

PENGARUH AUDIT OPERASIONAL DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DWI INTI MULIA SURABAYA

Chaterine Paulina Purnomo

chaterinepaulinaaa@gmail.com

David Efendi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out: (1) the effect of operational audit on the employees' performance (2) the effect of internal control on the employees' performance. The research method used a quantitative with descriptive approach. Furthermore, the research sample used 64 respondents, calculated with the Slovin formula from the total population was 175 people with an error rate of 10%. The research data used primary data by distributing the questionnaire to the manager and employees at PT Dwi Inti Mulia Surabaya and interviews to provide the company's history. The research measurement used the Likert scale. In the furthermore stages, the research questionnaire result was analyzed by instrument test, i.e., validity test and reliability, normality test, classic assumption test, multiple linear regressions test, coefficient determination test, and hypothesis test to answer the research hypothesis. By the research result, the data analysis concluded that (1) operational audit did not affect the effect of employee's performance. (2) internal control positively affected the employees' performance.

Keywords: operational audit, internal control, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris: (1) Pengaruh audit operasional terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 64 responden yang sudah dihitung dengan rumus *slovin* dari total populasi 175 orang dengan tingkat kesalahan 10%. Data yang diperoleh yaitu data primer dengan menyebarkan kuisioner kepada manajer dan karyawan PT Dwi Inti Mulia Surabaya dan wawancara untuk mengetahui sejarah perusahaan. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Untuk tahap selanjutnya, hasil kuisioner dianalisis dengan uji instrument data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan analisis data dapat disimpulkan bahwa, (1) audit operasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: audit operasional, pengendalian internal, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada masa era globalisasi saat ini perusahaan berlomba-lomba untuk menarik investor dan konsumen dengan berbagai cara untuk menguasai pasar. Disamping itu, manajemen sebuah perusahaan masih sering dihadapkan permasalahan-permasalahan internal yang menghambat daya saing badan usahanya. Dimana permasalahan tersebut ditimbulkan karena lemahnya pengendalian internal badan usaha. Oleh karena itu, perusahaan biasanya melakukan audit operasional untuk membantu menilai efektivitas pengendalian internal perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Secara umum perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya selalu berlanjut (*going concern*), mendapatkan laba (*profit*

oriented) dan dapat berkembang. Hal ini bisa dicapai apabila perusahaan telah mampu mengoptimalkan fungsi internal auditor yaitu dengan cara melaksanakan audit operasional. Audit operasional telah menjadi kebutuhan yang tidak bisa dihindarkan lagi dan sangat mutlak bagi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mendapatkan keuntungan yang maksimal tidak terlepas dari adanya pengendalian yang efektif atas semua kegiatan yang ada dalam perusahaan, maka dari itu perusahaan harus berusaha untuk menghindari adanya pemborosan dalam hal-hal yang dapat membawa kerugian bagi perusahaan.

Audit operasional merupakan evaluasi atas berbagai kegiatan operasional perusahaan, dan sasarannya adalah untuk menilai apakah pelaksanaan kegiatan operasional telah dilaksanakan secara efektif, efisiensi dan ekonomis. Audit operasional ini mengidentifikasi timbulnya penyelewengan dan penyimpangan yang terjadi dan kemudian membuat laporan yang berisi rekomendasi yang akan digunakan oleh perusahaan untuk mengambil tindakan lebih lanjut dalam berbagai bidang, khususnya pemasaran. Dengan diterapkannya audit operasional maka auditor dapat melihat sejauh mana tujuan perusahaan telah dicapai dan apakah kegiatan operasi perusahaan telah dilakukan secara efektif dan efisien (Arens *et al*, 2008; 16).

Menurut Gondodiyoto (2007) menyatakan bahwa audit operasional merupakan aktivitas operasi suatu organisasi yang bertujuan untuk memeriksa efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Aktivitas pemeriksaan operasional akan bermanfaat banyak bagi perusahaan karena dapat menunjang kelancaran dari pelaksanaan operasi perusahaan terhadap kontinuitas perusahaan dimasa yang akan datang.

Selain audit operasional, perusahaan juga membutuhkan suatu pengendalian yang dapat mengendalikan dan mengawasi berbagai kegiatan operasi perusahaan tersebut. Pengendalian itu dapat berupa kebijakan, prosedur, alat-alat dan tindakan untuk mencegah secara dini tindakan yang akan menyimpang dari jalur pencapaian tujuan perusahaan. Pengendalian internal terdiri atas rencana perusahaan dan keseluruhan metode atau cara serta ukuran yang di koordinasikan dengan tujuan untuk mengamankan harta kekayaan, meneliti keakuratan dan dapat dipercayanya data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan (Yayasan Pendidikan Internal Audit, 2008:4).

Pengendalian internal merupakan aktivitas yang diterapkan di sebuah instansi/badan/unit kerja baik itu di Pemerintah maupun di perusahaan swasta sesuai kebijakan-kebijakan yang ditujukan untuk mengarahkan kepada peningkatan produktivitas hasil kerja dan meningkatkan kualitas perilaku karyawan.

Menurut Shu dan Chen (2018) menyatakan pengendalian internal dan audit operasional adalah proses yang dapat diimplementasikan oleh dewan entitas, manajemen, dan karyawan dalam entitas tersebut. Faktor kompleksitas perusahaan, kondisi keuangan, tingkat pertumbuhan, dan audit internal semuanya terkait dengan kualitas pengendalian internal. Karakteristik dewan direksi dan komite auditnya (seperti dewan pengawas, independensi, dan profesionalisme komite audit, atau kemampuan *professional chief financial officer*) semuanya terkait dengan audit operasional dan pengendalian intern perusahaan. Oleh karena itu, dengan diadakannya pengendalian intern (*evaluation of internal control*) divisi sumber daya manusia, sebagaimana penilaian kinerja sumber daya manusia sebagai pengambilan keputusan kinerja karyawan di perusahaan. Pengendalian internal juga merupakan hal yang penting dalam kegiatan operasional yang dijalankan oleh perusahaan, pengendalian internal dapat meningkatkan pengawasan, kecermatan dan kepercayaan mengenai data informasi dari laporan keuangan maupun non keuangan (Yadnyana dan Dewi, 2015).

Kinerja karyawan yang rendah dapat dilihat dari seringnya terjadi keterlambatan atau kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi secara baik. Kramer dan Rinsum (2016) menyatakan perusahaan dalam mencapai tujuannya, manajemen perusahaan akan memeriksa kinerja karyawannya apakah sudah

sesuai atau tidak dengan standar operasional perusahaan yang berlaku. 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 internal merupakan sistem dan prosedur secara otomatis dan saling berkaitan dengan yang dilakukan oleh suatu bagian atau fungsi lainnya di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Dari penjelasan latar belakang di atas penulis mengangkat judul "Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Inti Mulia Surabaya". Rumusan masalah yang diangkat yaitu: (1) Apakah audit operasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Adapun tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh: (1) audit operasional terhadap kinerja karyawan. (2) pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Audit Operasional

Audit operasional secara umum merupakan suatu penilaian dari organisasi manajerial dan efisiensi dari suatu perusahaan, departemen atau setiap entitas dan sub entitas yang dapat di audit untuk menentukan perusahaan lebih baik daripada masa sebelumnya, dan apakah telah dilaksanakan secara ekonomis, efektif dan efisiensi serta melaporkan hasilnya kepada pihak yang tepat. Pada dasarnya tujuan dari dilakukannya audit operasional adalah untuk membantu manajemen dalam memeriksa keefektifan, keefisienan serta keekonomisan dari aktivitas operasi dalam suatu perusahaan dan menilai apakah cara-cara pengelolaan yang digunakan tersebut sudah berjalan baik atau tidak.

Ruang Lingkup Audit Operasional

Ruang lingkup audit operasional berhubungan dengan semua aktivitas operasi perusahaan. Resiko dan kesempatan harus dinilai dan dituruti berdasarkan prioritas untuk menentukan area dimana jasa audit operasional tampaknya dapat memberikan kontribusi yang paling efektif. Kriteria dalam audit operasional adalah apakah tujuan yang ditentukan dalam beberapa aspek kesatuan usaha efektif atau efisien dan untuk merekomendasikan perbaikan (Siti, 2010).

Tahapan Dalam Audit Operasional

Menurut Reider (2002) terdapat lima tahap dalam audit operasional, yaitu ialah (1) Perencanaan (*Planning*). Dalam tahap ini, auditor harus memperoleh informasi yang bersifat umum mengenai aktivitas organisasi tersebut, sifat umum dari aktivitas tersebut dan informasi lainnya untuk membantu rencana awal dari audit. (2) Program Audit (*Audit Program*). Pada tahap ini, auditor mempersiapkan program audit untuk audit pendahuluan dari beberapa aktivitas yang telah ditentukan pada tahap perencanaan sebelumnya. (3) Pekerjaan Lapangan (*Field Work*). Selanjutnya, pada tahap ini, auditor mencari fakta-fakta yang relevan dengan melaksanakan program yang telah disusun pada program audit sebelumnya. (4) Tahap Pengembangan Temuan dan Rekomendasi (*Development of Findings and Recommendations*). Tujuan dari tahap ini adalah untuk mengembangkan hasil temuan pada

tahap *Field Work* agar dapat dibuat analisa sebab akibat dari temuan yang ada. (5) Pelaporan (*Reporting*). Di tahap ini, auditor menyampaikan hasil dari pekerjaannya kepada pihak manajemen perusahaan, yaitu apa yang telah dilakukan auditor dan apa hasil dari pelaksanaan audit tersebut.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah suatu cara yang berisi seperangkat kebijakan dan peraturan untuk mengarahkan, mengawasi dan melindungi sumber daya perusahaan agar terhindar dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan dan penyelewengan. Dengan kata lain pengendalian internal dilakukan untuk memantau apakah kegiatan operasional telah berjalan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tujuan Pengendalian Internal

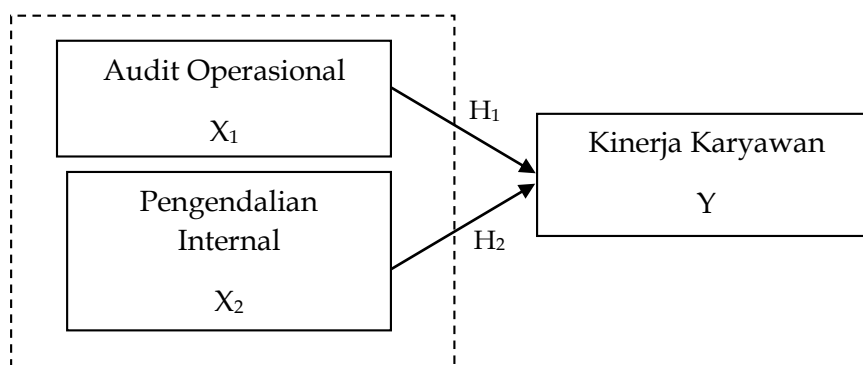
Committee of Sponsoring Organizations (COSO) dari Treadway Commision (komisi nasional Amerika untuk penyelewengan laporan keuangan) menyatakan bahwa dasar bagi dilakukannya pengendalian intern adalah tujuan. Tanpa tujuan pengendalian intern tidak ada artinya apa-apa. Menurut Mulyadi (2009) pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Mulyadi, 2009:137). Kinerja adalah hasil kerja dari sekelompok orang atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu maupun kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya. Jadi, kinerja (*performance*) adalah Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu organisasi.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu serta masalah yang telah diungkapkan, maka peneliti menyajikan rerangka pemikiran dalam melakukan penelitian, rerangka pemikiran terbentuk sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Audit Operasional terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Vina (2014), berdasarkan hasil pelaksanaan audit yang dilakukan terhadap peningkatan kinerja karyawan menunjukkan bahwa audit operasional tidak berperan/berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut diperjelas dengan temuan-temuan seperti penilaian pelaksanaan pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dilakukan oleh supervisor/manajemen masing-masing bagian sehingga penilaiannya bersifat subjektif. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayang (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperjelas dengan temuan-temuan seperti peningkatan pengendalian internal yang tidak efektif dalam aktivitas produksi. Kenaikan/penurunan pengendalian internal yang dilakukan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena aktivitas penggilingan tebu yang tidak dilakukan setiap hari.

H₁: Audit operasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nanda (2014) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Mutaqin (2015) menunjukkan bahwa pengendalian internal juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemikiran tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan pengendalian internal yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu mengenai pengendalian internal telah dilakukan oleh Arvianita (2015) yang menemukan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan rumah sakit.

H₂: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan / mendeskripsikan suatu objek penelitian dengan angka. Dalam penelitian ini populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah karyawan dan manajer yang bekerja di PT Dwi Inti Mulia yang berjumlah 175 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian dapat meneliti seluruh elemen populasi (disebut dengan sensus) atau meneliti sebagian dari elemen-elemen populasi (disebut dengan penelitian sampel). Sampel

adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Berikut penentuan sampel dengan menggunakan rumus slovin.

Rumus:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi : 175

e : Tingkat kesalahan (10%)

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang perlu diuji kebenarannya, relevan dan lengkap dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data dan informasi yang digunakan adalah wawancara, menyebarkan kuesioner (angket), observasi, dokumentasi dan analisis dokumen pada PT Dwi Inti Mulia Surabaya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat penelitian dimana variabel ini diwakili oleh kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi dependen. Pada penelitian kali ini, audit operasional dan pengendalian internal berperan sebagai variabel independen.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Tabel 1
Definisi Operasional

<i>Variabel</i>	<i>Definisi Operasional</i>	<i>Indikator Pengukuran</i>	<i>Skala Pengukuran (Skala Likert)</i>
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Ketetapan waktu - Inisiatif - Tanggungjawab - Komunikasi 	Sangat Setuju = Bobot Nilai = 5 Setuju = Bobot Nilai = 4 Netral = Bobot Nilai = 3 Tidak Setuju = Bobot Nilai = 2 Sangat Tidak Setuju = Bobot Nilai = 1

<p>Audit Operasional</p>	<p>Audit operasional adalah suatu pengkajian atas setiap bagian organisasi terhadap prosedur audit operasional dan metode yang diterapkan suatu organisasi dengan tujuan untuk mengevaluasi efisiensi, efektivitas, dan keekonomian. Audit operasional ini bertujuan untuk memeriksa secara sistematis dan secara objektif terhadap temuan/bukti untuk melakukan penilaian atas kinerja dari sebuah organisasi atau perusahaan. Audit operasional juga sering disebut sebagai audit kinerja maupun audit manajemen.</p>	<p>- Ruang lingkup audit operasional - Tujuan audit operasional - Manfaat audit operasional - Tahapan pelaksanaan audit operasional</p>	<p>Sangat Setuju = Bobot Nilai = 5 Setuju = Bobot Nilai = 4 Netral = Bobot Nilai = 3 Tidak Setuju = Bobot Nilai = 2 Sangat Tidak Setuju = Bobot Nilai = 1</p>
<p>Pengendalian Internal</p>	<p>Pengendalian internal adalah suatu proses, yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu. Pengendalian internal merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi.</p>	<p>- Ruang lingkup pengendalian risiko - Aktivitas pengendalian - Informasi dan komunikasi - Pengawasan</p>	<p>Sangat Setuju = Bobot Nilai = 5 Setuju = Bobot Nilai = 4 Netral = Bobot Nilai = 3 Tidak Setuju = Bobot Nilai = 2 Sangat Tidak Setuju = Bobot Nilai = 1</p>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Teknik Analisis Data
Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan Gambaran atau deskripsi suatu data serta sebaran yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum dan minimum. Variabel independen yang di gunakan dalam penelitian ini adalah audit operasional dan pengendalian internal, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r Tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r Tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya bila r hitung < r Tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut: Jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas data adalah pengujian untuk mengetahui apakah data atau variabel yang dipakai terdistribusi secara normal. Uji dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogorov smirnov dari residual. Jika signifikansi $>0,05$ maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolineritas

Multikolineritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolineritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (*Variance Infracion Factor*). Semakin kecil nilai toleransi dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolineritas. Jika Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan uji glejser. Uji glejser adalah uji statistik yang paling lazim digunakan. Menurut Gujarati (2003), uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau $> 0,05$ dan sebaliknya. Selain uji glejser, dapat pula dilakukan dengan uji grafik scatterplot yang dimana menurut Ghozali (2011) jika sebaran titik yang ada pada grafik scatterplot tidak membentuk pola yang jelas maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pola perubahan nilai suatu variabel (variabel dependen) yang disebabkan variabel lain (variabel Independen). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: audit operasional (X1) dan pengendalian internal (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Variabel dependen (kinerja karyawan)

A : Konstanta

b1 b2 : Koefisien garis regresi

X1 X2 : Variabel independen (audit operasional dan pengendalian internal)

E : *error* / variabel pengganggu

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen atau terikat. Nilai koefisiensi determinasi adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti

kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Pengujian ini digunakan untuk menguji kelayakan variabel-variabel penjelas secara serempak yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Dengan dasar pengambilan keputusan, jika nilai F sig < 0,05, hal ini menunjukkan model layak digunakan.

Uji t

Uji t atau dikenal dengan uji parsial yaitu uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variabel dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t Tabel. Dalam uji ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar ($\alpha = 5\%$ atau 0,05) dengan dasar pengambilan keputusan yaitu: (1) Apabila nilai signifikansi > 0,05 atau t hitung < t Tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka hipotesis tersebut ditolak. (2) Apabila nilai signifikansi < 0,05 atau t hitung > t Tabel, maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka hipotesis tersebut diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian data sehingga dapat menjadi informasi yang berguna. Statistik deskriptif dalam penelitian dilakukan guna mencari nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi dari audit operasional, pengendalian internal dan kinerja karyawan.

Tabel 2
Statistik Deskriptif

		Min	Range	Max	Mean	Std. Deviation	N
(X1)	Audit Operasional	17	52	69	56,63	11,376	64
	Pengendalian Internal (X2)	22	30	63	51,07	10,548	64
(Y)	Kinerja Karyawan	27	33	60	46,06	8,242	64
	Valid N (listwise)						64

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2022

Berdasarkan Tabel 2, Audit operasional dengan sampel 64 diukur menggunakan metode sharpe mempunyai nilai minimum sebesar 17, dan nilai maksimum sebesar 69, rata-rata (mean) 56,63 dan standar deviasi sebesar 11,376. Hal ini menunjukkan audit operasional masih dapat dikatakan baik karena memiliki nilai positif. Sedangkan pengendalian internal dari 64 sampel mempunyai nilai minimum sebesar 22, dan nilai maksimum sebesar 63, rata-rata (mean) 51,07 dan standar deviasi sebesar 10,548. Dan kinerja karyawan dari 64 sampel mempunyai nilai minimum sebesar 27, dan nilai maksimum sebesar 60, rata-rata (mean) 46,06 dan standar deviasi sebesar 8,242.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Data atau kuesioner dinyatakan valid apabila jumlah r hitung lebih besar dari r Tabel.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	No. item	r Hitung	r Tabel (N=64) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Audit Operasional(X1)	X1.1	0,415	0,2461	Valid
	X1.2	0,495	0,2461	Valid
	X1.3	0,385	0,2461	Valid
	X1.4	0,571	0,2461	Valid
	X1.5	0,628	0,2461	Valid
	X1.6	0,678	0,2461	Valid
	X1.7	0,526	0,2461	Valid
	X1.8	0,475	0,2461	Valid
Pengendalian Internal (X2)	X2.1	0,547	0,2461	Valid
	X2.2	0,411	0,2461	Valid
	X2.3	0,551	0,2461	Valid
	X2.4	0,430	0,2461	Valid
	X2.5	0,585	0,2461	Valid
	X2.6	0,679	0,2461	Valid
	X2.7	0,525	0,2461	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,347	0,2461	Valid
	Y1.2	0,479	0,2461	Valid
	Y1.3	0,295	0,2461	Valid
	Y1.4	0,542	0,2461	Valid
	Y1.5	0,457	0,2461	Valid
	Y1.6	0,572	0,2461	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas, seluruh item pertanyaan atau pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena semua memiliki jumlah nilai r hitung yang lebih besar dari pada nilai r Tabel (0,2461).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan skala *Cronbach's Alpha*. Variabel akan dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Reliabilitas Instrumen
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Audit Operasional	.798	8
Pengendalian Internal	.854	7
Kinerja Karyawan	.912	6

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SPSS 16.0, 202

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha untuk audit operasional 0,798 yaitu lebih besar dari 0,70 ($0,798 > 0,70$) sehingga dapat disimpulkan bahwa audit operasional memiliki reliabilitas yang baik. Sedangkan nilai Cronbach’s Alpha pengendalian internal 0,854 yaitu lebih besar dari 0,70 ($0,854 > 0,70$) sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal memiliki reliabilitas yang baik. Dan nilai Cronbach’s Alpha kinerja karyawan 0,912 yaitu lebih besar dari 0,70 ($0,912 > 0,70$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji normal tidaknya sampel dari data yang telah terkumpul, selain itu juga digunakan untuk mengetahui variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk semua perhitungan Statistic Parametric Kolmogorov Smirnov Test. Data dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.66214833
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.079
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2022

Berdasarkan Tabel One-Sample *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,153 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,153 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan kausal antara dua variabel atau lebih. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai VIF lebih kecil dari <10,00 dan nilai tolerance lebih

dari >0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolienaritas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolienaritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	S	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	.852	1.146		.443	.000			
Audit Operasional (X1)	-.042	.054	-.104	.778	.440		.381	2.626
Pengendalian Internal(X2)	.377	.059	.853	6.378	.000		.381	2.626

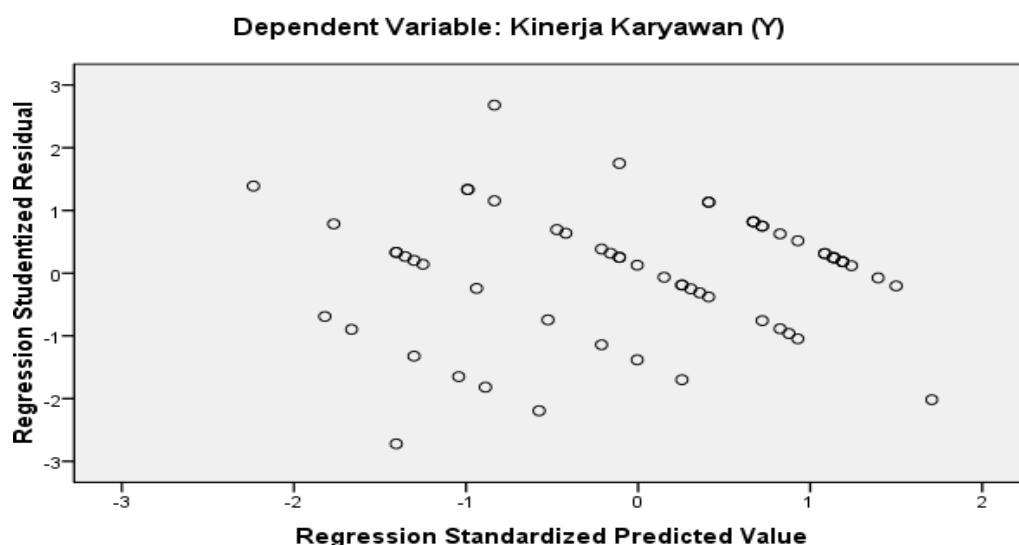
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SPSS 16.0, 2022

Berdasarkan hasil Tabel 6 di atas diketahui nilai VIF variabel audit operasional (X1) 2,626 lebih kecil dari 10 ($2,626 < 10$) dan variabel pengendalian internal (X2) 2,626 lebih kecil dari 10 ($2,626 < 10$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena hasilnya lebih kecil dari 10.

**Uji Heteroskedastisitas
Metode Grafik**

Uji Heteroskedastisitas ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam pengujian ini *scatterplot* digunakan untuk mengetahui heteroskedastisitas. Berikut hasil dari Uji Heteroskedastisitas:

Scatterplot



Gambar 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2022

Berdasarkan Gambar 7 di atas, terlihat titik-titik tidak mengumpul melainkan menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 padasumbu Y dan titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola yang jelas.Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas dan layak digunakan untuk memprediksikinerja karyawan berdasarkan variabel audit internal dan operasional.

Uji Glejser

Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residual lebih dari 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 7
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.008	21.547		.279	.78
Audit Internal	.012	.053	.10	.3	.82
Pengendalian Internal	.046	.115	.17	.3	.69

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SPSS 16.0, 2022

Berdasarkan Tabel 9 terlihat jelas menunjukkan tidak satupun variabel independen yang signifikan mempengaruhi variabel dependen, hal ini terlihat dari profitabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (audit internal dan pengendalian internal) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.852	1.146		16.443	.000
Audit Operasional (X1)	-.042	.054	-.104	-.778	.440
Pengendalian Internal (X2)	.377	.059	.853	6.378	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2022

Berdasarkan Tabel 10 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,852 + (-0,042) X_1 + 0,377 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta pada Tabel tersebut sebesar 18,852 artinya jika variabel audit operasional dan pengendalian internal dalam keadaan konstan (tetap) maka kinerja karyawan nilainya sebesar 18,852 satu satuan. (2) Koefisien regresi X1 (audit operasional) sebesar -0.042, menyatakan bahwa jika variabel audit operasional ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan sebesar -0,042. Sebaliknya jika audit operasional menurun maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar -0,042. (3) Koefisien regresi X2 (pengendalian internal) sebesar 0,377, menyatakan bahwa jika variabel pengendalian internal ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,377. Sebaliknya jika pengendalian internal menurun maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,377.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² berkaisar 0 sampai 1. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.598	.585	.67328

a. Predictors: (Constant), Audit Operasional (X2), Audit Internal (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2022

Berdasarkan Tabel 9 diatas dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang sebesar 0,585. Dari nilai tersebut dapat diketahui besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 58,5%. Artinya audit operasional dan pengendalian internal berpengaruh 58,5% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F ini dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang layak atau tidak. Pada Tabel 10 dapat dilihat hasil dari uji F yang dilakukan. Adapun hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	39.852	2	19.926	43.957	.000 ^a
Residual	26.745	61	.453		
Total	66.597	61			

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal (X2), Audit Operasional (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2022

Penentuan hasil pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Sig antara nilai yang diperoleh pada Tabel annova dengan nilai Sig yang telah ditentukan yakni 0,05.

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai f hitung sebesar 43,957 dan nilai signifikasi sebesar 0,000. Nilai f Tabel diketahui sebesar 3,14, jadi dapat dikatakan bahwa f hitung lebih besar dari f Tabel ($43,957 > 3,14$). Terlihat juga bahwa nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan model dalam penelitian ini adalah model yang layak.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara persial dari masing-masing variabel independen (audit operasional dan pengendalian internal) apakah berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel, dapat dilihat dari nilai t hitung, jika nilai t hitung lebih besar dari t Tabel maka regresi dikatakan signifikan. Atau dilihat dari nilai signifikannya, jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen memiliki peran yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji persial dalam penelitian ini pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize dCoefficients	T	Si g.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.85	1.146		16	.0
	2			.443	00
Audit Operasional (X1)	-.042	.054	-.104	-	.4
Pengendalian Internal (X2)	.377	.059	.853	6.	.0
				378	00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2022

Pengaruh Audit Operasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 11 didapatkan nilai t sebesar -0,778 dan nilai signifikasi 0,440. Diketahui nilai t Tabel 2,001, berarti nilai t hitung lebih kecil nilai t Tabel ($-0,778 < 2,001$) dan nilai signifikasi lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,440 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel audit operasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 11 didapatkan nilai t sebesar 6,378 dan nilai signifikasi 0. Diketahui nilai t Tabel 2,001, berarti nilai t hitung lebih besar nilai t Tabel ($6,378 > 2,001$) dan nilai signifikasi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Audit Operasional terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Vina (2014), berdasarkan hasil pelaksanaan audit yang dilakukan terhadap peningkatan kinerja karyawan menunjukkan bahwa audit operasional tidak berperan/berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut diperjelas dengan temuan-temuan seperti penilaian pelaksanaan pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dilakukan oleh supervisor/manajemen masing-masing bagian sehingga

penilaiannya bersifat subjektif. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayang (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperjelas dengan temuan-temuan seperti peningkatan pengendalian internal yang tidak efektif dalam aktivitas produksi. Kenaikan/penurunan pengendalian internal yang dilakukan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena aktivitas penggilingan tebu yang tidak dilakukan setiap hari.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nanda (2014) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Mutaqin (2015) menunjukkan bahwa pengendalian internal juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemikiran tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan pengendalian internal yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu mengenai pengendalian internal telah dilakukan oleh Arvianita (2015) yang menemukan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan rumah sakit.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut : (1) Audit operasional (X1) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). (2) Pengendalian internal (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Keterbatasan

Keterbatasan dari penelitian ini diantaranya: (1) Variabel independen yang peneliti ambil yaitu audit operasional dan dapat dikatakan masih belum menggambarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Dwi Inti Mulia. Hal ini dapat dilihat dari hanya satu variabel independen saja yaitu pengendalian internal yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dwi Inti Mulia. (2) Ruang lingkup penelitian masih sempit karena hanya terbatas pada manajer dan karyawan PT Dwi Inti Mulia, sehingga penggeneralisasian kesimpulan dalam penelitian ini masih terbilang kurang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut: (1) Menambah variabel independen yang lain sehingga dapat diketahui variabel lain seperti disiplin kerja, kompetensi dan kepuasan pelanggan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, seperti melalui wawancara mendalam terhadap karyawan untuk mendapatkan Gambaran yang lebih komphrensif. (3) Menggunakan responden yang sudah bekerja atau memiliki pengalaman kerja dengan struktur organisasi yang jelas, dengan begitu dapat mengerti bagaimana sistem bekerja dan berorganisasi dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens. 2008. *Auditing and Assurance Service: An Integrated Approach*. Edisi Dua Belas. Erlangga. Jakarta.
- Arvianita, R. R. 2015. Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta). *Jurnal Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, 119(3): 859-867.

- Ayang Bagus Afizufikri. 2020. Pengaruh Audit Internal dan Operasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Modjopanggon Tulungagung. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Cetakan ke-empat. Semarang.
- Gondodiyoto Sanyoto. 2007. Audit Sistem Informasi + Pendekatan Cob IT. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Kramer, S., Maas, V. S., Rinsum, M. van. 2016. Relative performance information, rank ordering and employee performance: A research note. *Management Accounting Research*, 33, 16–24. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2016.03.004>
- Mulyadi, 2009. *Auditing*. Edisi keenam. Salemba Empat. Jakarta.
- Mutaqin, Hadi. 2015. Peranan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) tbk. Kantor Wilayah Bandung). *Skripsi* . Universitas Widyatama Bandung, Bandung.
- Nanda, Lusi. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surabaya, Surabaya.
- Rob, Reider. 2002. *Operational Review Workbook-Case Studies, Forms, and Exercises*. John Wiley & Sons, Inc. Hoboken. New Jersey:
- Siti. 2010. *Auditing Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Shu, W., Chen, Y., Lin, B., : Chen, Y. 2018. Does corporate integrity improve the quality of internal control? *China Journal of Accounting Research*. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2018.09.002>
- Yadnyana, I. K., Dewi, N. P. W. G. P. D. 2015. Evaluasi Efektivitas Pengendalian Internal : Studi Kasus Pada Pt Hutama Karya (Persero). *Universitas Udayana*, 2: 265–279.
- Yayasan Pendidikan Internal Audit. 2008. Fondasi Audit Internal. Jakarta.