

## PENGARUH AUDIT OPERASIONAL DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Novaya Eky Aidha Pravitasari\*), Nur Diana\*\*), Dwiyani Sudaryanti\*\*\*)**

**Email : novayakyy@icloud.com**

**Universitas Islam Malang**

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memakai data primer dengan menyebarkan kuesioner. Populasi yang digunakan adalah pekerja yang memiliki jabatan seperti bagian operasional, bagian keuangan dan bagian sumberdaya usaha pada PT. Sinar Waringin Adikarya Atau *SWA Builders* Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria responden yang telah ditentukan oleh model korelasional. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji simultan (uji F), koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta uji parsial (uji t). Dari hasil penelitian ini menginterpretasikan bahwa secara simultan variabel audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Secara pengujian parsial audit operasional tidak berpengaruh positif sedangkan pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Audit Operasional, Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to provide empirical evidence about the effect of operational audit and internal control on employee performance. This study uses primary data by distributing questionnaires. The population used is workers who have positions such as the operational section, the finance section and the business resources section at PT. Sinar Waringin Adikarya or SWA Builders Surabaya. The sampling technique used purposive sampling method with respondent criteria determined by the correlational model. Hypothesis testing in this study used the simultaneous test (F test), the coefficient of determination ( $R^2$ ), and the partial test (t-test). From the results of this study, it is interpreted that the operational audit and internal control variables simultaneously affect employee performance. In partial testing the operational audit does not have a positive effect, while control has a positive effect on employee performance.*

**Keywords:** *Operational Audit, Internal Control and Employee Performance.*

### PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini yang semakin pesat menuntut suatu perusahaan untuk secara efektif dan efisien dalam mengelola usahanya sehingga tercipta suatu keunggulan kompetitif. Diperlukan adanya suatu sistem pengawasan yang baik di dalam sebuah perusahaan. Pertumbuhan ekonomi dan dunia bisnis yang mulai menampakkan hasil positif sekarang ini haruslah dihadapi dengan kesiapan untuk perubahan dan keberhasilan dalam proses perubahan itu sendiri menuntut kemampuan dalam mengadopsi nilai-nilai pengetahuan dan praktek-praktek bisnis baru yang berporos pada good corporate governance. Kotabe dan Kothari (2016) menyatakan perusahaan harus mampu meningkatkan kemampuan bersaing dengan terus-menerus memperbaiki kegiatan operasional bertujuan agar tetap dapat bertahan.

Dalam hal ini setiap perusahaan memerlukan audit operasional dan pengendalian

internal yang nantinya dapat menyajikan informasi mengenai siklus aktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan. Audit operasional disebut juga operasional audit, audit fungsional, audit sistem, yaitu suatu pemeriksaan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan operasional perusahaan, termasuk standarisasi akuntansi dan kebijakan-kebijakan operasional yang telah ditentukan manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasional tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis (Septianingrum, 2017).

Pada umumnya pengukuran kinerja organisasi perusahaan hanya ditekankan pada sudut pandang keuangan, hal ini menghilangkan sudut pandang lain yaitu pengukuran kinerja karyawan. Pengukuran kinerja karyawan dipercaya bisa digunakan untuk melengkapi figur pengukuran kinerja keuangan jangka pendek dan sebagai indikator kinerja jangka panjang. Laporan non keuangan atau kinerja karyawan didesain untuk menilai seberapa baik aktivitas yang berhasil dicapai dan dipusatkan pada tiga dimensi utama yaitu efisiensi, kualitas dan waktu.

Pada fenomena yang diuraikan tersebut peneliti dapat menyimpulkan, pertama, audit operasional merupakan suatu tinjauan terhadap setiap bagian secara prosedur dan metode organisasi dengan tujuan untuk menilai efisiensi, efektifitas dan keekonomisan suatu prosedur atau kegiatan suatu organisasi/perusahaan, selain itu pengendalian intern merupakan sistem dan prosedur secara otomatis dan saling berkaitan dengan yang dilakukan oleh suatu bagian atau fungsi lainnya di dalam suatu organisasi/perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Audit**

Menurut Arens et, al (2012:24) bahwa auditing merupakan suatu proses yang dilaksanakan secara sistematis dalam mengevaluasi kegiatan dan kejadian ekonomi untuk menilai kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan melaporkan kepada pihak yang berkepentingan.

### **Jenis Audit**

Hery (2016:12) mengungkapkan bahwa jenis-jenis audit adalah sebagai berikut:

1. Audit Keuangan, dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan secara keseluruhan telah sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.
2. Audit Pengendalian Internal, untuk memberikan pendapat mengenai efektivitas pengendalian internal yang diterapkan klien.
3. Audit Ketaatan, dilakukan untuk menentukan sejauh mana aturan, kebijakan, hukum, perjanjian, atau peraturan pemerintah telah ditaati oleh entitas yang diaudit.
4. Audit Operasional, dilakukan untuk me-review (secara sistematis) sebagian atau seluruh kegiatan organisasi dalam rangka mengevaluasi apakah sumber daya yang tersedia telah digunakan secara efektif dan efisien.
5. Audit Forensik, dilakukan untuk mendeteksi atau mencegah aktivitas keuangan.

### **Audit Operasional**

Audit operasional adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang ditetapkan serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan (Nanda dkk, 2016).

Audit operasional merupakan review secara sistematis kegiatan organisasi, atau bagian daripadanya, dalam hubungannya dengan tujuan tertentu. Tujuan audit operasional yaitu untuk:

1. Mengevaluasi kinerja.
2. Mengidentifikasi kesempatan untuk peningkatan
3. Membuat rekomendasi untuk perbaikan atau tindakan lebih lanjut.

Pihak yang memerlukan audit operasional adalah manajemen atau pihak ketiga. Hasil audit operasional diserahkan kepada pihak yang meminta dilaksanakannya audit tersebut.

### **Jenis-jenis Audit Operasional**

Menurut Arens (2010:740), audit operasional terdiri dari tiga jenis, yaitu:

1. Audit fungsional (*functional audit*)  
Audit fungsional mencakup kegiatan suatu atau lebih fungsi dalam organisasi. Audit fungsional memudahkan auditor melakukan spesialisasi dan dapat meningkatkan keahlian dalam satu bidang tertentu. Auditor yang adalah pihak dari internal audit bias menggunakan waktunya memeriksa di bidang itu dengan lebih efisien.
2. Audit organisasional (*organizational audit*) .  
Audit organisasional mencakup seluruh satuan organisasi, seperti departemen, cabang atau anak suatu perusahaan. Perhatian dalam audit ini mengenai apakah efisiensi dan efektifitas dari masing-masing fungsi telah berinteraksi.
3. Penugasan khusus (*special assignment*)  
Audit operasional ini timbul karena adanya keinginan dari manajemen. Audit jenis ini menyangkut penemuan dari sebab tidak efektifnya system PDE, memeriksa terjadinya kecurangan dalam divisi dan member rekomendasi agar mengurangi jumlah biaya produksi barang.

### **Tahapan-tahapan Audit Operasional**

Menurut Bayangkara (2014:178) ada lima tahapan audit operasional yaitu :

1. Survey pendahuluan
2. Review dan pengujian pengendalian manajemen.
3. Audit lanjutan.
4. Pelaporan
5. Tindak lanjut.

### **Tujuan Audit Operasional**

Menurut Agoes (2008:173) Terdapat empat tujuan audit operasional yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menilai kinerja (Performance) pada manajemen dan berbagai fungsi dalam suatu perusahaan
2. Untuk menilai suatu persediaan apakah telah digunakan dengan efisien dan ekonomis
3. Untuk menilai efektifitas suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh manajemen puncak
4. Untuk memberikan rekomendasi kepada manajemen puncak untuk melakukan perbaikan pada kelemahan yang ada pada penerapan system pengendalian internal dan prosedur operasional perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, keekonomisan dan efektifitas dari proses operasional suatu perusahaan.

## **Pengendalian Internal**

Menurut Mulyadi (2001:163) sistem pengendalian internal adalah Pengendalian Internal adalah sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

## **Tujuan Pengendalian Internal**

Menurut Tuanakotta (2010:127) bahwa tujuan pengendalian secara garis besarnya dapat dibagi dalam empat kelompok, sebagai berikut:

1. Strategis, sasaran utama (high-level goals) yang mendukung misi entitas.
2. Pelaporan keuangan (pengendalian internal atas pelaporan keuangan).
3. Operasi (pengendalian operasional atau operational controls).
4. Kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan perundang-undangan.

## **Komponen Pengendalian Internal**

Untuk menciptakan suatu pengendalian internal harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tujuan perusahaan secara keseluruhan. COSO (2013:4) dalam *Internal Control-Integrated Framework (ICIF)* terdapat lima komponen pengendalian intern yaitu sebagai berikut:

1. *Control Environment*
2. *Risk Assessment*
3. *Control Activities*
4. *Information and Communication*
5. *Monitoring Activities*

## **Keterbatasan Pengendalian Internal**

Menurut Tugiman (2008) keterbatasan pengendalian internal antara lain :

1. Banyak pengendalian yang ditetapkan memiliki tujuan yang tidak jelas.
2. Pengendalian lebih diartikan sebagai tujuan akhir yang harus dicapai bukan sebagai alat atau sarana untuk mencapai organisasi.
3. Pengendalian ditetapkan terlalu berlebihan tanpa memperhatikan isi manfaat dan biayanya.
4. Penerapan yang tidak tepat dari pengendalian juga mengakibatkan berkurang atau bahkan hilangnya inisiatif dan kreativitas setiap orang.
5. Pengendalian tidak memperhitungkan aspek perilaku padahal faktor manusia merupakan kunci utama untuk berhasilnya pengendalian.

## **Kinerja Karyawan**

Benardin dan Russel (2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut Bacal (2010:65), mendefinisikan perencanaan kinerja: Suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerja sama untuk menentukan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan pada tahun berikutnya dan apa yang dinamakan kinerja yang sukses.

Menurut Moorhead dan Griffin (2009:189), perencanaan kinerja adalah Sebuah pemahaman antara seorang karyawan dengan manajer tentang apa dan bagaimana pekerjaan diselesaikan, sehingga keduanya tahu apa yang diharapkan dan bagaimana keberhasilan ditetapkan.

## **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkuprawira dan Vitayala Hubeis (2007:153) menyatakan: Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal/individual) atau sumber daya manusia dan ekstrinsik (kepemimpinan, sistem, tim dan situasional), yaitu:

1. Faktor intrinsik
2. Faktor Ekstrinsik

## **Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Werther dan Davis (2008) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan organisasi adalah :

1. Peningkatan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan Penempatan
4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Prosedur Perekrutan.
7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi
8. Kesempatan yang Sama
9. Tantangan Eksternal
10. Umpan Balik

## **Sistem Penilaian Kinerja**

Menurut Robert Bacal (2002:112), menentukan ada tiga cara sistem penilaian kinerja, yaitu:

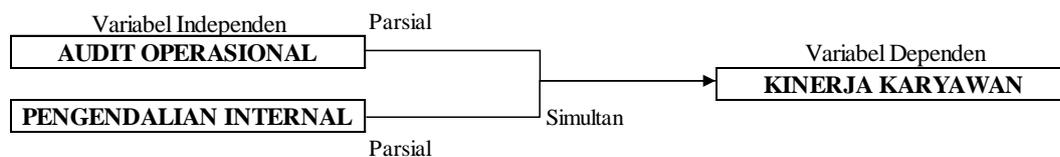
- a. Sistem penilaian
- b. Sistem peringkat
- c. Sistem berdasarkan tujuan

## Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nanda dkk (2016) , kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Hasil pekerjaan.
- b) Proses Kerja.
- c) Kemampuan Kerja.
- d) Efektifitas Dan efisiensi.
- e) Keterampilan.
- f) Ketelitian.
- g) Mengembangkan pikiran/ Kemampuan berpikir.
- h) Melaksanakan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.
- i) Penyelesaian tugas yang didelegasikan oleh atasan.
- j) Pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

## Kerangka Konseptual



## Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat Pengaruh Audit Operasional dan Pengaruh Internal terhadap Kinerja Karyawan

H2: Terdapat Pengaruh Audit Operasional terhadap Kinerja Karyawan

H3: Terdapat Pengaruh Internal terhadap Kinerja Karyawan

## METODELOGI PENELITIAN

### Jenis, Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dengan model korelasional (rancangan penelitian yang meneliti hubungan antar variabel dalam konteks sosial nyata) yang berguna untuk menganalisis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya menggunakan perhitungan statistik. Populasi dalam penelitian ini yaitu PT. Sinar Waringin Adikarya Atau SWA Builders Surabaya. Kriteria responden dalam penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Bagian Operasional.
2. Bagian Keuangan.
3. Bagian Sumber Daya Usaha.

## **Definisi Operasional Variabel**

### **Variabel Audit Operasional**

Audit operasional merupakan variabel independen yang dapat dinilai menggunakan indikator dari Rezky (2015), sebagai berikut :

1. Kualifikasi auditor.
2. Tujuan audit operasional.
3. Manfaat audit operasional.
4. Pelaksanaan audit operasional
5. Hasil audit operasional.

### **Variabel Pengendalian Internal**

Pengendalian internal merupakan variabel independen yang dapat dinilai menggunakan indikator dari Rezky (2016), sebagai berikut :

1. Lingkungan pengendalian.
2. Penilaian risiko manajemen.
3. Aktivitas pengendalian.
4. Sistem pengendalian dan informasi.
5. Dan Pemantauan.

### **Variabel Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan variabel dependen yang dapat dinilai dari indikator Nanda dkk (2016), sebagai berikut :

- a) Hasil pekerjaan.
- b) Proses Kerja.
- c) Kemampuan Kerja.
- d) Efektifitas Dan efisiensi.
- e) Keterampilan.
- f) Ketelitian.
- g) Mengembangkan pikiran/ Kemampuan berpikir.
- h) Melaksanakan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.
- i) Penyelesaian tugas yang didelegasikan oleh atasan.
- j) Pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Metode Pengambilan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner. Data dikumpulkan melalui contact person dengan penyebaran kuesioner yang telah disusun secara terstruktur, dimana sejumlah pernyataan yang disampaikan pada responden untuk ditanggapi dengan alternatif jawaban sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden yang bersangkutan. Kriteria penilaian menggunakan skala likert sebagai berikut:

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju; Skala 2 : Tidak Setuju; Skala 3 : Netral ; Skala 4 : Setuju Skala 5 : Sangat Setuju

## Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan pengujian regresi linear berganda dengan tujuan untuk menginterpretasikan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS).

## Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini menggunakan nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai maksimum, nilai minimum serta standar deviasi.

## Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliable (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable, jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>0,6$  (Ghozali, 2016).

## Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Person Correlation yang terdapat dalam program SPSS. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05.

## Uji Multikolinieritas

Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1 dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1. Persamaan regresi yang bebas multikolinieritas juga ditunjukkan dengan koefisien korelasi antara variabel independen haruslah lemah atau dibawah 0,5 (Ghozali, 2016).

## Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas ada beberapa cara yaitu:

- 1) Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).
- 2) Dasar analisis, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka, mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas secara titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016).

## Uji Normalitas

Uji normalitas data diprediksi menggunakan Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) karena lebih dari 30 responden dengan tiga pendekatan nilai signifikansi yaitu asymptotic, exact dan monte Carlo. Uji ini dilakukan dengan mengetahui nilai residual yang diperoleh dari variabel dependen dan variabel independen dengan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2016).

### Uji Statistik F (Simultan)

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, maka digunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probability F lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel independen. Sebaliknya jika probability F lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

### Uji Adjusted R (Koefisien Determinasi)

Nilai Adjusted R Square berkisar hampir 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Adjusted R Square semakin mendekati angka 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen (Ghozali,2016).

### Uji Statistik t (Parsial)

Jika nilai probability t besar dari 0,05 maka ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan), sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat koefisien regresi yang signifikan atau berpengaruh (Ghozali,2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Statistik Deskriptif Variabel

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Variabel Audit Operasional	60	2	5	4.31	0.60
Variabel Pengendalian Internal	60	2	5	4.00	0.77
Variebel Kinerja Karyawan	60	4	5	4.36	0.57

1. Variabel Audit Operasional menunjukkan nilai Minimum sebesar 2 ; Maximum sebesar 5 ; mean 4,31 ; dan standar devisiasi sebesar 0,60.
2. Variabel Pengendalian internal menunjukkan nilai Minimum sebesar 2 ; Maximum sebesar 5 ; mean 4,00 ; dan standar devisiasi sebesar 0,76.
3. Variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai Minimum sebesar 4 ; Maximum sebesar 5 ; mean 4,36 ; dan standar devisiasi sebesar 0,57.

Tabel 2 Uji Validitas data Variabel Audit Operasional

Item Pertanyaan	Sign Hitung	Sign Kriteria	Keterangan
x1.1	0.000	<0,05	Valid
x1.2	0.002	<0,05	Valid
x1.3	0.006	<0,05	Valid
x1.4	0.002	<0,05	Valid
x1.5	0.013	<0,05	Valid
x1.6	0.002	<0,05	Valid

Item Pertanyaan	Sign Hitung	Sign Kriteria	Keterangan
x1.7	0.000	<0,05	Valid
x1.8	0.008	<0,05	Valid
x1.9	0.021	<0,05	Valid
x1.10	0.000	<0,05	Valid
x1.11	0.001	<0,05	Valid
x1.12	0.003	<0,05	Valid
x1.13	0.001	<0,05	Valid
x1.14	0.004	<0,05	Valid
x1.15	0.024	<0,05	Valid
x1.16	0.005	<0,05	Valid
x1.17	0.006	<0,05	Valid
x1.18	0.004	<0,05	Valid
x1.19	0.001	<0,05	Valid
x1.20	0.037	<0,05	Valid
x1.21	0.000	<0,05	Valid
x1.22	0.001	<0,05	Valid
x1.23	0.000	<0,05	Valid
x1.24	0.009	<0,05	Valid
x1.25	0.029	<0,05	Valid

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal

Item Pertanyaan	Sign Hitung	Sign Kriteria	Keterangan
x2.1	0.001	<0,05	Valid
x2.2	0.000	<0,05	Valid
x2.3	0.000	<0,05	Valid
x2.4	0.041	<0,05	Valid
x2.5	0.012	<0,05	Valid
x2.6	0.008	<0,05	Valid
x2.7	0.001	<0,05	Valid
x2.8	0.000	<0,05	Valid
x2.9	0.000	<0,05	Valid
x2.10	0.001	<0,05	Valid
x2.11	0.000	<0,05	Valid
x2.12	0.000	<0,05	Valid
x2.13	0.001	<0,05	Valid
x2.14	0.016	<0,05	Valid
x2.15	0.000	<0,05	Valid
x2.16	0.003	<0,05	Valid
x2.17	0.007	<0,05	Valid
x2.18	0.000	<0,05	Valid

Item Pertanyaan	Sign Hitung	Sign Kriteria	Keterangan
x2.19	0.000	<0,05	Valid
x2.20	0.007	<0,05	Valid

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Sign Hitung	Sign Kriteria	Keterangan
Y.1	0.000	<0,05	Valid
Y.2	0.000	<0,05	Valid
Y.3	0.000	<0,05	Valid
Y.4	0.000	<0,05	Valid
Y.5	0.003	<0,05	Valid
Y.6	0.000	<0,05	Valid
Y.7	0.000	<0,05	Valid
Y.8	0.000	<0,05	Valid
Y.9	0.000	<0,05	Valid
Y.10	0.000	<0,05	Valid
Y.11	0.000	<0,05	Valid
Y.12	0.000	<0,05	Valid
Y.13	0.000	<0,05	Valid
Y.14	0.001	<0,05	Valid
Y.15	0.000	<0,05	Valid
Y.16	0.010	<0,05	Valid
Y.17	0.000	<0,05	Valid
Y.18	0.000	<0,05	Valid
Y.19	0.003	<0,05	Valid

Berikut kesimpulan dari informasi pada tabel hasil uji validitas yaitu :

1. Hasil uji validitas variabel audit operasional dengan nilai signifikansi hitung setiap item pertanyaan dengan jumlah pertanyaan sebanyak 25 lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel audit operasional dinyatakan valid.
2. Hasil uji validitas variabel pengendalian internal dengan nilai signifikansi hitung setiap item pertanyaan dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel pengendalian internal dinyatakan valid..
3. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi hitung setiap item pertanyaan dengan jumlah pertanyaan sebanyak 19 lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Audit Operasional

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.710	25

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.743	20

Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.855	19

Berikut kesimpulan dari informasi pada tabel hasil uji reliabilitas variabel yaitu :

1. Hasil uji reliabilitas data pada variabel audit operasional dengan jumlah N (pertanyaan yang valid) sebanyak 25, sedangkan nilai Cronbach's Alpha 0,710 ; lebih besar dari 0,6 maka pada variabel audit operasional dinyatakan memiliki reliabel.
2. Hasil uji reliabilitas data pada variabel pengendalian internal dengan jumlah N (pertanyaan yang valid) sebanyak 2, sedangkan nilai Cronbach's Alpha 0,743; lebih besar dari 0,6 maka variabel pengendalian internal dinyatakan memiliki reliabel.
3. Hasil uji reliabilitas data pada variabel kinerja karyawan dengan jumlah N (pertanyaan yang valid) sebanyak 19, sedangkan nilai Cronbach's Alpha 0,855 ; lebih besar dari 0,6 maka variabel kinerja karyawan dinyatakan memiliki reliabel.

Tabel 8 Uji Normalitas Data

		Variabel Audit perasional	Variabel Pengendalian Internal	Variabel Kinerja Karyawan
N		60	60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	<i>Mean</i>	0.000	0.000	0.000
	<i>Std. Deviation</i>	0.000	0.000	0.000
Most Extreme Differences	<i>Absolute</i>	0.053	0.070	0.077
	<i>Positive</i>	0.053	0.070	0.066
	<i>Negative</i>	-0.052	-0.049	-0.077
<i>Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S)</i>		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan dari informasi pada tabel menunjukkan hasil hitung uji normalitas data sebagai berikut :

1. Hasil uji normalitas data pada variabel audit operasional menunjukkan nilai Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) sebesar 0,200 ; yang dimana lebih besar dari 0,05 sehingga variabel audit operasional dinyatakan terdistribusi normal.
2. Hasil uji normalitas data pada variabel pengendalian internal menunjukkan nilai Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) sebesar 0,200 ; yang dimana lebih besar dari 0,05, sehingga variabel pengendalian internal dinyatakan terdistribusi normal.
3. Hasil uji normalitas data pada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai

Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) sebesar 0,200 ; yang dimana lebih besar dari 0,05 , sehingga variabel kinerja karyawan dinyatakan terdistribusi normal.

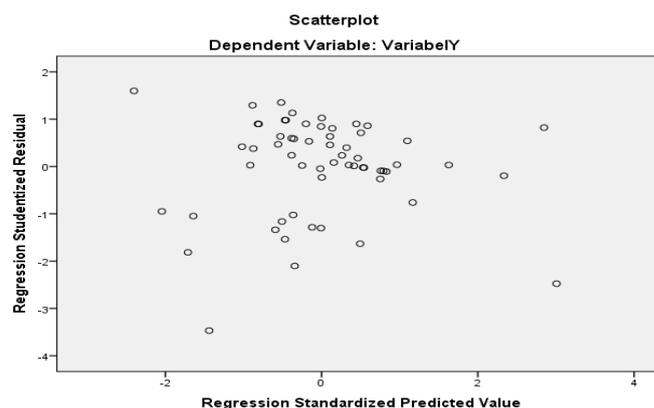
Tabel 9 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	64.286	11.650			
Audit operasional	-0.015	0.129	-0.018	0.407	1.415
Pengendalian internal	0.256	0.138	0.281	0.407	1.415

Berdasarkan dari informasi tabel menunjukkan nilai VIF dan nilai *Tolerance* sebagai berikut :

1. Hasil uji multikolinieritas pada variabel audit operasional menunjukkan nilai VIF sebesar 1,415; yang lebih besar dari angka 1 dan nilai *tolerance* sebesar 0,407 ;yang mendekati angka 1 dan kurang dari 0,5 ; sehingga variabel audit operasional bebas dari multikolinieritas.
2. Hasil uji multikolinieritas pada variabel pengendalian internal menunjukkan nilai VIF sebesar 1,415; yang lebih besar dari angka 1 dan nilai *tolerance* sebesar 0,407 ;yang mendekati angka 1 dan kurang dari 0,5 ; sehingga variabel pengendalian internal bebas dari multikolinieritas.

Tabel 10 Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan informasi dari tabel menggambarkan hasil uji heterokedastisitas dengan persamaan regresi linier berganda yaitu pola titik-titik berbentuk tidak jelas, serta menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini menyatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 11 Analisis Regresi Linier Berganda

Model			Unstandardized Coefficients	Beta	Standardized Coefficients
		B	Std. Error		
1 (Constant)	41.728	7.958		5.243	0.000
Variabel Audit operasional	0.063	0.132		0.091	0.632
Variabel pengendalian internal	0.404	0.145		0.529	0.007

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 0,000 + \text{Sig } 0,632 \text{ X1} + \text{Sig } 0,007 \text{ X2} + e$$

Tabel 12 Uji Statistik F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	720.004	2	360.002	16.600	.000 <sup>b</sup>
Residual	1236.179	57	21.687		
Total	1956.183	59			

Berdasarkan informasi dari tabel menunjukkan hasil hitung uji simultan menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan nilai Fhitung sebesar 16,600 dan nilai signifikansi 0,000 ; kurang dari 0,05 ; maka H1 diterima H0 ditolak. Dengan interpretasi bahwa variabel independen audit operasional dan pengendalian internal secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Tabel 13 Uji Adjusted R (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 <sup>a</sup>	0.368	0.346	4.65697

Berdasarkan informasi dari tabel menunjukkan hasil hitung koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan nilai *adjusted R Square* ( $R^2$ ) 0,346 ; besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 3,46 %, sedangkan sisanya sebesar 96,54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian.

Tabel 14 Uji Statistik t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.728	7.958		5.243	0.000
Variabel Audit operasional	0.063	0.132	0.091	0.482	0.632
Variabel pengendalian internal	0.404	0.145	0.529	2.791	0.007

Berdasarkan informasi pada tabel menunjukkan hasil hitung uji statistik t (parsial) menggunakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

1. Variabel audit operasional menunjukkan nilai *t test* sebesar 0,482 dan signifikansi sebesar 0,632 ; lebih besar dari 0,05 ; maka variabel audit operasional tidak berpengaruh

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian Nanda dkk (2016) yang menyatakan audit operasional tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan.

2. Variabel pengendalian internal menunjukkan nilai *t test* 2.791 signifikansi sebesar 0,007 ; lebih kecil dari 0,05 ; maka variabel pengendalian internal berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian Imam dkk (2017), Ida dkk (2019), Mirnasari dan Suadhika (2018), dan Rezky (2015) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel independen dalam hal ini yaitu audit operasional dan pengendalian internal secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji parsial (uji t) menjelaskan sebagai berikut :
  - a. Variabel audit operasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - b. Variabel pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Keterbatasan

1. Variabel yang digunakan hanya audit operasional, pengendalian internal dan kinerja karyawan.
2. Populasi yang digunakan hanya satu perusahaan dengan sampel yang didapat 60 responden.
3. Tidak dapat melakukan penelitian secara langsung karena kendala covid-19 dan PPKM.

### Saran

1. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan dengan menambahkan variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti kompetensi, independensi, dan sistem informasi.
2. Bagi peneliti berikutnya, sebaiknya menggunakan populasi dan sampel yang lebih banyak, supaya dapat memperluas analisis terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes. 2008. *Auditing Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik Jilid I, Edisi ketiga*, Jakarta : lembaga Penerbit FE Universitas Indonesia.
- Arvianita, 2015, *Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta)*, Skripsi, dipublikasikan, Yogyakarta, UNY.
- Arens et.al. 2012. "Auditing and Assurance Service: A Integrated Approach, 14th Edition". *Jurnal Dspace*.
- Bayangkara. 2014. "Audit Efektivitas, Efisiensi, dan Ekonomisasi Proses Produksi Operasional (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Cv Rimba Sentosa)". Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Benardin dan Russel, 2002. "Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh". Tesis Manajemen Universitas Yiah Kuala Banda Aceh.
- COSO. 2013. "Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Internal BRI dengan COSO Framework". Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi/jp.feb.unsoed.ac.id.
- Dessy Dkk. 2015. "Pengaruh Debt to Equity Ratio, Debt to Total Asset, Deviden Tunai dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan (Perusahaan Manufaktur Sektor Barang Konsumsi yang terdaftar Di BEI Periode 2011-2014). Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 4, No. 1.
- Hery. 2016. "Pengaruh STRES Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni". Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Imam dkk. 2017. "Pengaruh Struktur Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa/Untirta.ac.id.
- Imam Ghozali. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Cetakan VI)". Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ida dan Ketut. 2019. "Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal E-Jurnal Akuntansi.
- Kotabe dn Khotari. 2016. "Emerging market multinational companies' evolutionary paths to building a competitive advantage from emerging markets to developed countries". Journal of World Business.
- Kramer dan Rinsum. 2016. "Relative Performance Information, Rank Ordering and Employee Performance: A Research Note". Management Accounting Research, Forthcoming.
- Mathis dan Jackson. 2011. "Human Resource Management (edisi 10)". Jakarta : Salemba Empat.
- Mirnasari dan Suardika. 2018. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan". E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.
- Moorhead dan Griffin. 2009. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya anusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Waskita Karya Pekanbaru. Jurnal Eprints.
- Nanda dkk. 2016. "Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Efektifitas Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati". Jurnal Ilmiah Ekonomi.
- Nanda dkk. 2016. "Pengaruh Komunikasi Kinerja, Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BUMIASRI PRIMA MEDAN". Jurnal Bisnis dan Manajemen/jurnal.unmer.ac.id.
- Rezky. 2015. "Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta)". Skripsi.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisba.
- Setyaningrum. 2017. "Analisis Pengaruh Komite Audit, Jenis Auditor Karakteristik Perusahaan terhadap Ketepatan Waktu Peaporan Perusahaan". Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

- Santoso. 2008. "Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik". Elex Media Komputindo Jakarta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Werther dan Davis. 2008. "Administración de recursos humanos". Jurnal DSpace Repository.
- Yadyana dan Dewi. 2018. "Pengaruh Profitabilitas dan Leverage Pada Earning Response Coefficient Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Pemoderasi". Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Udayana,
- Yenni. 2017. "Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dala Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Populer Sarana Medika, Surabaya)". Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi Universitas Islam Lamongan.

\*) **Novaya Eky Aidha Pravitasari** adalah Alumni Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

\*\*\*) **Nur Diana** adalah Dosen Tetap Universitas Islam Malang

\*\*\*\*) **Dwiyani Sudaryanti** adalah Dosen Tetap Universitas Islam Malang