**PENGARUH AUDIT INTERNAL DAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Oleh:

*Ruli Wartini*

*17061291*

Akuntansi

UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA

# ABSTRAK

Kinerja karyawan yang baik dihasilkan berkat sumber daya manusia yang berkompeten dan pengendalian dalam perusahaan yang baik pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan di Nimco Indonesia. 2) Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan di Nimco Indonesia dan 3) Pengaruh Audit Internal dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan di Nimco Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan aktif yang ada di Nimco Indonesia. Responden ditentukan dengan rumus *slovin* berjumlah minimal 35 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, pengambilan sampel dilakukan dengan *probability sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

 Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan rumus regresi linier berganda menunjukan 1) Audit Internal secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Nimco, terlihat dari nilai signifikan sebesar 0,162 > 0,05. Dan 2) Sistem Pengendalian Manajemen secara parsial berpengaruh positif dan signifkan terhadap kinerja karyawan Nimco, hal ini terlihat dari nilai signifikan Sistem Pengendalian Manajemen sebesar 0,024 < 0,05. 3) Audit inernal dan Sistem Pengendalian Manajemen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Nimco. Dengan hasil Audit internal yang tidak signifikan perlu adanya pengendalian untuk melakukan peningkatan secara efektif dalam menjalankan Audit Internal agar Nimco dapat memperoleh hasil atau manfaat sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dengan lebih baik.

Kata Kunci: Audit Internal, Sistem Pengendalian Manajemen, dan Kinerja

**PENDAHULUAN**

Memiliki pendapatan dengan bisnis yang dibangun sendiri adalah cita-cita bagi sebagian besar orang, pelaku usaha dalam dunia usaha selain diharuskan memiliki modal tentu wajib memiliki mental menjadi seorang pengusaha yang kuat, membangun sebuah perusahaan yang unggul, mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, tujuan membangun perusahaan ini pun salah satu diantaranya mencapai keuntungan sebesar-besar nya (*profit the best*), selalu berinovasi *upgrade* untuk mampu bertahan dalam segala kondisi sesuai perkembangan waktu, konsisten untuk menjaga eksistensi. Tidak sedikit perusahaan terhenti laju operasionalnya karena tidak mampu bersaing dengan sistem perekonomian yang terjadi saat ini ,sebagian besar kegagalan yang dialami perusahaan tersebut disebabkan tidak mengelola dan menjalankan kegiatan perusahaan dengan baik,serta kurangnya sumber daya manusia yang profesional di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik dihasilkan berkat sumber daya manusia yang berkompeten dan pengendalian dalam perusahaan yang baik pula.

Audit Internal Adalah kegiatan independen dan objektif yang menyediakan jasa asuransi dan konsultasi, dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi mencapai tujuannya melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas manajemen risiko, pengendalian dan proses pengelolaan (Zamzami, 2018).

Sistem merupakan prosedur dalam melaksanakan serangkaian aktivitas yang biasanya dilakukan secara berulang. Karakteristik suatu sistem adalah sistematis, runtut, terpola, terkoordinasi dan terdiri dari beberapa langkah yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem disusun untuk menyelesaikan permasalahan yang mempunyai karakteristik yang sistematis. Manajemen, disisi lain diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan yang tidak sistematis. Peran manajemen dibutuhkan pada kondisi dimana lingkungan tidak memiliki aturan jelas atau pada situasi yang sangat tidak umum, Maka manajemen harus masuk dengan mengambil kebijakan terbaik.(Hinaya, 2018).

Sistem pengendalian manajemen adalah sistem kegiatan perencanaan dan pengendalian dalam organisasi, yang berada di antara dua kegiatan yaitu perumusan atau formulasi strategi yang dilakukan manajemen atas dan pengendalian tugas yang dilakukan manajemen level bawah/operasional (Hinaya, 2018).

Sisten pengendalian manajemen sangat penting untuk keunggulan bersaing dan keunggulan kinerja bagi karyawan, dengan sendirinya dijadikan sebagai alat untuk memudahkan karyawan dalam menggunakan semua sumberdaya baik yang bersifat *tangible* maupun *intangible* untuk bersaing. Oleh karena itu semua karyawan berusaha agar orientasi kinerja dan strategi bisnis dapat direfleksikan dalam sistem pengendalian manajemen yang merupakan fungsi kritis dalam organisasi. Alasan ini memberikan makna bahwa kegagalan seorang karyawan adalah karena kegagalan dalam menjalankan sistem pengendalian manajemen sehingga sangat fatal bagi karyawan tersebut, sebagaimana yang digunakan untuk mengelola tekanan antara penciptaan inovasi dan pencapaian tujuan yang dapat diprediksikan dan menyeimbangkan dilema dasar organisasi antara pengendalian dan fleksibilitas Penggunaannya dalam perusahaan, pada dasarnya berkaitan dengan tekanan yang bersifat positif maupun negatif. (Hinaya, 2018)

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dintaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal (Hinaya, 2018).

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau pencapaian oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Romahtun, 2016).

NIMCO INDONESIA merupakan salah satu brand lokal Jogja yang bergerak dibidang *retail*, usaha yang berawal dari tahun 2006 sampai saat ini, telah memiliki empat toko cabang yang tersebar dibeberapa daerah di Indonesia, diantaranya Jogja, Solo, Malang, Palembang. Dengan satu kantor Manajemen Nimco yang bertempat di Jalan Delima No.52B, Condong Catur Depok Sleman ,Yogyakarta. Adapun *product* yang diproduksi dan dijual oleh Nimco meliputi produk pakaian laki-laki ,serta aksesoris seperti ikat pinggang, topi, kaos kaki, tas.

Untuk mengembangkan dan menjadikan nama Nimco semakin besar dan *profit* tentu diperlukan strategi yang tepat guna menjadikan Nimco agar tetap eksis dan mampu bersaing dengan para kompetitor nya, salah satunya yakni dengan pemilihan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dapat diandalkan, memiliki integritas, dan kemampuan yang baik. Dengan begitu segala sesuatu kebijakan langkah dari manajemen dan setiap tujuan/target perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Objek yang dipilih dalam penelitian ini adalah Nimco Indonesia dikarenakan Nimco memiliki prinsip dan fungsi manajemen yang profesional dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan begitu dapat membangun hubungan yang seimbang dan saling menguntungkan dengan seluruh *stakeholder.*

Menurut penelitin terdahulu masih menunjukan ketidakkonsistenan hasil penelitian yakni diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Aticitra Hura (2017) di dapat hasil Efektivitas Audit Internal memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan

Hairul Anam (2020) Audit internal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Dennis A (2018) melakukan penelitian hasil Secara parsial sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fathul Huda (2016) didapat hasil Sistem Pengendalian manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja ATC.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Audit internal dan pengendalian manajemen. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH AUDIT INTERNAL & SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN “**

**Rumusan Masalah**

 Berdasarkan uraian latar belakang di atas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Audit internal terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Audit Internal dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan?

**LANDASAN TEORI**

**Pengendalian Internal**

Pengendalian internal adalah konsep dinamis yang berjalan didalam organisasi yang merupakan kebalikan dari serangkaian prosedur dasar. Pengendalian internal dirancang oleh manajemen dan dilakukan oleh personel disemua tingkatan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan menjamin efisiensi dan efektifitas proses operasi, keandalan catatan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. (Zamzami, 2018)

Ada beberapa hal yang mendasari konsep pengendalian yakni :

1. Pengendalian adalah alat untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
2. Pengendalian membutuhkan biaya, tetapi pelaksanaan pengendalian harus memberikan manfaat ekonomi yang lebih besar dari biaya yang digunakan untuk menjalankannya.
3. Pengendalian tergantung pada orang yang menjalankannya dan tidak boleh dinilai sebagai bagian yang terpisah-pisah.
4. Pengendalian internal sangat bergantung pada pelaksana dan penggunanya, pengendalian hanya akan berjalan dengan baik jika dapat memenuhi kebutuhan pengguna yaitu dapat dipraktikan dan bermanfaat.

**Komponen Pengendalian Internal**

Menurut COSO (2013) komponen-komponen pengendalian internal dapat digambarkan seperti berikut:

 

Gambar 2.1 *Relationship of Objectives and Components of Internal Control*

Dari gambar diatas, COSO mengilustrasikan komponen-komponen pengendalian internal yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan dasar bagi komponen pengendalian internal lainnya. Lingkungan pengendalian mencerminkan sikap dan tindakan para pemilik serta manajer perusahaan mengenai pentingnya pengendalian internal perusahaan. Lingkungan pengendalian meliputi faktor-faktor berikut:

* Nilai integritas dan etika

Efektivitas pengendalian internal bersumber dari dalam diri orang yang mendesain dan melaksanakannya. Orang yang tidak menjunjung tinggi integritas dan tidak memiliki etika akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan pengendalian internal.

* Komitmen terhadap kompetensi

Setiap karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, serta kompeten dan dapat dipercaya guna mendorong kretifitas dan inisiatif dalam menghadapi kondisi yang dinamis.

* Dewan komisaris dan komite audit

Dewan komisaris berfungsi mengawasi pengelolaan perusahaan yang dilaksanakan oleh manajemen. Pembentukan komite audit bertujuan memperkuat independensi auditor, dewan komisaris dan komite audit bertanggung jawab mengawasi proses pelaporan keuangan dan memelihara komunikasi yang terus menerus dengan auditor intern maupun esktern.

* Filosofi dan gaya operasi manajemen

Filosofi adalah seperangkat keyakinan dasar yang menjadi parameter bagi perusahaan dan karyawannya. Filosofi merupakan apa yang seharusnya dikerjakan dan apa yang seharusnya tidak dikerjakan. Sedangkan gaya operasi mencerminkan ide manajemen tentang bagaimana operasi suatu identitas harus dilaksanakan.

* Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan pola otoritas dan tanggung jawab yang ada dalam organisasi serta garis pelaporan yang jelas. Kesatuan struktur organisasi menyediakan kerangka kerja operasi untuk mencapai keseluruhan tujuan perusahaan yang telah direncanakan, dilaksanakan, dikendalikan dan diawasi.

* Metode penetapan wewenang dan tanggung jawab

Penetapan wewenang dan tanggung jawab merupakan pengembangan lebih lanjut dari struktur organisasi. Kebijakan yang berhubungan dengan pelaksanaan aktivitas dan sumber daya yang tersedia untuk menjalankan operasi.

* Kebijakan dan praktik sumber daya manusia

Karyawan merupakan unsur penting dalam pengendalian internal. Perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten dan jujur agar tercipta lingkungan pengendalian yang baik. Perusahaan juga perlu memiliki metode yang baik dalam menerima karyawan serta mengembangkan kompensasi atas prestasi guna meningkatkan motivasi karyawan.

1. Penilaian Risiko

Pengendalian risiko merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen dalam menganalisis dan mengidentifikasi resiko yang dapat menghambat perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

1. Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian ini merupakan kebijakan dan prosedur yang dimiliki oleh manajemen untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa manajemen sudah melakukan sebagai mana semestinya.

1. Informasi dan Komunikasi

Informasi dan komunikasi inisangat diperlukan untuk semua tingkatan manajemen organisasi untuk mengambil keputusan, laporan. keuangan dan mengatahui kepatuhan yang telah dibuat oleh perusahaan pada sebelumnya.

1. Aktivitas Pemantauan

Pemantauan merupakan sebuah proses penilaian yang berkelanjutan dan periodik pelaksanaan internal apakah sudah terlaksana dengan baik dan telah dimodifikasi sesuai dengan perubahan terhadap kualitas kinerja pengendalian internal.

**Audit Internal**

 Audit internal merupakan pengawasan manajerial yang fungsinya mengukur dan mengevaluasi sistem pengendalian dengan tujuan membantu semua anggota manajemen dalam mengelola secara efektif pertanggungjawabannya dengan cara menyediakan analisis, penilaian, rekomendasi, dan komentar-komentar yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang ditelaah. (Suginam, 2017)

**Tujuan, Fungsi, dan Peran Audit Internal**

 Tujuan audit internal adalah untuk membantu anggota organisasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif.

 Fungsi audit internal merupakan kegiatan yang bebas, yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain, untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara menyajikan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar-komentar penting terhadap kegiatan manajemen.

Untuk mencapai tujuan tersebut, auditor internal melaksanakan kegiatan-kegiatan berikut ini :

1. Pemeriksaan dan penilaian terhadap efektifitas struktur pengendalian internal dan mendorong penggunaan struktur pengendalian internal yang efektif dengan biaya yang minimum.
2. Menentukan sampai seberapa jauh pelaksanaan kebijakan manajemen puncak dipatuhi.
3. Menentukan sampai seberapa jauh kekayaan perusahaan dipertanggungjawabkan.
4. Menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian dalam perusahaan.
5. Memberikan rekomendasi perbaikan kegiatan-kegiatan perusahaan.

 Peran Audit Internal Dalam perkembangannya, peran yang dijalankan auditor internal dapat digolongkan dalam tiga jenis, yaitu sebagai *watchdog, konsultan, dan katalis.*

1. *Watchdog*

*Watchdog* adalah peran tertua dari auditor internal yang mencakup pekerjaan menginspeksi, observasi, menghitung, cek dan ricek.Adapun tujuannya adalah memastikan ketaatan terhadap hukum, peraturan dan kebijakan organisasi. Proses audit yang dilakukan adalah audit kepatuhan. Fokus pemeriksaannya adalah adanya variasi atau penyimpangan dalam sistem pengendalian internal Audit kepatuhan mengidentifikasi penyimpangan sehingga dapat dilakukan koreksi terhadap sistem pengendalian internal. Oleh karena sifat pekerjaannya, peran watchdog biasanya akan menghasilkan rekomendasi yang mempunyai dampak jangka pendek.

1. *Konsultan*

Melalui peran ini, manajemen akan melihat bahwa selain sebagai watchdog, auditor internal dapat memberikan manfaat lain berupa saran dalam pengelolaan sumber daya organisasi yang dapat membantu tugas para manajer. Peran konsultan membawa auditor internal untuk selalu meningkatkan pengetahuan baik tentang profesi auditor maupun aspek bisnis, sehingga dapat membantu manajemen dalam memecahkan masalah.

1. *Katalis*

Katalis adalah suatu zat yang berfungsi untuk mempercepat reaksi namun tidak ikut bereaksi.Peran auditor internal sebagai katalisator yaitu memberikan jasa kepada manajemen melalui saran-saran konstruktif dan dapat diaplikasikan bagi kemajuan perusahaan namun tidak ikut dalam aktivitas operasional perusahaan. (Suginam, 2017)

**Sistem Pengendalian Manajemen**

 Sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang digunakan berbagai kegiatan perwujudan visi organisasi melalui misi yang telah dipilih dan untuk mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana kegiatan tersebut. SPM yang di anut oleh perusahaan dan di implementasikan oleh karyawan akan menjadi perilaku karyawan yang kemudian menentukan arah keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena keberhasilan kinerja perusahaan tercermin dari peningkatan kinerja karyawannya. (A, 2018)

 Terdapat beberapa alasan mengapa sistem pengendalian manajemen menjadi sangat penting bagi suatu karyawan karena untuk perumusan dan pengimplementasian strategi terhadap kinerja karyawan sistem pengendalian manajemen dikenal bukan hanya sebagai sistem namun lebih dari itu yang merupakan alat untuk melakukan pemantauan juga dikenal sebagai sistem dan prosedur formal yang digunakan untuk menjaga informasi dari semua aktivitas yang telah dirumuskan dalam kinerja karyawan dan pengimplementasian dengan kata lain setiap karyawan harus melakukan sistem perencanaan, sistem pelaporan, dan prosedur yang didasarkan pada informasi. (Hinaya, 2018)

Tujuan penerapan sistem pengendalian manajemen di perusahaan adalah untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan konsep pengendalian manajemen pada perusahaan diperlukan untuk membantu manajemen didalam pengendalian keseluruhan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penerapan Sistem pengendalian manajemen dalam perusahaan perlu dilaksanakan, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah sistem tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan serta untuk mengetahui apakah sistem tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Permasalahan yang muncul dalam dunia usaha saat ini terkait dengan penerapan sistem pengendalian manajemen adalah upaya peningkatan sistem pengendalian yang tidak berjalan secara otomatis. Artinya sistem pengendalian manajemen memerlukan beberapa faktor pendukung terutama dari lingkungan internal perusahaan, yaitu manajer sebagai eksekutor dan basis modal untuk menciptakan kinerja yang optimal (Romadhani, 2016).

Menurut Berry et al. (2019:67-68) elemen atau komponen utama dari SPM adalah sebagai berikut:

1. *Decision Centres* Merupakan komponen yang terdiri dari seorang seorang individu atau kelompok (atau mungkin sebuah mesin) dengan peran dan ruang lingkup tindakan tertentu, yang ditugaskan untuk memilih satu tindakan dari total rangkaian tindakan alternatif yang ditentukan dalam situasi apa pun, sesuai dengan keputusan yang diberikan aturan.
2. *Decision Rules* Merupakan keputusan yang tediri dari prosedur (program) tertentu untuk memilih tindakan dari total tindakan alternative yang memungkinkan.
3. *Information Centres* Merupakan komponen yang mengumpulkan, menganalisis, menyimpan, dan mentransmisikan informasi tentang operasi internal perusahaan dan / atau lingkungan eksternalnya.
4. *Information Links* Setiap tautan informasi terdiri dari garis-aliran untuk jenis informasi tertentu atau jenis informasi dari satu pusat keputusan / informasi ke yang lain

**Kinerja Karyawan**

 Menurut I Gusti Agung Ra (2014) mengemukakan bahwa: Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan sesuai dengan moral maupun etika.

 Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dintaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal (Hinaya, 2018).

 Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang mana telah dicapai oleh seseorang. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan pengertian dari kinerja (romahtun, 2016).

 Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada seseorang yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (romahtun, 2016).

Kinerja sendiri merupakan bentuk dari keberhasilan dari apa yang telah dilakukan seseorang. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Didalam kinerja karyawan ada beberapa indikator yang terpenting seperti yang dijelaskan oleh Bernadine dalam (johannes tampi 2014) sebagai berikut:

1. Kualitas,

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

1. Kuantitas,

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

1. Ketepatan Waktu,

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

1. Efektifitas,

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

1. Kemandirian,

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Adapun yang mempengaruhi Kinerja Karyawan selain Variabel Audit Internal dan Sistem Pengendalian Manajemen, teori nya sebagai berikut :

**Audit Operasional**

Audit operasional disebut juga operasional audit, audit fungsional, audit sistem, adalah suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi perusahaan termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah di tentukan manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis (Septianingrum, 2017)

Arvianita (2015) menyatakan praktik audit operasional dapat dilakukan oleh auditor internal perusahaan tetapi tidak menutup kemungkinan auditor eksternal melakukan audit tersebut. Dengan demikian, audit operasional dapat digunakan untuk menilai kinerja apakah kegiatan operasional perusahaan telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada.

Perangin-angin (2017) menyatakan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan tentunya juga harus didukung dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas untuk mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan, karyawan adalah bagian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, keterlibatan karyawan dalam perusahaan dimulai dari awal berdirinya perusahaan, yaitu menyusun dan merencanakan tujuan perusahaan yang akan dicapai baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang sampai perusahaan tersebut menjalankan kegiatan operasional perusahaan dan mengendalikannya sampai kepada tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

**Disiplin Kerja**

Disipin kerja merupakan hal yang penting harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi dalam rangka keberhasilan dan pencapaian tujuan serta dalam menjalankan tugas masing-masing, karena dengan sikap disiplin yang tinggi dari para aparatur sipil Negara maka akan menghasilkan pekerjan yang baik (Puryana, 2016).

Disiplin kerja yaitu alat ukur yang digunakan atasan untuk mengukur ketaatan para karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk (Indah, 2019)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keidisplinan pegawai, diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, penghargaan, faktor kemampuan, keadilan, pengawasan, lingkungan, sanksi hukuman, loyalitas, dan budaya organisasi. (Afandi, 2018)

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2017), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan yang pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, perhatian kepada karyawan, kebiasaan-kebiasaa yang mendukung tegaknya disiplin.

**Lingkungan Kerja**

Lingungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memperngaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Afandi, 2018)

Lingkungan kerja adalah satu hal yang penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat menjadi lebih baik. (Indah, 2019)

**Kompetensi**

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan denga kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Terdapat Dimensi Kompetensi menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017:143) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari palatihanpelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*Skill*) Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*Attitude*) Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

**Pengembangan Hipotesis**

**Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

 Banyak Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah Audit internal. Audit Internal adalah pemeriksaaan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah di patuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. (Mulyadi, 2013)

 Tujuan dari internal audit yaitu membantu pihak manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan memberikan analisa penilaian, saran dan komentar mengenai kegiatan yang ada di dalam suatu perusahaan (Yulius Reynaldhie Sasmita 2016). Jadi adanya audit internal didalam suatu perusahaan dapat membuat kinerja karyawan semakin baik, karena aktivitas yang dilakukan karyawan dinilai dan dievaluasi oleh internal auditor.

 Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian dari Aticitra Hura (2017) yang menyatakan bahwa audit internal berpengaruh signifikan terhadap dampak kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

**H1: Audit Internal Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

**Pengaruh** **Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap kinerja Karyawan**

 Sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang digunakan berbagai kegiatan perwujudan visi organisasi melalui misi yang telah dipilih dan untuk mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana kegiatan tersebut. SPM yang di anut oleh perusahaan dan di implementasikan oleh karyawan akan menjadi perilaku karyawan yang kemudian menentukan arah keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena keberhasilan kinerja perusahaan tercermin dari peningkatan kinerja karyawannya. (A, 2018) .Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian dari Dennis A (2018) yang menyatakan secara parsial, sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

**H2: Sistem Pengendalian Manajemen Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap kinerja Karyawan**

**Pengaruh Audit Internal dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan**

Audit internal adalah suatu proses untuk memastikan informasi keuangan disuatu perusahaan telah berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.  Audit Internal senantiasa melakukan evaluasi terhadap efektivitas pengendalian internal pada semua level, dalam menerapkan kebijakan, prosedur, pengawasan internal serta manajemen risiko untuk memastikan bahwa oprasi disuatu perusahaan telah berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada.

 Pengendalian manajemen merupakan sistem dimana berisi tuntutan bagaimana kita menjalankan dan mengendalikan perusahaan/ organisasi dengan baik berdasarkan asumsi-asumsi tertentu ,kinerja berjalan secara efisien,efektif dan produktif . Bersifat menyeluruh dan terpadu lebih mengarah ke berbagai upaya dilakukan manajemen agar tujuan Perusahaan/organisasi terpenuhi .

 Kinerja Karyawan merupakan kualitas kerja yang diberikan oleh seseorang untuk kepentingan organisasi/perusahaan sesuai dengan target yang ditetapkan . Dalam mengontrol Kinerja karyawan diperlukan monitoring kontrol dari manajemen dan ditunjang sistem yang tepat oleh perusahaan agar kualitas kinerja karyawan selalu baik. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

**H3: Audit Internal dan Sistem Pengendalian Manajemen Secara signifikan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan**

**Kerangka Berfikir**

 Dalam kerangka pemikiran ini peneliti akan menjabarkan mengenai apa saja yang berada pada kerangka pemikiran serta tahapan penelitian oleh peneliti dari judul penelitian: “Pengaruh Audit Internal dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan”

 Pada tahap pertama peneliti menetapkan judul penelitian yang berjudul “Pengaruh Audit Internal dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan”

 Tahap selanjutnya peneliti akan mencari tahu mengapa audit internal dan sistem pengendalian manajemen dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setelah itu peneliti akan melihat secara langsung realita yang terjadi di lapangan, dan melakukan wawancara ataupun memberikan beberapa pertanyaan kepada pihak-pihak yang dianggap penting. Dari hasil yang didapat maka akan dianalisa dan dideskripsikan oleh peneliti menjadi hasil peneltian berbentuk Skripsi. Dari kerangka berpikir yang telah dijelaskan di atas maka dapat dibuat paradigma untuk independen dan dependen yaitu : Audit internal (X1), Sistem Pengendalian manajemen (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.3 Paradigma penelitian secara parsial :

Audit Internal (X1)

Kinerja Karyawan (Y)

Sistem Pengendalian Manajemen (X2)

Tabel 1.4 Paradigma penelitian secara simultan:

Audit Internal (X1)

Kinerja Karyawan (Y)

Sistem Pengendalian Manajemen (X2)

*Sumber: Diolah Penulis, 2021*

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan intrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Filsafat positivisme memandang realita/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.(Sugiyono, 2016)

**Populasi dan Sample**

**Populasi**

 Populasi adalah seluruh objek yang menjadi sasaran penelitian atau pengamatan dan memiliki sifat-sifat yang sama, himpunan keseluruhan objek yang diteliti (Nuryadi, 2017).

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah manajemen, staf karyawan di Nimco Indonesia.

**Sampel**

 Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk dijadikan objek pengamatan langsung dan dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan, dengan kata lain sampel adalah bagian yang diambil dari populasi (Nuryadi, 2017). Dalam penelitian ini teknik sampling yang dipakai adalah *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling.*

*probability sampling* adalah teknik sampling yang memungkinkan anggota-anggota dalam populasi mempunyai peluang atau probabilitas yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Sampel random sederhana (*simple random sampling*) merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel. Sampel random sederhana (simple random sampling) merupakan bentuk termurni dari pengambilan sampel probabilitas. Oleh karena itu semua sampel probabilitas harus menyediakan probabilitas penuh yang diketahui bagi seleksi setiap elemen populasi, maka sampel random sederhana dipandang sebagai sebuah kasus khusus di mana setiap elemen populasi mempunyai kesempatan yang sama dan diketahui untuk diseleksi.. (Indrawati, 2015)

Adapun dalam menentukan sampel dengan menggunakan rumus *Slovin* berikut:

$$n=\frac{N}{1+Ne^{2}} $$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat presisi/batas toleransi kesalahan pengambilan sampel

**Data dan Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian merupakan faktor penting yang menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data yang berupa data primer. Jenis data yang dikumpulkan adalah opini subyek (orang) mengenai pengaruh Audit Internal, Sistem Pengendalian Manajemen, terhadap kinerja karyawan.

 Data Primer adalah secara langsung diambil dari objek/obyek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi. (Nuryadi, 2017)

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adapun sebagi berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien, dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsng atau dikirim via pos atau internet. (Sugiyono, 2016)

 Dalam penelitian ini jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup alasan nya dengan kuesioner yang sudah ada disediakan jawabannya dan akan membantu responden menjawab dengan cepat dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul yang dapat menghemat keterbatasan waktu penelitian. Kuisioner yang digunakan yakni kuesioner yang di adopsi dari penelitian terdahulu. Sesuai indikator instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni mengacu pada riset penelitian terdahulu sbb:

Tabel 3.1 Referensi Kuesioner Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Riset |
| Audit Internal (X1) | * Evaluasi sistem pengendalian intern
* Ekonomisasi
* efisiensi dan
* efektivitas
 | Dahlan, 2015 |
| Sistem Pengendalian Manajemen (X2) | * Lingkungan Pengendalian
* Penilaian Resiko
* Aktivitas Pengendalian
* Komunikasi dan Informasi
* Aktivitas Pengawasan
 | Mahdini, 2019 |
| Kinerja Karyawan (Y) | * Efektivitas dan efisiensi
* Tanggung Jawab
* Disiplin
* Inisiatif
 | Bagaswara, 2017 |

*Sumber: Data diolah penulis, 2021*

**Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016)

Dalam penelitian ini akan menggunakan dua jenis variabel yakni variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

1. Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2016)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen/terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

Kinerja kryawan adalah proses pencapaian tugas yang sudah diberikan kepada karyawan, yang diukur baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan merupakan salah satu variabel yang sangatlah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi itu sendiri. Semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan dari organisasi itu akan mudah dicapai.

Adapun Kinerja Karyawan diukur dengan Indikator dan berikut perwakilan pernyataan nya :

* Kualitas Kerja, (Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan)
* Kuantitas Kerja, (Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus sesuai dengan target perusahaan)
* Ketepatan waktu, (Dalam melakukan pekerjaan saya sudah tepat waktu)
* Efektivitas, (Dalam bekerja saya berusaha mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan)
* Kemandirian, (tantangan kerja memunculkan ide-ide baru dalam bekerja)
* Komitmen kerja, (Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan)

(Bagaswara, 2017)

1. Variabel Independen/Variabel Bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2016)

Dalam penelitian ini, menggunakan dua variabel bebas yaitu:

* 1. Audit Internal (X1)

Audit internal adalah evaluasi fungsi dan kinerja organisasi dan manajemen terkait dengan ekonomisasi, efisiensi, dan efektifitas area operasi.

Audit internal merupakan variabel independen yang diukur dengan menggunakan empat indikator dan berikut perwakilan pernyataan nya yaitu :

* evaluasi sitem pengendalian intern, (Manajemen telah melaksanakan sistem dan prosedur pengendalian operasional perusahaan yang baik dan handal seperti pembagian tugas dan fungsi karyawan)
* ekonomisasi, (Dalam penggunaan Sumber daya yang ada selalu mempertimbangkan azas manfaat)
* efisiensi, (Manajemen perusahaan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan usaha maksimum dan belanja yang minimum)
* efektivitas, (Perusahaan telah memperoleh hasil atau manfaat sesuai dengan kriteria yang ditetapkan)

 (Dahlan, 2015)

* 1. Sistem Pengendalian Manajemen (X2)

Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mempengaruhi anggota organisasinya agar melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dimana sistem pengendalian manajemen terdiri dari struktur dan proses. Indikator sistem pengendalian dan berikut perwakilan pernyataan nya :

* Alokasi hak pengambilan keputusan, (Perusahaan menunjukan Komitmen terhadap nilai etika)
* Penggunaan standar, aturan, dan regulasi, (perusahaan menunjukkan komitmen dalam proses rekruitmen karyawan yang kompeten sesuai tujuan perusahaan)
* Evaluasi kerja, (Perusahaan memilih evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa pengendalian internal ada dan berfungsi) (Mahdini, 2019)

**Alat Analisis**

Penelitian ini menggunakan Skala pengukuran, merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel dengan menggunakan *Skala Likert*. Kemudian dari indikator-indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan uraian tersebut alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*.

 Seteleh data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Uji pertama yakni melakukan uji Validitas data dan Uji Reliabilitas data Untuk mencari tahu apakah instrumen kuesioner yang di gunakan valid dan terdapat kesamaan data atau sebaliknya, selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dalam penelitian ini menggunkan teknik analisis regresi linier berganda, Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dengan menggunakan program SPSS, sebelumnya data yang didapatkan di *succes interval* terlebih dahulu.

tiap item *Skala Likert* dijelaskan di Tabel 3.2 berikut ini:

**Table 3.2 Skala Pengukuran**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Skala** | **Skor** |
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

*Sumber: (Sugiyono, 2016)*

**Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. (Sugiyono, 2016)

**Uji Coba Instrumen**

Untuk menguji keabsahan instrumen (kuisioner) adalah diuji dengan validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Dalam penelitian ini pengukuran validitas dilakukan dengan teknik korelasi product moment.

Dalam penelitian ini menggunakan α = 5% sehingga syarat minimum suatu instrumen untuk dianggap valid adalah jika tingkat signifikasi dari r hitung lebih kecil dari 0,05.

Membandingkan Nilai Sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05:

1. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan *pearson correlation* bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid.
2. Jika nilai Sig. (2-tailed) <0,05 dan *pearson* *correlation* bernilai negatif, maka item soal angket tersebut tidak valid.
3. Jika nilai Sig. (2-tailed) >0,05, maka item soal angket tersebut tidak valid.
4. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 2016)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini mengacu pada nilai Alpha yang terdapat dalam tabel output SPSS, uji realibilitas ini menggunakan SPSS versi 24.

*Croanbach’s Alpha* adalah apabila didapat nilai *Croanbach’s Alpha* kurang dari 0,600 berarti buruk, sekitar 0,700 diterima dan lebih dari atau sama dengan 0,800 adalah baik.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas *Croanbach’s Alpha* yaitu :

1. Jika nilai *Cronbach’s Alpha* >0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai *Cronbach’s Alpha* <0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. (Sujarweni, 2014)

**Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi yang akan diukur dan dianalisis dalam penelitian ini yaitu: Kinerja Karyawan (Y), Audit Internal (X1), Sistem Pengendalian Manajemen (X2)

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi pada suatu data yang dapat diukur dengan nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan kemencengan distribusi (skewness).(Ghozali, 2018)

**Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasikan apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* Dasar pengambilan keputusan adalah

1. Jika probabilitas yang dihitung ≥ probabilitas ditetapkan sebesar 0,05 pada nilai Kolmogorov-Smirnov (Asymp. Sig. (2-tailed) ≥ α0,05) maka data normal.
2. Jika probabilitas yang dihitung ≤probabilitas ditetapkan sebesar 0,05 pada nilai Kolmogorov-Smirnov (Asymp. Sig. (2-tailed) ≥ α0,05) maka data tidak normal.

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal.Distribusi normal adalah distribusi simetris dengan modus, mean dan median berada dipusat . (Nuryadi, 2017)

1. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat *variance inflantion factor* (VIF) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah tolarance < 0,10 sama dengan VIF >10.

1. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan, jika varians residual dari suatu pengamatan yang satu dengan yang lainnya tetap maka disebut homokedasitisitas dan apabila varians berbeda maka disebut heterokedasitisitas. Ada tidaknya heterokedasitisitas dapat diketahui dengan melakukan Uji Heteroskedastisitas dengan metode Rank Spearman. Dasar pengambilan keputusan untuk Uji Heteroskedastisitas dengan metode Rank Spearman yakni :

1. Jika nilai signifikan atau Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikan atau Sig. (2-tailed) lebih kecil dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah heterokedastisitas. Uji Heteroskedastisitas ini menggunakan SPSS versi 24.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.121) menyatakan bahwa analisis data adalah sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

 Menurut Ghozali dalam V. Wiratna Sujarweni (2015, p.121) analisis regresi berganda bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan SPSS 24.0. Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Audit Internal (X1), Sistem Pengendalian Manajemen (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan persamaan berikut :

Y = a + b1X1 + b2X2 + e

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta, yaitu nilai Y pada saat semua variable X bernilai 0

b1 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien

regresi dari Audit Internal.

b₂ = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari Sistem Pengendalian Manajemen.

X1= Audit Internal

X2= Sistem Pengendalian Manajemen

e = *error*

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis adalah suatu prosedur yang digunakan untuk menguji kevalidan hipotesis statistika suatu populasi dengan menggunakan data dari sampel populasi tersebut. (Nuryadi, 2017).

1. **Uji t (parsial)**

Tingkat signifikansi pada penelitian ini jika nilai Sig > 0,05, maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruhvariabel X terhadap variabel Y secara parsial (individu) dan jika nilai Sig < 0,05, maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (individu).

Menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji *t,* dengan melihat asumsi sebagai berikut:

a. Interval keyakinan α = 0,05

b. Nilai *t*tabel = *t(a*/2= n-k-1) dimana *k* adalah jumlah variabel

c. Dilihat hasil *ttabel*

Hasil hipotesis *t*hitung dibandingkan dengan *t*tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Jika *t*hitung > *t*tabel pada α = 5% maka H0 ditolak dan Ha diterima (berpengaruh)

b. Jika *t*hitung < *t*tabel el pada α = 5% maka H0 diterima dan Ha ditolak (tidak berpengaruh).

1. **Uji F (simultan)**

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel, variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA).

Nilai *f*tabel = *f(*k= n-k-) dimana *k* adalah jumlah variabel

Pengujian membandingkan Fhitung dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Kriteria Uji :

a. Jika Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima (berpengaruh)

b. Jika Fhitung < Ftabel maka Ho diterima dan Hα ditolak (tidak berpengaruh).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Data**

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan agar dapat dianalisis secara statistik.

Adapun penentuan sampelnya adalah dengan menggunakan rumus *Slovin* dengan rujukan (Principles and Methods of Research), selain itu karena jumlah populasi (N) diketahui dengan pasti, maka untuk menentukan ukuran sampel (n) sebagai berikut:

$$n=\frac{N}{1+Ne^{2}} $$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat presisi/batas toleransi kesalahan pengambilan sampel

Berdasarkan notasi rumus, besar sampel penelitian minimal *Slovin* diatas kita bisa menentukan minimal sampel yang akan diteliti dari populasi Nimco total 55 karyawan dengan Margin of error yang ditetapkan adalah 10% atau 0,1.

$$n=\frac{55}{1+55\left(10\%\right) ^{2}}$$

$$=\frac{55}{1+55(0,1) ^{2}}$$

$$=\frac{55}{1,55} $$

$$ =35,48$$

Responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah paling sedikit sebanyak 35 responden.

Peneliti memutuskan untuk melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 55 orang total karyawan Nimco, dimana data yang kembali ke tangan peneliti adalah sebanyak 40 dan yang tidak kembali sebanyak 15. Namun demikian data yang diperoleh peneliti sudah memenuhi syarat yang sesuai dengan hasil sampel diatas.

Tabel 4.1 Jumlah Sampel Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Keterangan | Jumlah | Sampel Minimal |
| Data Kembali | 40 | 35 |
| Data tidak kembali | 15 |
| Total kuesioner disebar | 55 |

*(Sumber: Olah Sendiri)*

* + 1. **Hasil Uji Kualitas Data**
1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut valid/ tidak valid. Pengujian validitas tiap instrument dengan cara mengkolerasikan tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid/ tidak valid dengan membandingkan Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid. Pada penelitian ini dengan n = 30 responden dan α = 0,05 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,0361. Dan yang menjadi responden uji istrumen ini adalah responden umum di luar Nimco Indonesia, responden diutamakan yang sudah berkerja. Terdiri dari mahasiswa Universitas Mercu Buana kampus 3 kelas karyawan sebanyak 6 orang, teman dan keluarga yang ada di Yogyakarta 8 orang, Solo 5 orang, Jakarta 4 orang, dan Sumatera 7 orang.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 6 butir pernyataan untuk variabel Audit Internal (X1), 15 butir pernyataan Sistem Pengendalian Manajemen (X2), dan 12 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Program yang digunakan untuk menguji validitas instrument adalah

program Komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 24.0. Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 4.5 Hasil Uji Validitas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Instrumen Penelitian | Koefisien Korelasi (Sig) | r hitung | r tabel | Ket |
| Audit Internal | Item 1 | 0,000 | 0,792 | 0,361 | Valid |
| Item 2 | 0,000 | 0,766 | 0,361 | Valid |
| Item 3 | 0,000 | 0,846 | 0,361 | Valid |
| Item 4 | 0,002 | 0,539 | 0,361 | Valid |
| Item 5 | 0,002 | 0,550 | 0,361 | Valid |
| Item 6 | 0,001 | 0,596 | 0,361 | Valid |
| Sistem Pengendalian Manajemen | Item 1 | 0,013 | 0,450 | 0,361 | Valid |
| Item 2 | 0,000 | 0,854 | 0,361 | Valid |
| Item 3 | 0,000 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| Item 4 | 0,000 | 0,607 | 0,361 | Valid |
| Item 5 | 0,000 | 0,673 | 0,361 | Valid |
| Item 6 | 0,000 | 0,767 | 0,361 | Valid |
| Item 7 | 0,000 | 0,782 | 0,361 | Valid |
| Item 8 | 0,000 | 0,830 | 0,361 | Valid |
| Item 9 | 0,000 | 0,761 | 0,361 | Valid |
| Item 10 | 0,000 | 0,683 | 0,361 | Valid |
| Item 11 | 0,000 | 0,777 | 0,361 | Valid |
| Item 12 | 0,000 | 0,736 | 0,361 | Valid |
| Item 13 | 0,000 | 0,887 | 0,361 | Valid |
| Item 14 | 0,000 | 0,801 | 0,361 | Valid |
| Item 15 | 0,035 | 0,387 | 0,361 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Item 1 | 0,000 | 0,617 | 0,361 | Valid |
| Item 2 | 0,000 | 0,620 | 0,361 | Valid |
| Item 3 | 0,088 | -0,317 | 0,361 | Tidak Valid |
| Item 4 | 0,000 | 0,616 | 0,361 | Valid |
| Item 5 | 0,000 | 0,840 | 0,361 | Valid |
| Item 6 | 0,000 | 0,809 | 0,361 | Valid |
| Item 7 | 0,000 | 0,602 | 0,361 | Valid |
| Item 8 | 0,000 | 0,637 | 0,361 | Valid |
| Item 9 | 0,000 | 0,730 | 0,361 | Valid |
| Item 10 | 0,000 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| Item 11 | 0,022 | 0,416 | 0,361 | Valid |
| Item 12 | 0,000 | 0,603 | 0,361 | Valid |

*(Sumber : Data Primer Tahun 2020, olah sendiri)*

Terdapat satu pernyataan yang tidak valid dalam tabel uji valititas tersebut, dimana pada variabel Kinerja karyawan item 3 yang koefisien korelasi nya >0,05 dan r hitung bernilai negatif serta < r tabel. Sehingga untuk butir item pernyataan tersebut tidak dapat digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Karena itu, jumalah item dalam variabel Kinerja Karyawan yang dipakai adalah berjumlah 11 item.

Dari variabel Audit Internal dan variabel sistem pengendalian manajemen ternyata semua pernyataan status valid karena nilai Koefisien Korelasi (Sig) < 0,05 dan pearson correlation (rhitung) bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid. Semua butir pernyataan pada kedua variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini, karena mampu menunjukkan sesuatu yang diukur dalam kuesioner tersebut, sehingga dapat dipakai dalam kuesioner yang diberikan kepada responden.

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Untuk melihat reliabel atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas *(coefisient of reliability)*. Nilai koefisien tersebut berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 menunjukkan makin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel bilamana *Cronbach’s Alpha* lebih besar 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Cronbach's Alpha* | Batas Reliabilitas | Keterangan |
| Audit Internal | 0,773 | 0,60 | Reliabel |
| Sistem Pengandalian Manajemen | 0,929 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,758 | 0,60 | Reliabel |

 *(Sumber : Data Primer Tahun 2020, olah sendiri)*

Tabel 4.6 menunjukkan nilai *Cronbach’s Alpha* variabel Audit Internal sebesar 0,773 Variabel SistemPengendalian Manajemen sebesar 0,929 dan Nilai *Cronbach’s Alpha* variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,758. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memilliki nilai *Cronbach’s Alpha* >0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan Variabel Audit Internal, Sistem Pengendalian Manajemen, dan Kinerja Karyawan dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

**Statistik Deskriptif**

Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan penyajian data melalui tabel, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi serta perhitungan persentase.

Tabel 4.7 Hasil Statistik Deskriptif

|  |
| --- |
| **Descriptive Statistics** |
|   | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Audit Internal (X1) | 40 | 21 | 30 | 25,08 | 2,336 |
| Sistem Pengendalian Manajemen (X2) | 40 | 53 | 75 | 61,30 | 5,219 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 40 | 40 | 55 | 47,65 | 3,958 |
| Valid N (listwise) | 40 |   |   |   |   |

*(Sumber : Data Primer Tahun 2021, olah sendiri)*

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa Jumlah pengamatan (N) dalam penelitian ini sebanyak 40, dengan simpulan sebagai berikut:

1. Variabel Audit Internal (X1) memiliki nilai minimum 21 dan nilai maksimum 30 dengan nilai rata-rata 25,08 yang apabila dibagi dengan 6 pernyataan maka akan menghasilkan nilai 4,18. Hal ini berarti rata-rata responden memberikan skor 4 pada tiap pernyataan, dan standar deviasi pada variabel ini sebesar 2,336 yang menunjukan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-rata nya adalah 2,336.
2. Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X2) memiliki nilai minimum 53 dan nilai maksimum 75 dengan nilai rata-rata 61,30 yang apabila dibagi dengan 15 pernyataan maka akan menghasilkan nilai 4,08. Hal ini berarti rata-rata responden memberikan skor 4 pada tiap pernyataan, dan standar deviasi pada variabel ini sebesar 5,219 yang menunjukan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-rata nya adalah 5,219.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 40 dan nilai maksimum 55 dengan nilai rata-rata 47,65 yang apabila dibagi dengan 11 pernyataan maka akan menghasilkan nilai 4,33. Hal ini berarti rata-rata responden memberikan skor 4 pada tiap pernyataan, dan standar deviasi pada variabel ini sebesar 3,958 yang menunjukan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-rata nya adalah 3,958.

**Uji Asumsi Klasik**

1. **Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel dependen dengan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Adapun syarat Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test adalah sebagai berikut: Jika probabilitas yang dihitung ≥ probabilitas ditetapkan sebesar 0,05 pada nilai Kolmogorov-Smirnov (Asymp. Sig. (2-tailed) ≥ α0,05) maka data normal, dan jika probabilitas yang dihitung ≤probabilitas ditetapkan sebesar 0,05 pada nilai Kolmogorov-Smirnov (Asymp. Sig. (2-tailed) ≥ α0,05) maka data tidak normal, detail hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas, *One Sample Kolmogorov-smirnov*

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|   | Unstandardized Residual |
| N | 40 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 0;0000000 |
| Std. Deviation | 3;43532804 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0;074 |
| Positive | 0;074 |
| Negative | -0;052 |
| Test Statistic | 0;074 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,200 |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |

*(Sumber : Data Primer Tahun 2021, olah sendiri)*

Dapat disimpulkan dari tabel 4.11 Uji Statistik Normalitas, *One Sample Kolmogorov-smirnov* bahwa data telah terdistribusi secara normal, dimana nilai Sig. (2-tiled) melebihi >0,05 yaitu sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan data menunjukan berdistribusi normal.

1. **Uji Multikolinieritas**

Suatu model regresi dikatakan terkena multikolinearitas apabila terjadi hubungan linier yang perfect atau exact di antara beberapa atau semua variabel bebas. Akibatnya akan sulit untuk melihat pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari multikolinieritas. Pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis Tolerance dan VIF. Jika nilai determinasi lebih dari VIF > 10 dan angka tolerance < 0,1, maka terjadi masalah multikolonearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka model regresi pada penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas. Untuk detail hasil uji multikolinearitas, pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Collinearity Statistics | Keterangan |
| Tolerance | VIF |
| (Constant) |   |   |   |
| Audit Internal (X1) | 0;843 | 1;186 | Tidak ada multikolinearitas |
| Sistem Pengendalian Manajemen (X2) | 0;843 | 1;186 | Tidak ada multikolinearitas |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) |

*(Sumber : Data Primer Tahun 2021, olah sendiri)*

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Varian Inflation Factor* (VIF), yaitu lebih kecil dari <10, berdasarkan tabel 4.9 bahwa nilai Tolerance untuk variabel Audit Internal (X1) dan Sistem Pengendalian Manajemen (X2) >0,10 adalah 0,843. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Nilai VIF untuk Audit Internal (X1) dan Sistem Pengendalian Manajemen (X2) <10 yakni sebesar 1,186 Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Jadi untuk seluruh variabel dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

1. **Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat gejala heterokedastisitas atau tidak. untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastistas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier tidak efisien dan akurat. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heterokedasitas. Dalam uji heterokedastisitas ini menggunakan metode Rank Spearman yang jika nilai signifikan atau Sig. (2-tailed) >0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikan atau Sig. (2-tailed) <0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah heterokedastisitas. Adapun detail hasil uji Heterokedastisitas dapat dilihat di tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Rank Spearman's

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|   | X1 | X2 | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho | Audit Internal (X1) | Correlation Coefficient | 1;000 | ,335\* | -0;013 |
| Sig. (2-tailed) |   | 0;035 | 0;937 |
| N | 40 | 40 | 40 |
| Sistem Pengendalian Manajemen (X2) | Correlation Coefficient | ,335\* | 1;000 | 0;046 |
| Sig. (2-tailed) | 0;035 |   | 0;779 |
| N | 40 | 40 | 40 |
| Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | -0;013 | 0;046 | 1;000 |
| Sig. (2-tailed) | 0;937 | 0;779 |   |
| N | 40 | 40 | 40 |

*(Sumber : Data Primer Tahun 2021, olah sendiri)*

Dari tabel 4.13 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) variabel Audit Internal (X1) >0,05 yakni sebesar 0,937 dan varibel Sistem Pengendalian Manajemen (X2) >0,05 sebesar 0,779. Karena nilai signifikan kedua variabel lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau tidak ada gejala heterokedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai atau penelitian ini layak untuk dilakukan.

**Analisi Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 24, maka diperoleh ringkasan hasil uji regresi pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Estimasi Regresi

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
|   | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 21;238 | 7;637 |   | 2;781 | 0;008 |
| Audit Internal (X1) | 0;375 | 0;263 | 0;222 | 1;426 | 0;162 |
| Sistem Pengendalian Manajemen (X2) | 0;277 | 0;118 | 0;366 | 2;353 | 0;024 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) |

*(Sumber : Data Primer Tahun 2021, olah sendiri)*

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 24, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 21,238+ 0,375X1 + 0,277X2 + e

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Nilai *constant* adalah 21,238, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Audit Internal dan Sistem Pengendalian Manajemen (nilai X1 dan X2 adalah 0)
2. Nilai koefisien regresi Audit Internal adalah 0,375, artinya jika variabel Audit Internal (X1) meningkat sebesar 1 % dengan asumsi variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan pada Nimco Indonesia meningkat sebesar 0,375. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel Audit Internal yang ada berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga makin meningkat kualitas audit internal maka makin baik dampak kinerja keryawan Nimco.
3. Nilai koefisien regresi Sistem Pengendalian Manajemen adalah 0,277 artinya variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X2) meningkat sebesar 1 % dengan asumsi variabel Auditt internal (X1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan pada Nimco Indonesia meningkat sebesar 0,277. Hal tersebut menunjukan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen yang berlangsung berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga makin meningkat Sistem Pengendalian Manajemen maka makin baik kinerja karyawan Nimco.

**Uji Hipotesis**

**Uji t**

 Uji ini dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial Audit Internal (X1) dan Sistem Pengendalian Manajemen (X2) terhadap variabel terikatnya, apakah berpengaruh atau tidak terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Uji ini melihat kolom signifikansi masing-masing variabel independent (bebas) dengan taraf signifikansi <0,05. Uji t yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji t

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
|   | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 21,238 | 7,637 |   | 2,781 | 0,008 |
| Audit Internal (X1) | 0,375 | 0,263 | 0,222 | 1,426 | 0,162 |
| Sistem Pengendalian Manajemen (X2) | 0,277 | 0,118 | 0,366 | 2,353 | 0,024 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*(Sumber : Data Primer Tahun 2021, olah sendiri)* |

1. **Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (H1)**

Variabel Audit Internal (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Nimco Indonesia. Hal ini terlihat dari signifikansi audit internal (X1) 0,162 > 0,05.

Dan nilai ttabel = t (a/2; n-k-1 = t (0,05/2; 40-2-1 ) = (0,05;37) = 2,02619. Berarti nilai thitung lebih kecil dari ttabel (1,426 < 2,02619), maka H0 diterima dan H1 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan audit internal terhadap kinerja karyawan secara parsial ditolak.

1. **Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap kinerja Karyawan (H2)**

Variabel Sistem Pengendalian Manajemen (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Nimco Indonesia. Hal ini terlihat dari signifikansi Sistem Pengendalian Manajemen (X2) 0,024 < 0,05.

Dan nilai ttabel = t (a/2; n-k-1 = t (0,05/2; 40-2-1 ) = (0,05;37) = 2,02619. Berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,353 > 2,02619), maka H0 ditolak dan H2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif signifikan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

**Uji F**

Uji ini dilakukan guna menguji pengaruh variabel bebas terhadap pengaruh variabel terikatnya secara simultan, dengan membandingkan signifikansi nilai Fhitung > Ftabel maka model yang dirumuskan sudah tepat. Dengan kata lain model regresi artinya berpengaruh secara bersama, dengan melihat nilai Ftabel = f(k; n – k), F=(2; 40 – 2), Ftabel = ( 2; 38 ) = 3,245 dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil uji F yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji F

|  |  |
| --- | --- |
| **ANOVAa** |  |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |  |
| Regression | 150,842 | 2 | 75,421 | 6,063 | ,005b |  |
| Residual | 460,258 | 37 | 12,439 |   |   |  |
| Total | 611,100 | 39 |   |   |   |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) |  |
| b. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Manajemen (X2), Audit Internal (X1) |

*(Sumber : Data Primer Tahun 2021, olah sendiri)*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 6,063 dengan nilai Ftabel adalah3,245 sehingga Fhitung > Ftabel (6,063 > 3,245), dan tingkat signifikan 0,005 < 0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Audit Internal (X1) dan Sistem Pengendalian Manajemen (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Nimco Indonesia. Maka hipotesis ke tiga yang berbunyi Audit Internal dan Sistem Pengendalian Manajemen Secara signifikan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan, secara bersama-sama (simultan) diterima.

**Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak antara variabel independen (X) yakni Audit Internal (X1) dan Sistem Pengendalian Manajemen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Nimco Indonesia. Pada pembahasan ini akan dianalisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah ditemukan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Audit Internal Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh Audit Internal terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi audit internal (X1) 0,162 > 0,05. thitung lebih kecil dari ttabel (1,426 < 2,02619), maka H0 diterima dan H1 ditolak. Sehingga didapat kesimpulan bahwa Audit Internal tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa Audit internal pada Nimco Indonesia rendah, audit internal tidak dapat mendorong para pegawai Nimco untuk bekerja lebih baik, manajemen belum mengelola dengan baik audit internal dalam perusahaan sehingga kinerja karyawan berjalan namun kurang efektif. Audit Internal dapat mendukung suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, dengan meningkatkan manajemen resiko yang terdapat di dalamnya, dengan mengefektifkan audit internal tersebut tentu dapat meningkatkan tata kelola kinerja suatu perusahaan.

1. Sistem Pengendalian Manajemen Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap kinerja Karyawan (H2)

Berdasarkan hasil penelitian diatas pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi Sistem Pengendalian Manajemen (X2) 0,024 < 0,05. nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,353 > 2,02619), maka H0 ditolak dan H2 diterima. Dari hasil tersebut didapat kesimpulan Sistem Pengendalian Manajemen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Nimco Indonesia. Hal ini semakin meningkatnya Sistem Pengendalian Manajemen pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan.

1. Audit Internal dan Sistem Pengendalian Manajemen Secara signifikan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Berdasarkan tabel uji F diketahui nilai Fhitung sebesar 6,063 dengan nilai Ftabel adalah3,245 sehingga Fhitung > Ftabel (6,063 > 3,245), dan tingkat signifikan 0,005 < 0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Audit Internal (X1) dan Sistem Pengendalian Manajemen (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Nimco Indonesia. Dengan demikian Audit Internal dan Sistem Pengendalian Manajemen perlu dipertahankan agar pencapaian kinerja pegawai akan meningkat lebih baik.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Audit Internal secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Nimco.
2. Sistem Pengendalian Manajemen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Nimco.
3. Audit Internal, Sistem Pengendalian Manajemen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Nimco.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh Audit Internal dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap kinerja karyawan Nimco Indonesia, maka dapat diberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama dengan lebih mendalam , maka penulis menyarankan agar menambah variabel independen yang lain sehingga dapat diketahui variabel lain seperti audit operasional, disiplin kerja dan kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, seperti melalui wawancara mendalam terhadap karyawan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komphrehensif.
3. Saat melakukan penyebaran kuesioner yang pertama guna keperluan uji validitas dan uji reliabilitas, sebaiknya peneliti menggunakan responden yang sudah bekerja atau memiliki pengalaman kerja dengan struktuk organisasi yang jelas, dengan begitu dapat mengerti bagaimana sistem bekerja dan berorganisasi dalam perusahaan.

**Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka implikasi dalam penelitian ini untuk Nimco Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya Nimco menjalankan audit internal dengan lebih baik lagi karena dengan begitu perusahaan dapat memperoleh hasil atau manfaat sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
2. Audit internal belum berjalan dengan baik pada Nimco Indonesia karena belum bisa memberikan *impact*  ke kinerja karyawan, maka dari itu perlu adanya pengendalian agar audit internal dapat lebih ditingkatkan.

**Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dimiliki, namun demikian diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dalam praktek dan pengembangan berikutnya. Beberapa keterbatasan penelitian ini antara lain:

Sulitnya penulis untuk memperoleh responden pada penyebaran kuesioner kedua, karena mengingat toko Nimco tersebar dibeberapa kota diluar Jogja, seperti Solo, Malang bahkan Palembang, ada beberapa kuesioner yang tidak kembali karena sulitnya memantau pengisian kuesioner tsb.

**DAFTAR PUSTAKA**

A, D. (2018). Pengaruh Audit Operasional Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal akuntansi*, 137-138.

Dewi, Afninovila. 2018. “Pengaruh Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Akuntansi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Dahlan, M. (2015). Pengaruh Audit Internal Terhadap Penggunaan sistem Akuntansi Manajemen . *jurnal ekonomi*, 136-137.

Hairul Anam, R. V. (2020). Peran audit internal serta faktor-faktor pendukung terhadap pengendalian internal dan kinerja perusahaan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , 1-12.

Hinaya. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Federal Internasional Finance cabang Palopo. *Jurnal of Economi,Management,and Accounting*, 1-25.

Ni Luh Restini, N. K. (2015). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Dalam Startegic Supply Relationship Dengan Kerjasama Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi*, 1-2.

Nuryadi, T. D. (2017). *Dasar-dasar Stastistik Penelitian.* Yogyakarta: Sibuku Media.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta .

Sujarweni, V. (2014). *SPSS untuk Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suginam. (2017). Pengaruh Peran Audit Internal dan Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Fraud. *Riset & Jurnal Akuntansi*, 24-25.

Zamzami, F. I. (2018). *Audit Internal Konsep dan Praktik.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.