,5	25	80,6	-	0	3	9,7	1	3,2	31
3	1	3,2	26	83,9	3	9,7	-	0	1	3,2	31
4	6	19,4	17	54,8	3	9,7	2	6,5	3	9,7	31
5	2	6,5	5	16,1	4	12,9	17	54,8	3	9,7	31
6	1	3,2	21	67,7	-	0	7	22,6	2	6,5	31
∑	15		114		10		34		13		186

Sumber : Data Primer diolah

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

TT : Tidak Tahu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Penjelasan Tabel 13 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Pernyataan nomor 1, terdapat 3 orang (9,7%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 20 orang (64,5%) menjawab Tidak Setuju, 5 orang (16,1%) menjawab Setuju dan 3 orang (9,7%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan bahwa Auditor Internal hanya berfungsi sebagai mata dan telinga manajemen.

Pada Pernyataan nomor 2, terdapat 2 orang (6,5%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 25 orang (80,6%) menjawab Tidak Setuju, 3 orang (9,7%) menjawab Setuju dan 1 orang (3,2%) menjawab Sangat Setuju terhadap

pernyataan bahwa Auditor Internal melakukan investigasi secara berlebihan sehingga melanggar *privacy* karyawan.

Pernyataan nomor 3, terdapat 1 orang (3,2%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 26 orang (83,9%) menjawab Tidak Setuju, 3 orang (9,7%) menjawab Tidak Tahu dan 1 orang (3,2%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan bahwa karyawan merasa terganggu dengan adanya Auditor Internal.

Pernyataan nomor 4, terdapat 6 orang (19,4%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 17 orang (54,8%) menjawab Tidak Setuju, 3 orang (9,7%) menjawab Tidak Tahu, 2 orang (6,5%) menjawab Setuju, dan 3 orang (9,7%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan bahwa Auditor Internal mencari kesalahan dan kelemahan karyawan.

Pernyataan nomor 5, terdapat 2 orang (6,5%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 5 orang (16,1%) menjawab Tidak Setuju, 4 orang (12,9%) menjawab Tidak Tahu, 17 orang (54,8%) menjawab Setuju dan 3 orang (9,7%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan bahwa Auditor Internal melakukan inspeksi secara mendadak.

Pernyataan nomor 6, terdapat 1 orang (3,2%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 21 orang (67,7%) menjawab Tidak Setuju, 7 orang (22,6%) menjawab Setuju dan 2 orang (6,5%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan bahwa Auditor Internal hanya mengutamakan pengawasan kepatuhan karyawan terhadap peraturan/ tata tertib.

2. Peran Konsultan

Pernyataan Auditor Internal sebagai Konsultan dikelompokkan pada nomor 8 – 14 pada kuesioner Analisis Peran Auditor Internal Rumah Sakit Panti Nugroho. Peran sebagai Konsultan menjelaskan bahwa Auditor Internal memiliki fungsi sebagai mitra manajemen dalam mencapai tujuan Rumah Sakit.

Auditor Internal juga berperan untuk memberi masukan dalam masalah yang berhubungan dengan pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki Rumah Sakit. Audit Internal sebagai Konsultan juga berperan dalam mendampingi karyawan secara berkesinambungan dalam pembaharuan sistem dan memberikan keyakinan bahwa sistem/ prosedur yang ada telah berfungsi dengan baik. Hasil pengumpulan data kuesioner sebagai konsultan adalah sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Tanggapan Responden terhadap Peran Auditor Internal (Konsultan)

No	Tanggapan Responden Terhadap Peran Auditor Internal (Konsultan)										Jumlah Responden
	STS	%	TS	%	TT	%	S	%	SS	%	
8	-	0	1	3,2	2	6,5	19	61,3	9	29	31
9	-	0	4	12,9	1	3,2	20	64,5	6	19,4	31
10	-	0	3	9,7	1	3,2	19	61,3	8	25,8	31
11	-	0	3	9,7	-	0	19	61,3	9	29	31
12	1	3,2	1	3,2	-	0	19	61,3	10	32,3	31
13	-	0	1	3,2	1	3,2	18	58,1	11	35,5	31
14	-	0	5	16,1	1	3,2	18	58,1	7	22,6	31
Σ	1		18		6		132		60		217

Sumber : Data Primer diolah

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

TT : Tidak Tahu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Penjelasan Tabel 14 dapat diuraikan sebagai berikut:

Pernyataan nomor 8, terdapat 1 orang (3,2%) menjawab Tidak Setuju, 2 orang (6,5%) menjawab Tidak Tahu, 19 orang (61,3%) menjawab Setuju dan 9 orang (29%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan bahwa Auditor Internal berfungsi baik sebagai mitra manajemen.

Pernyataan nomor 9, terdapat 4 orang (12,9%) menjawab Tidak Setuju, 1 orang (3,2%) menjawab Tidak Tahu, 20 orang (64,5%) menjawab Setuju dan 6

orang (19,4%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan bahwa Auditor Internal bersedia memberikan nasihat/ masukan kepada karyawan.

Pernyataan nomor 10, terdapat 3 orang (9,7%) menjawab Tidak Setuju, 1 orang (3,2%) menjawab Tidak Tahu, 19 orang (61,3%) menjawab Setuju dan 8 orang (25,8%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan bahwa Auditor Internal memiliki sifat bersahabat dengan karyawan.

Pernyataan nomor 11, terdapat 3 orang (9,7%) menjawab Tidak Setuju, 19 orang (61,3%) menjawab Setuju dan 9 orang (29%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan bahwa Auditor Internal membantu penyelesaian masalah yang dihadapi divisi.

Pernyataan nomor 12, terdapat 1 orang (3,2%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 1 orang (3,2%) menjawab Tidak Setuju, 19 orang (61,3%) menjawab Setuju dan 10 orang (32,3%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan bahwa Auditor Internal secara berkesinambungan membimbing karyawan jika ada perbaikan sistem/ prosedur.

Pernyataan nomor 13, terdapat 1 orang (3,2%) menjawab Tidak Setuju, 1 orang (3,2%) menjawab Tidak Tahu, 18 orang (58,1%) menjawab Setuju dan 11 orang (35,5%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan bahwa Auditor Internal memberi keyakinan sistem/ prosedur yang ada telah berfungsi dengan baik.

Pernyataan nomor 14, terdapat 5 orang (16,1%) menjawab Tidak Setuju, 1 orang (3,2%) menjawab Tidak Tahu, 18 orang (58,1%) menjawab Setuju dan

7 orang (22,6%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan bahwa Auditor Internal mendampingi karyawan yang memiliki masalah kinerja divisi.

3. Peran Katalisator

Pernyataan peran Auditor Internal sebagai Katalisator dikelompokkan pada nomor 15 – 21 pada kuesioner Analisis Peran Auditor Internal Rumah Sakit Panti Nugroho. Peran Auditor Internal sebagai Katalisator ini memiliki fungsi ikut serta dalam menentukan tujuan Rumah Sakit yang juga berkaitan dengan *quality assurance* dimana Auditor Internal berperan dalam meyakinkan bahwa sistem/ prosedur yang dijalankan dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Auditor Internal sebagai Katalisator juga berperan dalam mengidentifikasi pembaharuan teknologi dan peluang yang ada serta membimbing manajemen dalam mengenali risiko-risiko yang mengancam pencapaian tujuan organisasi. Hasil pengumpulan data kuesioner peran Auditor Internal sebagai Katalisator adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Tanggapan Responden terhadap Peran Auditor Internal (Katalisator)

No	Tanggapan Responden Terhadap Peran Auditor Internal (Katalisator)										Jumlah Responden
	STS	%	TS	%	TT	%	S	%	SS	%	
15	-	0	5	16,1	5	16,1	14	45,2	7	22,6	31
16	-	0	-	0	3	9,7	22	71,0	6	19,4	31
17	-	0	2	6,5	-	0	22	71,0	7	22,6	31
18	-	0	1	3,2	3	9,7	21	67,7	6	19,4	31
19	-	0	1	3,2	2	6,5	21	67,7	7	22,6	31
20	-	0	7	22,6	6	19,4	15	48,8	3	9,7	31
21	-	0	2	6,5	1	3,2	21	67,7	7	22,6	31
Σ	0		18		20		136		43		217

Sumber : Data Primer diolah

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

TT : Tidak Tahu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Penjelasan Tabel 15 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Pernyataan nomor 15, terdapat 5 orang (16,1%) menjawab Tidak Setuju, 5 orang (16,1%) menjawab Tidak Tahu, 14 orang (45,2%) menjawab Setuju, dan 7 orang (22,6%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan Auditor Internal ikut serta menentukan tujuan Rumah Sakit.

Pernyataan nomor 16, terdapat 3 orang (9,7%) menjawab Tidak Tahu, 22 orang (71,0%) menjawab Setuju, dan 6 orang (19,4%) menjawab Sangat

Setuju terhadap pernyataan Auditor Internal membantu Rumah Sakit dalam mengidentifikasi pembaharuan teknologi yang dibutuhkan divisi.

Pernyataan nomor 17, terdapat 2 orang (6,5%) menjawab Tidak Setuju, 22 orang (71%) menjawab Setuju, dan 7 orang (22,6%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan Auditor Internal mengarahkan pelaksanaan kualitas agar sesuai dengan tujuan Rumah Sakit.

Pernyataan nomor 18, terdapat 1 orang (3,2%) menjawab Tidak Setuju, 3 orang (9,7%) menjawab Tidak Tahu, 21 orang (67,7%) menjawab Setuju, dan 6 orang (19,4%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan Auditor Internal membantu dalam mengidentifikasi resiko/ ancaman yang dihadapi Rumah Sakit.

Pernyataan nomor 19, terdapat 1 orang (3,2%) menjawab Tidak Setuju, 2 orang (6,5%) menjawab Tidak Tahu, 21 orang (67,7%) menjawab Setuju, dan 7 orang (22,6%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan Auditor Internal melakukan analisa risiko atas aktivitas operasional Rumah Sakit.

Pernyataan nomor 20, terdapat 7 orang (22,6%) menjawab Tidak Setuju, 6 orang (19,4%) menjawab Tidak Tahu, 15 orang (48,8%) menjawab Setuju, dan 3 orang (9,7%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan Auditor Internal dilibatkan dalam perencanaan dan pembuatan keputusan strategis Rumah Sakit.

Pernyataan nomor 21, terdapat 2 orang (6,5%) menjawab Tidak Setuju, 1 orang (3,2%) menjawab Tidak Tahu, 21 orang (67,7%) menjawab Setuju, dan 7 orang (22,6%) menjawab Sangat Setuju terhadap pernyataan Auditor Internal menganalisa masukan dari karyawan dan memberikan tanggapan positif terhadap masukan tersebut.

D. Analisis Peran Auditor yang Paling Berperan di Rumah Sakit Panti Nugroho

Diketahui dalam Uji Normalitas bahwa data yang terdistribusi bersifat tidak normal, sehingga diperlukan Uji Statistik Nonparametrik dalam penarikan kesimpulan. Uji Statistik Nonparametrik yang digunakan untuk mencari peran yang paling berperan pada penelitian ini menggunakan *Uji Kruskal-Wallis* yang dibantu dengan program SPSS 16.0 untuk mengetahui *mean rank* untuk setiap peran. Berikut adalah hasil rata-rata tertinggi yang didapat dengan menggunakan Uji *Kruskal-Wallis* :

Tabel 16. Hasil Peran Auditor Internal yang paling berperan di Rumah Sakit Panti Nugroho

Peran	N	Mean Rank
<i>Watchdog</i>	31	17,77
Konsultan	31	65,47
Katalisator	31	57,76

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 16 pada halaman sebelumnya menjelaskan bahwa *mean rank* yang dihasilkan oleh peran *watchdog* sebesar 17,77 (tujuh belas koma tujuh puluh tujuh) sedangkan untuk peran Konsultan menghasilkan *mean rank*

sebesar 65,47 (enam puluh lima koma empat puluh tujuh) dan yang terakhir yaitu peran Katalisator memiliki *mean rank* sebesar 57,76 (lima puluh tujuh koma enam puluh tujuh). *Mean rank* berdasarkan Uji *Kruskal-Wallis* diatas menunjukkan adanya peran yang paling dominan yang dipilih oleh para responden, yaitu yang memiliki nilai *mean rank/* nilai rata-rata tertinggi. Dari hasil analisis perbandingan rata-rata tersebut maka dibuat tabel rangking untuk mengetahui peringkat masing-masing peran. Berikut adalah tabel rangking peran Auditor Internal yang paling berperan di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta.

Tabel 17. Peringkat Peran Auditor Internal yang berperan di Rumah Sakit Panti Nugroho

No	Peran	Total Skor	Mean Rank
1	Konsultan	885	65,47
2	Katalisator	855	57,76
3	Watchdog	474	17,77

Sumber : Data Primer diolah

E. Pengelompokkan Peran yang Memiliki Mean Rank Tertinggi Berdasarkan Divisi Tempat Responden Bekerja

Berdasarkan Tabel 17 dapat disimpulkan bahwa peran Auditor Internal sebagai Konsultan adalah peran yang paling dominan yang dipilih responden berdasarkan kenyataan dilapangan, dengan total skor 885 dan *mean rank* sebesar 65,47 (enam puluh lima koma empat puluh tujuh). Pengelompokkan peran Konsultan berdasarkan divisi tempat responden bekerja dilakukan untuk mengetahui nilai rata-rata persepsi karyawan dari

setiap divisinya, sehingga Auditor Internal diharapkan dapat memberikan atau meningkatkan perhatian terhadap divisi dengan nilai rata-rata yang rendah. Nilai rata-rata yang rendah menggambarkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap peran Audit Internal, sehingga akan menghasilkan perilaku-perilaku yang destruktif, dimana perilaku ini dapat merugikan karyawan dan pihak Rumah Sakit yang bersangkutan.

Untuk mengetahui nilai rata-rata dari setiap divisi atas peran Auditor Internal sebagai Konsultan maka data akan diuraikan menjadi tiga kategori sesuai dengan divisi yang terdapat dalam struktur organisasi yaitu Seksi Pelayanan & Penunjang Medik, Seksi Pelayanan Keperawatan, dan Seksi Administrasi seperti yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Rata-rata Skor Peran Auditor Internal Sebagai Konsultan pada Divisi Pelayanan Keperawatan

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner diketahui bahwa jumlah responden dari bagian Pelayanan Keperawatan terdapat 14 orang responden dengan total skor peran Auditor Internal sebagai Konsultan sebesar 368, sehingga dapat diperoleh rata-rata sebesar $= 368 : 14 = 26,28 \approx 26$, dengan nilai tertinggi pada Divisi Pelayanan Keperawatan adalah 35 dan terendah 19.

Tabel 18. Hasil Pengolahan Peran Konsultan di Divisi Pelayanan Keperawatan

Responden	Pernyataan	Σ
-----------	------------	----------

	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	4	4	4	5	4	29
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	5	5	5	5	5	34
6	4	4	5	4	4	4	4	29
8	4	2	4	2	1	4	2	19
9	3	4	4	4	4	4	4	27
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	4	3	4	27
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	3	4	4	4	5	4	4	28
14	5	5	5	5	5	5	5	35
Σ	51	52	55	52	52	54	52	368

Sumber : Data Primer diolah

2. Rata-rata Skor Peran Auditor Internal sebagai Konsultan pada divisi Pelayanan dan Penunjang Alat Medik

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner diketahui bahwa jumlah responden dari bagian Pelayanan dan Penunjang Alat Medik terdapat 7 orang responden dengan total 215, sehingga dapat diperoleh rata-rata sebesar $= 215:7 = 30,71 \approx 31$, dengan nilai tertinggi pada Divisi Pelayanan dan Penunjang Alat Medik adalah 35 dan nilai terendah 26.

Tabel 19. Hasil Pengolahan Peran Konsultan di Divisi Pelayanan dan Penunjang Alat Medik

Responden	Pernyataan							Σ
	8	9	10	11	12	13	14	
15	5	4	4	5	5	5	2	30
16	5	5	5	5	5	5	4	34
17	5	4	4	5	4	4	4	30
18	5	2	5	5	5	5	4	31
19	4	2	4	4	4	4	4	26
20	4	4	4	4	5	4	4	29
32	5	5	5	5	5	5	5	35
Σ	33	26	31	33	33	32	27	215

Sumber : Data Primer diolah

3. Rata-rata Skor Peran Auditor Internal sebagai Konsultan pada Divisi Seksi Administrasi

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner diketahui bahwa jumlah responden dari bagian Pelayanan dan Penunjang

Alat Medik terdapat 7 orang responden dengan total 215, sehingga dapat diperoleh rata-rata sebesar $= 301 : 11 = 27,36 \approx 27$, dengan nilai tertinggi pada Divisi Administrasi sebesar 35 dan nilai terendah 14.

Tabel 20. Hasil Pengolahan Peran Konsultan di Divisi Administrasi

Responden	Pernyataan							Σ
	8	9	10	11	12	13	14	
22	4	5	5	5	5	5	5	34
23	4	4	3	4	4	4	4	27
25	4	4	4	4	4	5	4	29
26	5	4	2	4	4	5	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	5	4	4	4	4	4	4	29
33	4	4	4	2	4	4	4	26
34	4	3	2	4	4	4	2	23
35	2	2	2	2	2	2	2	14
Σ	45	43	39	42	44	46	42	301

Sumber :Data Primer diolah

F. Pembahasan

Hasil analisis persepsi karyawan terhadap peran Auditor Internal menunjukkan bahwa peran sebagai Konsultan adalah peran yang paling dominan dirasakan oleh karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta.

Tanggapan responden untuk peran *watchdog* seperti yang dapat dilihat pada Tabel 13 menunjukkan bahwa dari 6 pernyataan yaitu item pernyataan dengan nomor kuesioner 1, 2, 3, 4, 5, 6 pada kuesioner Analisis Peran Auditor Internal Rumah Sakit menghasilkan nilai total 186 tanggapan. Dari 186 nilai total tersebut, terdapat 15 (lima belas) tanggapan Sangat Tidak Setuju, 114 (seratus empatbelas) tanggapan Tidak Setuju, 10 (sepuluh) tanggapan Tidak Tahu, 34 (tigapuluh empat) tanggapan Setuju dan 13 (tigabelas) tanggapan Sangat Setuju. Peran *watchdog* ini menempati peringkat ketiga dengan total skor 474 dengan nilai rata-rata 17,77.

Sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dengan peran Auditor Internal sebagai *watchdog* di Rumah Sakit Panti Nugroho, dimana pernyataan peran sebagai *watchdog* yaitu karyawan merasa terganggu dengan adanya Auditor Internal, Auditor Internal melakukan investigasi secara berlebihan sehingga melanggar *privacy* karyawan, Auditor Internal mencari kesalahan dan kelemahan karyawan, Auditor Internal hanya berfungsi sebagai mata dan telinga manajemen, dan mengutamakan pengawasan kepatuhan terhadap peraturan/ tata tertib. Peran *watchdog* yang dipertahankan oleh Rumah Sakit adalah fungsi Audit Internal dalam melakukan inspeksi secara mendadak sebagai salah satu pengendalian intern Rumah Sakit yang berguna untuk mempertahankan kualitas organisasi.

Tanggapan responden mengenai peran Auditor Internal sebagai Konsultan pada Tabel 14 menunjukkan bahwa dari 31 (tigapuluh satu)

responden di Rumah Sakit Panti Nugroho menghasilkan 217 (duaratus tujuhbelas) tanggapan dari 7 pernyataan pada nomor 8-14 . Dari 217 tanggapan responden terdapat 1 (satu) tanggapan menjawab Sangat Tidak Setuju, 18 (delapanbelas) tanggapan Tidak Setuju, 6 (enam) tanggapan TidakTahu, 132 (seratus tigapuluh dua) tanggapan Setuju dan 60 (enampuluh) tanggapan Sangat Setuju. Peran Auditor Internal sebagai Konsultan menempati peringkat pertama dengan jumlah skor 885 (delapanratus delapanpuluh lima) dan *mean rank* sebesar 65, 47. Berdasarkan hasil pada Tabel 14, peran Auditor Internal sebagai Konsultan mendapatkan tanggapan Setuju dan Sangat Setuju terbanyak.

Karyawan sangat setuju bahwa Auditor Internal berfungsi baik sebagai mitra manajemen dalam memberikan keyakinan bahwa sistem atau prosedur yang ada telah berfungsi dengan baik dalam meminimalkan risiko, Auditor Internal membantu penyelesaian masalah divisi dan secara berkesinambungan membimbing dalam perbaikan sistem atau prosedur yang baru. Peran yang diharapkan oleh karyawan terhadap Fungsi Audit Internal adalah sikap Audit Internal yang mendampingi karyawan ketika memiliki masalah kinerja divisi dan memberikan nasihat kepada karyawan terhadap masalah tersebut dan juga mengharapkan sikap Auditor Internal agar bersahabat dengan karyawan. Sikap bersahabat yang dimiliki Auditor Internal akan menunjukkan niat baik kepada setiap divisi untuk membantu penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan, bukan melakukan

pengungkapan kesalahan dan kelemahan. Sikap tidak bersahabat akan membuat suasana Audit menjadi tegang, keruh, dan menyebabkan orang lain takut untuk terbuka, dan cara tersebut bukanlah suatu pendekatan yang tepat untuk membantu penyelesaian masalah. Hasil analisis persepsi karyawan memilih peran sebagai Konsultan ini memberi gambaran bahwa Rumah Sakit mulai menyadari akan adanya risiko terhadap kegiatan operasional yang dapat menghindari organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga diperlukanlah Auditor Internal dalam menganalisa risiko dan memberikan tindakan yang tepat terhadap risiko yang dihadapi.

Peran Auditor Internal terus berkembang sesuai dengan perkembangan Rumah Sakit, sehingga dimungkinkan bahwa suatu saat peran Auditor Internal akan meningkat menjadi Katalisator. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap responden mengenai peran Auditor Internal, peran Katalisator merupakan peringkat kedua setelah Konsultan yang sangat berperan di Rumah Sakit Panti Nugroho. Dari total 217 (duaratus tujuhbelas) tanggapan mengenai peran Katalisator terdapat 18 (delapanbelas) tanggapan menjawab Tidak Setuju, 20 (duapuluh) Tidak Tahu, 136 (seratus tigapuluh enam) Setuju, 43 (empatpuluh tiga) tanggapan Sangat Setuju dan menghasilkan total skor 855 (delapanratus limapuluh lima) dengan rata-rata 57,76.

Persepsi karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho sebagian besar menyatakan setuju terhadap peran Auditor Internal sebagai Katalisator, ini menggambarkan Auditor Internal memiliki fungsi membantu Rumah Sakit

dalam mengidentifikasi pembaharuan teknologi yang dibutuhkan divisi, mengarahkan pelaksanaan kualitas pelayanan agar sesuai dengan tujuan Rumah Sakit, melakukan analisa risiko atas prosedur yang diterapkan Rumah Sakit, dan menganalisa masukan dari karyawan dan memberikan tanggapan secara positif. Karyawan juga memiliki harapan agar Audit Internal ikut serta menentukan tujuan Rumah Sakit, dan dilibatkan dalam perencanaan dan pembuatan keputusan strategis Rumah Sakit.

Berdasarkan hasil peringkat pada Tabel 17, maka peran yang paling berperan di Rumah Sakit Panti Nugroho adalah Konsultan. Hasil tersebut kemudian dianalisa kebutuhan peran Audit Internal sebagai Konsultan berdasarkan tempat divisi responden bertugas. Penghitungan ini dilakukan untuk mengetahui nilai rata-rata persepsi karyawan dari setiap divisinya, sehingga Auditor Internal diharapkan dapat memberikan atau meningkatkan perhatian terhadap divisi dengan nilai rata-rata yang rendah, yaitu antara lain pada divisi Pelayanan Keperawatan, divisi Pelayanan dan Penunjang Alat Medik serta Divisi Administrasi.

Responden dari ketiga divisi sebagian besar Setuju dengan peran Auditor Internal sebagai Konsultan, hal ini ditunjukkan oleh hasil rata-rata skor tiap divisi dengan nilai terendah adalah 26 (duapuluh enam). Hasil rata-rata dari tiap divisi yaitu Pelayanan Keperawatan = 26 (duapuluh enam) merupakan nilai rata-rata dari 14 orang responden, Pelayanan dan Penunjang Alat Medik = 31 (tigapuluh satu) merupakan nilai rata-rata dari 7 orang

responden, dan Administrasi = 27 (duapuluh tujuh) merupakan nilai rata-rata dari 11 orang responden. Pada dasarnya seluruh karyawan setuju atas peran Auditor Internal sebagai Konsultan, namun diharapkan Auditor Internal tetap memberikan perhatian khusus terhadap divisi dengan nilai rata-rata yang rendah yaitu Keperawatan dan Administrasi. Perhatian yang diberikan dari Auditor Internal dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tujuan Audit Internal di Rumah sakit, dan menciptakan suasana kerja yang produktif dari seluruh karyawan. Perhatian tersebut juga dapat mengurangi persepsi negatif yang akan menghasilkan perilaku-perilaku yang destruktif (merusak), dimana perilaku tersebut dapat merugikan karyawan dan bagian internal Rumah Sakit.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Persepsi karyawan terhadap peran Audit Internal yang sangat berperan di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta adalah peran sebagai Konsultan, hal ini dapat dilihat pada Tabel 17. Peran Konsultan mendapat total skor dan nilai rata-rata (*mean rank*) lebih tinggi dibandingkan kedua peran yang lain yaitu *watchdog* dan Katalisator. Peran Konsultan mendapatkan total skor 885 (delapanratus delapanpuluh lima) dengan *mean rank* 65,47 (enampuluh lima koma empatpuluh tujuh). Persepsi karyawan dari divisi Pelayanan & Penunjang Medik menghasilkan nilai rata-rata dalam menjawab peran Konsultan sebesar 31 (tigapuluh satu), sedangkan divisi Pelayanan Keperawatan memiliki rata-rata yaitu 26 (duapuluh enam).

B. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan ditemui dalam melakukan penelitian ini, semoga keterbatasan ini dapat dilengkapi oleh peneliti berikutnya di antaranya: (i) kuesioner dengan Responden Direktur tidak dapat kembali untuk diolah karena kesibukan beliau, sehingga penulis kurang dapat mengetahui persepsi Direktur terhadap peran Audit Internal; (ii) kuesioner dibagikan oleh bagian personalia Rumah Sakit sehingga pengisian kuesioner tidak ditunggu oleh penulis dan memungkinkan adanya perbedaan penafsiran pada pernyataan kuesioner antara penulis dan responden.

C. Saran

1. Untuk Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta

- a) Sikap kurang bersahabat akan membuat suasana Audit menjadi tegang, keruh, dan menyebabkan orang lain takut untuk terbuka, sehingga pendekatan tersebut kurang tepat untuk membantu penyelesaian masalah. Diharapkan dengan sikap lebih bersahabat maka Auditor Internal mendapatkan kepercayaan dari *auditee* untuk saling bertukar gagasan, sehingga Auditor memperoleh berbagai temuan dengan maksud membantu penyelesaian persoalan yang dihadapi. Sikap yang bersahabat pula dapat menjadi sarana Auditor Internal dalam memberikan nasihat/ masukan kepada karyawan terutama bagi karyawan yang memiliki masalah kinerja divisi.
- b) Perlu dilakukan pengkomunikasian fungsi Audit Internal kepada setiap karyawan Rumah Sakit pada setiap divisi, sehingga karyawan memiliki pandangan yang positif terhadap fungsi Audit Internal. Adanya hubungan yang positif maka akan lebih mudah *auditee* dalam mengungkapkan kelemahan-kelemahan dan kekurangan sistem yang diterapkan kepada Auditor Internal, serta segera melakukan perbaikan guna mencapai tujuan Rumah Sakit.

2. Untuk Peneliti Berikutnya

Peneliti berikutnya diharapkan dapat: (i) menambah variabel pada objek yang diteliti dan memperluas lingkup subjek penelitian pada Yayasan Panti Rapih yang memiliki Auditor Internal yang sama, sehingga dapat lebih menggambarkan persepsi karyawan terhadap peran Auditor Internal; (ii) memastikan pimpinan tertinggi organisasi terkait untuk mengisi kuesioner sehingga penulis diharapkan dapat lebih menggambarkan peran Auditor Internal dari pihak yang merasakan manfaat langsung fungsi Audit Internal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal. 2009. *Pemeriksaan manajemen Interna Audit*. PT. Macanan Jaya Cemerlang. Klaten. Jawa Tengah
- Awar. 2009. *Relibilitas dan Validitas*. Cetakan kesembilan. Pustaka Belajar. Yogyakarta
- Bernhard Tjahyono dan Y.F.M Gien Agustinawansari. 2012. "Analisis Peran Audit Internal di Perguruan Tinggi Swasta". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 4 (April) . Hal 28 – 38
- Chandra Pratiwi. 2012. "Faktor Apa Saja yang Mempengaruhi Persepsi". <http://yueisme.wordpress.com/2012/04/24/faktor-apa-saja-yang-mempengaruhi-persepsi/>. Diakses tanggal 7 Mei 2014
- Denies Priantinah dan Megasari Chitra. 2012. "Persepsi Karyawan Tentang Peran Auditor Internal Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan". *Jurnal Nominal*. Vol 1 Nomor 1
- Duwi Priyanto. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Penerbit Gava Media. Yogyakarta
- Emanuela Deasy. 2006. Persepsi Karyawan Terhadap Peranan Internal Auditor Studi Kasus Pada Pelayanan Kesehatan St. Carolus Jakarta, *Skripsi SI*, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta
- H.S. Munawir. 1995. *Auditing Modern*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta
- Haryono Jusup. *Auditing buku 1*. Cetakan ketiga. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta
- Kumaat. Valery G. 2011. *Internal Audit*. Erlangga. Jakarta
- Lely Piatric Sirumapea, Harlina Nutjahjanti dan Nofiar. 2000. "Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Konflik Peran Dengan Perilaku Keanggotaan Organisasi Pada Karyawan PT. BRI Palangkaraya". *Jurnal*. Fakultas Psikologi. Universitas Diponegoro. Semarang
- Linda L. Davidoff. 1988. *Psikologi Suatu Pengantar*. Cetakan Pertama. Penerbit Erlangga. Jakarta

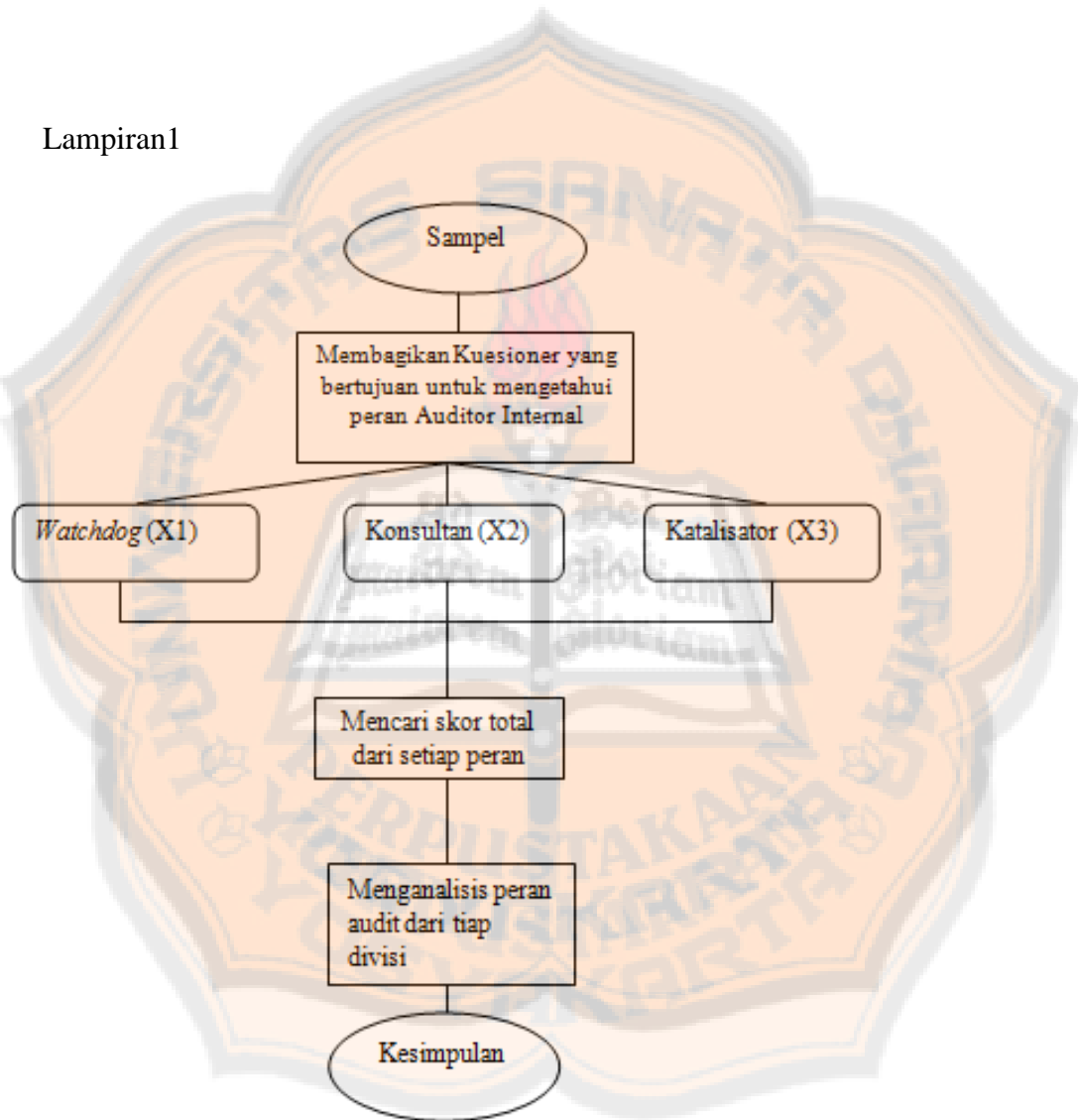
- Priyatno. Duwi. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Penerbit Gaya Media. Yogyakarta
- Sawyer's. 2005. *Audit Internal Sawyer*. Buku 1. Edisi kelima. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Setianto, Adiat S., Azhari, Bambang Pramono, Chatim Baidaie, Dedy S. Koesmana, Gunadi, Hiro Tugiman, M. Hassan, Pionir Harapan, Sarwediono, Soedar Kendarto, Soekardi Hoesodo, Sudarwan. 2004. *Standar Profesi Audit Internal*. Graha Sucofindo. Jakarta
- Simbolon, Harry Adrian. 2011. "Paradigma Baru Internal Audit". Business & Accounting. <http://akuntansibisnis.wordpress.com/2010/11/03/paradigma-baru-internal-audit/>. Diakses tanggal 30 Oktober 2013
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 14. ALFABETA. Bandung
- Sugiyono. 2002. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan ke 4. ALFABETA. Bandung
- Suharnan. 2005. *Psikologi Kognitif*. 2005. Srikandi. Surabaya
- Supriyanto Ilyas, R. Maulana Prima Aryawan. *Pergeseran Paradigma Tentang fungsi Audit Internal Serta Kaitannya Dengan Aspek Teknologi Informasi Dalam Organisasi Perguruan Tinggi*. Fakultas ekonomi, Universitas Widyatama
- Tampubolon, Robert (2005) *Risk and System Internal Auditing*, Jakarta : PT.Elexmedia Komputindo
- Tugiman Hiro. 1995. *Standar Profesional Internal Audit*. PT. Eresco. Bandung
----- . 1996. *Pandangan Baru Internal Auditing*. Cetakan ke 5. Kanisius. Yogyakarta
----- . 1997. *Standar Profesional Audit Internal*. Cetakan ke 9. Kanisius. Yogyakarta
- Walgito. 2005. *Pengantar Psikologi Umum*. Cetakan kelima. Andi Offset. Yogyakarta
- Wuryan Andayani. 2008. *Audit Internal*. Cetakan Pertama. BPFE-Yogyakarta

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI
PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



LAMPIRAN

Lampiran1



Gambar 3 : Desain Penelitian

Lampiran 2 . Output Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	6	19.4	19.4	19.4
	Perempuan	25	80.6	80.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	



Lampiran 3. Output Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama_Berkerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >5	2	6.5	6.5	6.5
5-10	5	16.1	16.1	22.6
<10	24	77.4	77.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	



Lampiran 4. Output Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setingkat-SMU	6	19.4	19.4	19.4
	Diploma	18	58.1	58.1	77.4
	S1	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	



Lampiran 5. Output Responden Berdasarkan Bagian/ Divisi

		Bagian			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pelayanan&Penunjang Medik	7	22.6	22.6	22.6
	Pelayanan Keperawatan	13	41.9	41.9	64.5
	Seksi Administrasi	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

8	N O N	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.106 .570 31	-.122 .513 31	-.137 .461 31	-.192 .301 31	.388* .031 31	-.271 .141 31	-.823** .000 31	1 .046 31	.361* .027 31	.396* .000 31	.613** .009 31	.462** .000 31	.690** .064 31	.336 .481 31	-.131 .221 31	.226 .087 31	.313 .001 31	.578** .001 31	.560** .001 31	-.063 .734 31	.578** .001 31	.396* .027 31
9	N O N	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.080 .670 31	.167 .370 31	.149 .423 31	.130 .484 31	.223 .227 31	.135 .467 31	-.526** .002 31	.361* .046 31	1 .009 31	.463** .001 31	.567** .000 31	.645** .000 31	.493** .005 31	.945** .000 31	.009 .963 31	.163 .381 31	.289 .114 31	.355* .050 31	.606** .000 31	.413* .021 31	.590** .000 31	.684** .000 31
10	N O N	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.084 .653 31	.084 .654 31	.115 .538 31	.057 .759 31	.239 .195 31	-.096 .608 31	-.522** .003 31	.396* .027 31	.463** .009 31	1 .003 31	.523** .004 31	.502** .004 31	.511** .003 31	.505** .004 31	.130 .486 31	.289 .115 31	.450* .011 31	.483** .006 31	.607** .000 31	-.060 .747 31	.380* .035 31	.568** .001 31
11	N O N	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.185 .318 31	-.127 .496 31	.158 .395 31	.104 .576 31	.355 .050 31	-.105 .574 31	-.725** .000 31	.613** .000 31	.567** .001 31	.523** .003 31	1 .000 31	.817** .000 31	.661** .000 31	.519** .003 31	.152 .416 31	.276 .133 31	.499** .004 31	.421* .018 31	.537** .002 31	.236 .202 31	.541** .002 31	.684** .000 31
12	N O N	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.178 .338 31	.086 .646 31	.133 .475 31	.013 .945 31	.204 .271 31	.069 .712 31	-.600** .000 31	.462** .009 31	.645** .000 31	.502** .004 31	.817** .000 31	1 .000 31	.609** .000 31	.633** .000 31	-.066 .723 31	.253 .170 31	.471** .007 31	.403* .025 31	.507** .004 31	.272 .139 31	.516** .003 31	.674** .000 31
13	N O N	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.036 .847 31	.069 .712 31	.054 .771 31	.018 .925 31	.331 .069 31	-.086 .646 31	-.826** .000 31	.690** .000 31	.493** .005 31	.511** .003 31	.661** .000 31	.609** .000 31	1 .003 31	.513** .003 31	.199 .283 31	.384* .033 31	.644** .000 31	.650** .000 31	.693** .000 31	.122 .515 31	.705** .000 31	.679** .000 31
14	N O N	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.116 .534 31	.202 .276 31	.090 .631 31	.098 .599 31	.090 .632 31	.047 .804 31	-.496** .004 31	.336 .064 31	.945** .000 31	.505** .004 31	.519** .003 31	.633** .000 31	.513** .003 31	1 .857 31	.034 .237 31	.219 .082 31	.318 .082 31	.325 .075 31	.502** .004 31	.428* .016 31	.539** .002 31	.642** .000 31
15	N O N	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.315 .085 31	.111 .553 31	.277 .132 31	.217 .241 31	.080 .669 31	.028 .882 31	-.042 .821 31	-.131 .481 31	.009 .963 31	.130 .486 31	.152 .416 31	-.066 .723 31	.199 .283 31	.034 .857 31	1 .355 31	.172 .237 31	.370* .040 31	.064 .733 31	.142 .445 31	.299 .102 31	.345 .057 31	.382* .034 31
16	N O N	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.233 .206 31	.170 .360 31	.050 .789 31	.108 .564 31	.207 .264 31	.009 .961 31	-.275 .135 31	.226 .221 31	.163 .381 31	.289 .115 31	.276 .133 31	.253 .170 31	.384* .033 31	.219 .237 31	.172 .355 31	1 .738 31	.063 .042 31	.367* .162 31	.258 .162 31	.299 .102 31	.494** .005 31	.455* .010 31

17	N	Pearson Correlation	.059	.131	.188	.205	.072	.051	-.500**	.313	.289	.450*	.499**	.471**	.644**	.318	.370*	.063	1	.427*	.491**	-.067	.445*	.550**
	O	Sig. (2-tailed)	.754	.483	.311	.267	.701	.786	.004	.087	.114	.011	.004	.007	.000	.082	.040	.738		.016	.005	.720	.012	.001
	N		31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
18	N	Pearson Correlation	-.108	.166	.067	.029	.490**	-.029	-.663**	.578**	.355*	.483**	.421*	.403*	.650**	.325	.064	.367*	.427*	1	.694**	-.077	.553**	.550**
	O	Sig. (2-tailed)	.563	.371	.721	.875	.005	.879	.000	.001	.050	.006	.018	.025	.000	.075	.733	.042	.016		.000	.682	.001	.001
	N		31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
19	N	Pearson Correlation	.106	.141	.202	.045	.453*	.149	-.615**	.560**	.606**	.607**	.537**	.507**	.693**	.502**	.142	.258	.491**	.694**	1	.194	.620**	.735**
	O	Sig. (2-tailed)	.569	.450	.276	.809	.011	.423	.000	.001	.000	.000	.002	.004	.000	.004	.445	.162	.005	.000		.295	.000	.000
	N		31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
20	N	Pearson Correlation	.317	.240	.258	-.015	.022	.109	-.002	-.063	.413*	-.060	.236	.272	.122	.428*	.299	.299	-.067	-.077	.194	1	.291	.433*
	O	Sig. (2-tailed)	.082	.194	.161	.935	.908	.558	.993	.734	.021	.747	.202	.139	.515	.016	.102	.102	.720	.682	.295		.112	.015
	N		31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
21	N	Pearson Correlation	.115	.192	.121	-.025	.550**	.033	-.714**	.578**	.590**	.380*	.541**	.516**	.705**	.539**	.345	.494**	.445*	.553**	.620**	.291	1	.738**
	O	Sig. (2-tailed)	.537	.300	.518	.892	.001	.861	.000	.001	.000	.035	.002	.003	.000	.002	.057	.005	.012	.001	.000	.112		.000
	N		31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
J U M L A H	N	Pearson Correlation	.465**	.414*	.500**	.427	.392*	.405*	-.589**	.396*	.684**	.568**	.684**	.674**	.679**	.642**	.382*	.455*	.550**	.550**	.735**	.433*	.738**	1
	O	Sig. (2-tailed)	.008	.020	.004	.017	.029	.024	.000	.027	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.034	.010	.001	.001	.000	.015	.000	
	N		31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7. Hasil Uji Realibilitas menggunakan *SPSS 16.0*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

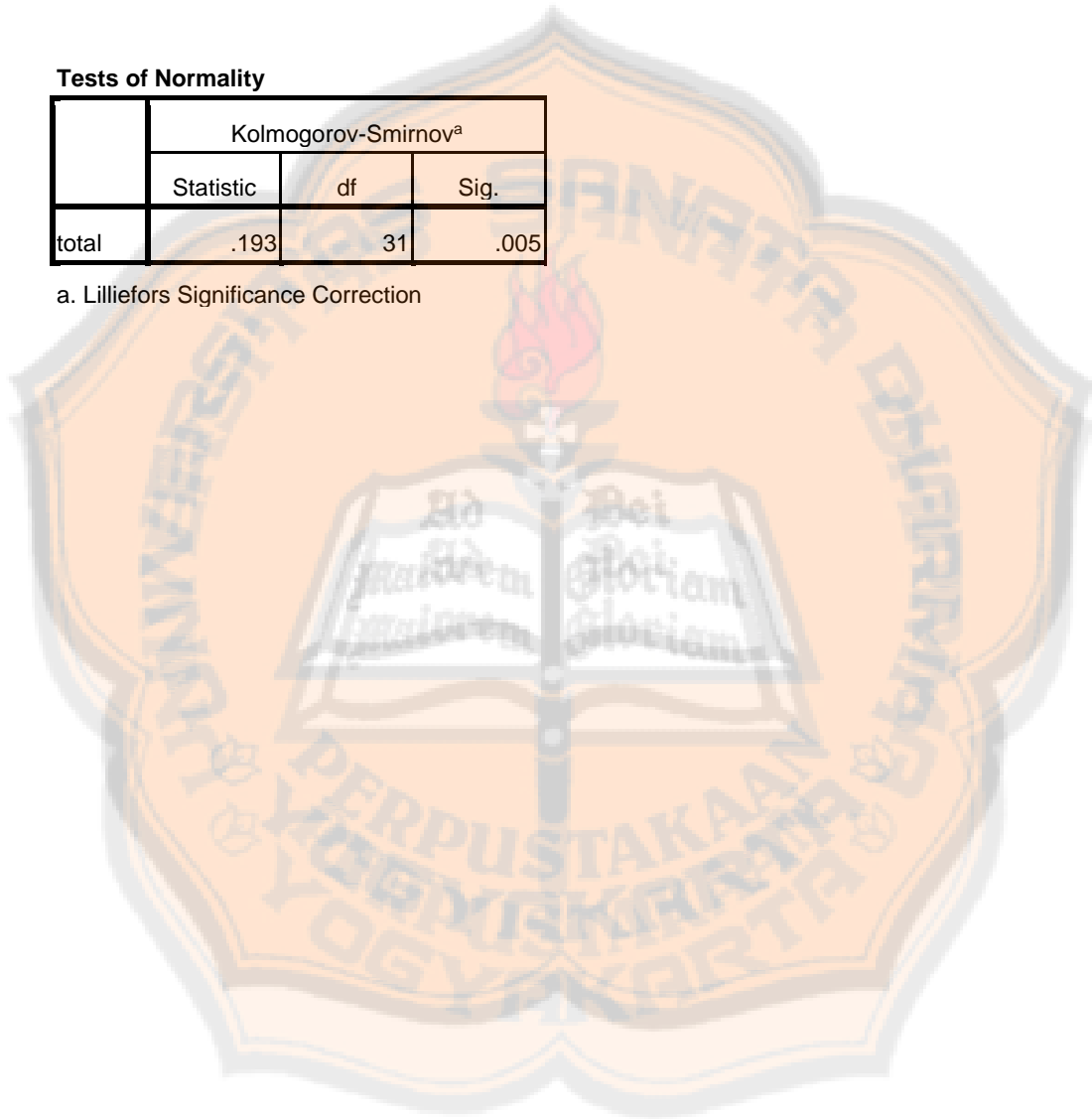
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.856	20

Lampiran 8. Tabel Uji Normalitas dibantu dengan *SPSS 16.0*

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
total	.193	31	.005

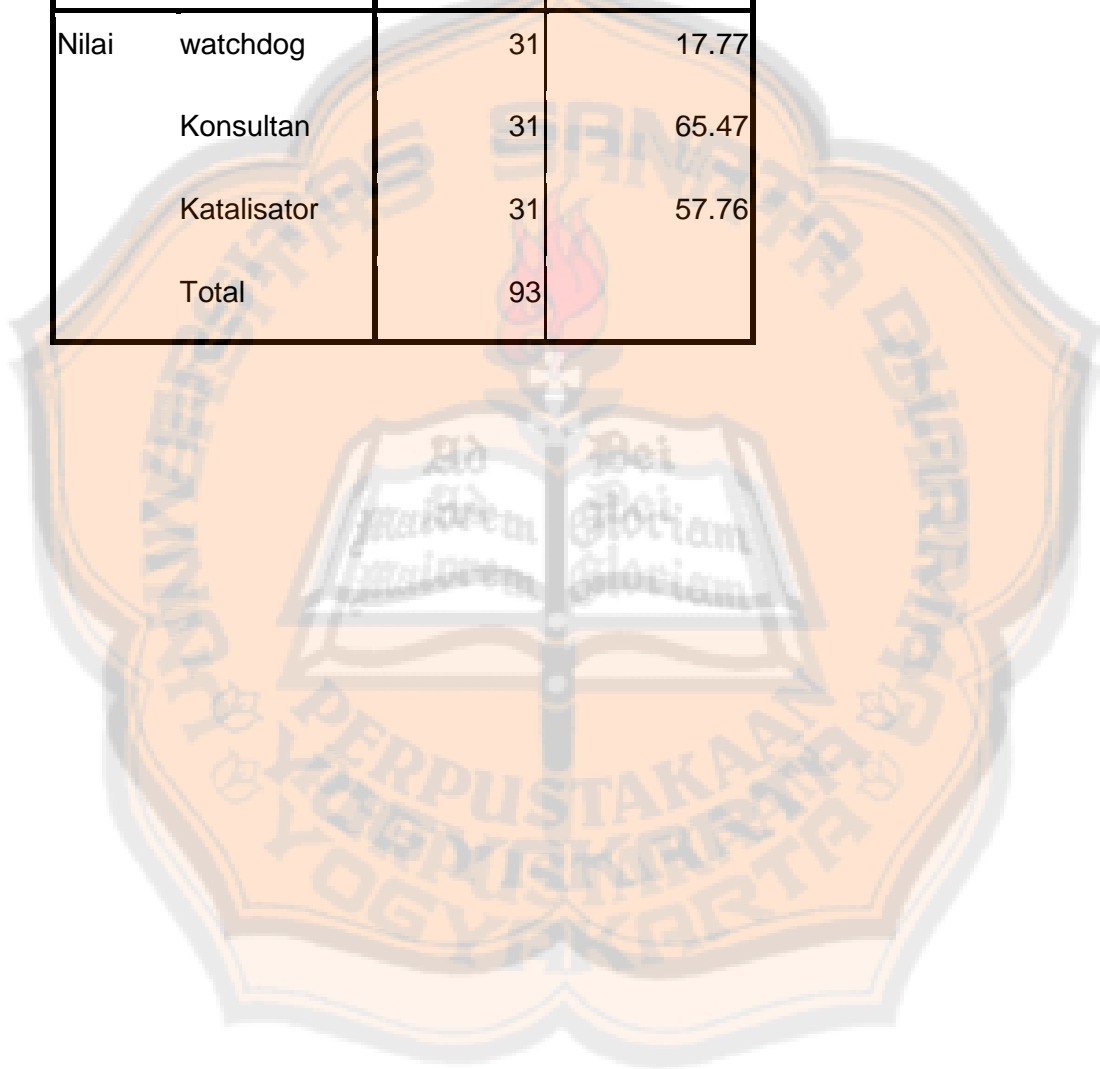
a. Lilliefors Significance Correction



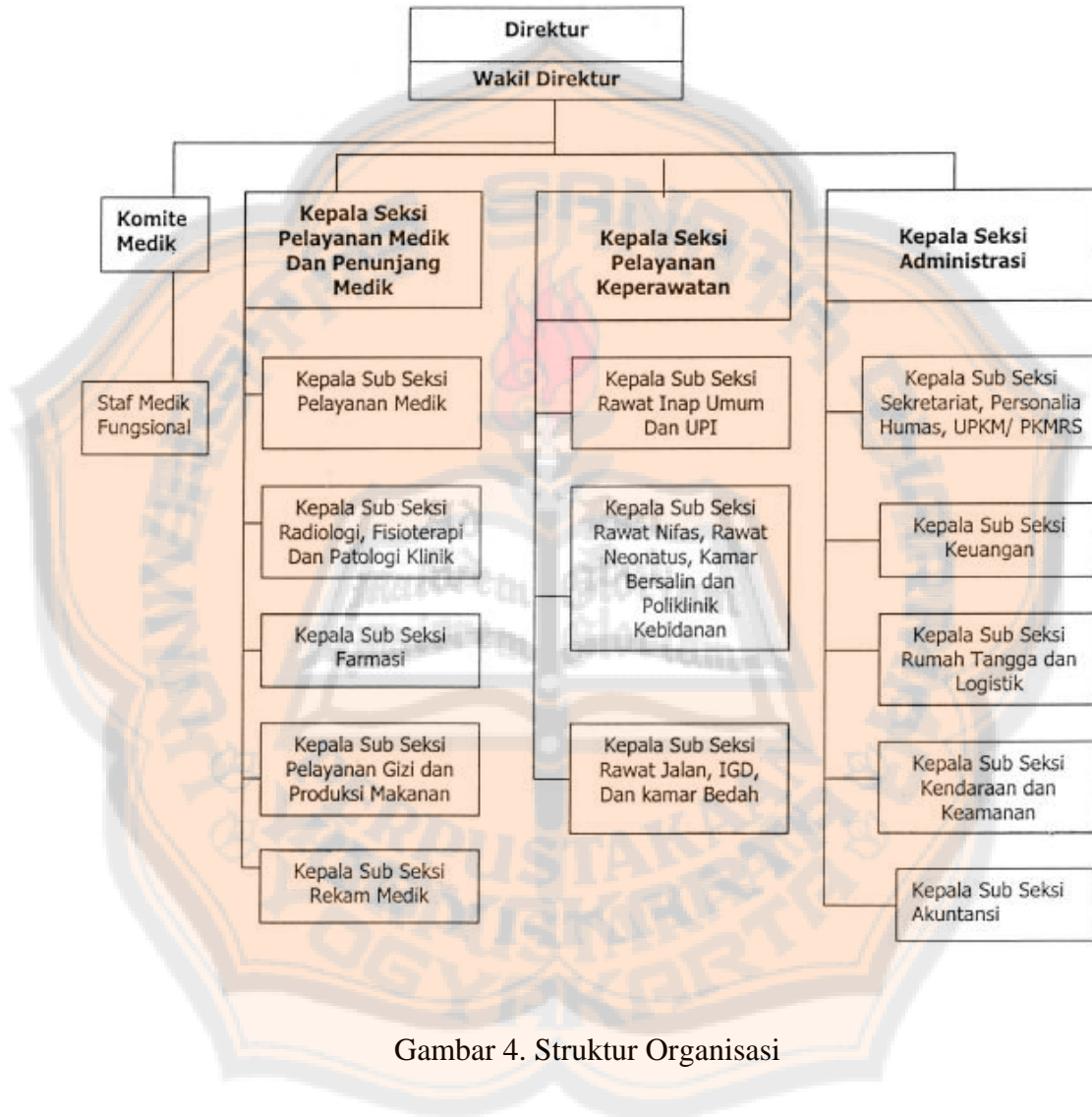
Lampiran 9. Tabel Uji Statistik Non Parametrik, Kruskal- Wallis

Ranks

Peran	N	Mean Rank
Nilai watchdog	31	17.77
Konsultan	31	65.47
Katalisator	31	57.76
Total	93	



Lampiran 10. Struktur Organisasi Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta



Gambar 4. Struktur Organisasi

Lampiran 11. Karakteristik dan Skor Kuesioner Responden terhadap Peran Auditor Internal

Responden	Umur	JK	Lama Bekerja	Pendidikan	DIVISI	No. Pernyataan																					
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	sum
1	35	Perempuan	<10	Diploma	Keperawatan	1	2	2	2	4	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	71
2	38	Perempuan	<10	Diploma	Keperawatan	2	2	2	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	68	
3	34	Perempuan	<10	Diploma	Keperawatan	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	70	
4	50	Perempuan	<5	S1	Keperawatan	2	4	2	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
5	40	Perempuan	5-10	Diploma	Keperawatan	5	5	5	5	3	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	
6	49	Perempuan	<10	Diploma	Keperawatan	2	1	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	67	
7	47	Laki-laki	<10	Diploma	Administrasi	4	2	3	2	3	4	2	4	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	69	
8	53	Perempuan	<10	Setingkat SMU	Keperawatan	1	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	1	4	2	5	4	4	4	2	4	61	
9	40	Perempuan	5-10	Diploma	Keperawatan	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	69		
10	39	Perempuan	<10	Diploma	Keperawatan	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	
11	34	Perempuan	5-10	Diploma	Keperawatan	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71	
12	24	Laki-laki	<5	Diploma	Keperawatan	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	
13	55	Perempuan	<10	Diploma	Keperawatan	2	2	2	1	4	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	71	
14	36	Perempuan	<10	Diploma	Keperawatan	2	2	2	2	4	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	84	
15	42	Laki-laki	<10	Setingkat SMU	Pel&Pen Alt Medik	2	2	2	2	1	1	1	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	71	
16	36	Perempuan	<10	Setingkat SMU	Pel&Pen Alt Medik	2	2	2	1	4	2	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	4	78	
17	35	Perempuan	5-10	S1	Pel&Pen Alt Medik	2	1	2	3	5	2	1	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	2	4	70	
18	37	Perempuan	<10	Diploma	Pel&Pen Alt Medik	5	2	2	2	5	2	1	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	79	
19	38	Perempuan	<10	Setingkat SMU	Pel&Pen Alt Medik	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	60	
20	37	Perempuan	<10	Diploma	Pel&Pen Alt Medik	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	73	
21	40	Laki-laki	5-10	Diploma	Pel&Pen Alt Medik	2	2	2	1	4	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	80	
22	37	Perempuan	<10	Diploma	Administrasi	5	2	2	5	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	91		
23	47	Perempuan	<10	Diploma	Administrasi	2	2	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	74	
24	45	Perempuan	<10	S1	Administrasi	4	2	2	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	55	
25	39	Perempuan	<10	S1	Administrasi	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	79	
26	45	Laki-laki	<10	S1	Administrasi	1	2	1	2	4	2	1	5	4	2	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	71	
27	37	Perempuan	<10	Diploma	Administrasi	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
28	36	Perempuan	<10	Setingkat SMU	Administrasi	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	68	
29	43	Perempuan	<10	S1	Administrasi	2	2	2	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	2	4	82	
30	39	Perempuan	<10	S1	Administrasi	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	68	
31	35	Laki-laki	<10	Setingkat SMU	Administrasi	4	2	2	1	5	2	1	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	70	
TOTAL						78	69	67	72	107	81	51	129	121	125	127	129	132	##	116	127	127	125	127	107	126	2263

Gambar 5. Karakteristik dan Skor Kuesioner Responden

Lampiran 12. Kuesioner Analisis Peran Auditor Internal Rumah Sakit Panti
Nugroho

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Bersama dengan surat ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu, untuk meluangkan waktunya bersedia menjadi Responden dalam penelitian skripsi kami, dengan judul “Analisis Persepsi Karyawan Terhadap Peran Auditor Internal”, Studi Kasus di Rumah Sakit Panti Nugroho, Yogyakarta. Kami ingin menyampaikan kepada Bapak/ Ibu sebelumnya, bahwa sesuai dengan etika penelitian, data yang diperoleh akan kami jaga kerahasiannya dan digunakan semata-mata hanya untuk penelitian ini, apabila menghendaki ringkasan dari hasil penelitian ini, kami bersedia untuk mengirimnya kepada Bapak / Ibu.

Demikian permohonan ini kami buat, atas partisipasi, kesabaran dan kemurahan hati Bapak/Ibu dalam mengisi Kuesioner ini, kami menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Tuhan selalu menyertai, amin.

Yogyakarta,
Hormat Kami

Dionisius Putra Wijayamulya

Tujuan Audit Internal

Auditor Internal bertujuan untuk menguji dan mengevaluasi aktifitas yang berlangsung dalam organisasi, memastikan apakah aktifitas dan sistem sudah berjalan secara efektif, efisien dan ekonomis dalam mencapai tujuan organisasi serta menyediakan sarana rekomendasi/ perbaikan dalam peningkatan kualitas dan kinerja divisi maupun organisasi.

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran terhadap peran Auditor Internal didalam organisasi. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan sumbangan evaluasi bagi Auditor Internal dalam mempertahankan ataupun meningkatkan kualitas Rumah Sakit, mengingat Rumah Sakit Panti Nugroho adalah pelayanan kesehatan yang sangat dipercaya di wilayah Yogyakarta bagian utara dan juga akan kebutuhan pasien yang semakin luas dan beragam serta kemajuan teknologi penunjang pelayanan kesehatan yang semakin berkembang.

Jika ada yang Bapak/ Ibu ingin tanyakan silakan menghubungi kami/ pesan ke nomor 085643901119-Dionisius. Terimakasih atas waktu dan kesabaran Bapak/Ibu.

Identitas Responden

1. Usia : _____ tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Wanita
3. Lama berkerja di Rumah Sakit Panti Nugroho:
 - a. Kurang dari 5 tahun
 - b. 5 – 10 tahun
 - c. Lebih dari 10 tahun
4. Pendidikan terakhir :
 - a. Setingkat SMU
 - b. Diploma
 - c. S1
 - d. S2
 - e.S3
5. Bagian / Seksi :
 - a. Seksi Pelayanan & Penunjang Medik
 - b. Seksi Pelayanan Keperawatan
 - c. Seksi Administrasi
6. Jabatan : _____

***) Catatan :**

- *Silakan coret jawaban yang tidak perlu dan memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban*

Petunjuk pengisian :

Silakan memberi tandan *checklist* (√) pada jawaban yang sesuai dengan tanggapan dan penilaian Bapak/ Ibu dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

STS (Sangat Tidak setuju) ; **TS** (Tidak Setuju);

TT (Tidak Tahu) ; **S** (Setuju) ; **SS** (Sangat Setuju).

NO	Pernyataan	STS	TS	TT	S	SS
1	Audit Internal hanya berfungsi sebagai mata dan telinga manajemen					
2	Auditor Internal melakukan investigasi secara berlebihan sehingga melanggar <i>privacy</i> karyawan					
3	Karyawan merasa terganggu dengan adanya Audit Internal					
4	Auditor Internal mencari kesalahan dan kelemahan karyawan					
5	Auditor Internal melakukan inspeksi secara mendadak					
6	Auditor Internal mengutamakan pengawasan kepatuhan karyawan terhadap peraturan/ tata tertib					
7	Audit Internal memberikan masukan/ saran untuk kemajuan pelayanan Rumah Sakit					
8	Auditor Internal berfungsi baik sebagai mitra manajemen					
9	Audit Internal bersedia memberikan nasihat/ masukan kepada karyawan					
NO	Pernyataan	STS	TS	TT	S	SS

10	Audit Internal memiliki sifat bersahabat dengan karyawan					
11	Audit Internal secara berkesinambungan membimbing jika ada perbaikan sistem dan prosedur					
12	Audit Internal membantu penyelesaian masalah yang dihadapi divisi					
13	Auditor Internal memberikan keyakinan sistem/prosedur yang ada telah berfungsi dengan baik					
14	Audit Internal mendampingi karyawan ketika memiliki masalah kinerja divisi					
15	Audit Internal ikut serta menentukan tujuan Rumah Sakit					
16	Auditor Internal membantu Rumah Sakit dalam mengidentifikasi pembaharuan teknologi yang dibutuhkan divisi					
17	Auditor Internal mengarahkan pelaksanaan kualitas pelayanan agar sesuai dengan tujuan Rumah Sakit					
18	Auditor Internal membantu dalam mengidentifikasi resiko/ ancaman yang dihadapi Rumah Sakit					
19	Auditor Internal melakukan analisa risiko atas aktivitas operasional Rumah Sakit					
20	Auditor Internal dilibatkan dalam perencanaan dan pembuatan keputusan strategis Rumah Sakit					
21	Auditor Internal menganalisa masukan dari karyawan dan memberikan tanggapan positif terhadap masukan tersebut					

Peran Bapak/Ibu dalam mengisi seluruh pernyataan sangat berharga bagi kami. Terimakasih atas kesabaran dan kebaikan Bapak/Ibu. Tuhan selalu menyertai, amin.

Alamat Responden:
 (mohon diisi apabila ingin ringkasan penelitian ini)