PENGARUH AUDIT INTERNAL, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT. Sreeya Sewu Indonesia)

.

SKRIPSI

Oleh:

Nama : **Ridho Gemilang Putra**
Nomor Mahasiswa : **18312232**
Program Studi : **Akuntansi**

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA 2021

PENGARUH AUDIT INTERNAL, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sreeya Sewu Indonesia)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh

Nama : Ridho Gemilang Putra
No. Mahasiswa : 18312232

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA 2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atas pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku".

Yogyakarta, 20 Desember 2021

Penulis

(Ridho Gemilang Putra)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH AUDIT INTERNAL, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT. Sreeya Sewu Indonesia)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama : Ridho Gemilang Putra
No. Mahasiswa : 18312232

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 11 Desember 2021

Dosen Pembimbing

(Dra Neni Meidawati, Ak, Msi, CA,CPA)

MOTTO

“Sebuah mimpi tidak akan menjadi kenyataan melalui sihir, semua membutuhkan keringat, tekad dan kerja keras”

“Usaha tidak akan pernah menghianati hasilnya”

“Kamu harus berani menerima tantangan, cepat atau lambat usahamu akan membuahkan hasil”

“Allah tidak pernah menguji seseorang di luar kesanggupannya”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur, penulis persembahkan skripsi ini kepada:

Bapak dan Ibu tercinta

Bapak Edi Ahmad dan Ibu Sulastri Retno

yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang serta dukungannya yang tidak ada putus-putusnya hingga kini.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga skripsi dengan judul "Pengaruh Audit Internal, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sreeya Sewu Indonesia" dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata I (SI) pada Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Orang tua saya, Bapak Edi Ahmad dan Ibu Sulastri Retno yang tidak ada putus putusnya mendoakan serta memberi dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
3. Ke luarga besarku, Nenek, Budhe Ning, Budhe Sri, Om hari, Om Bambang, Teh Fitra yang telah memberikan dukungan moral, material dan doa hingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini.
4. Falya Salsabila yang telah membantu penulis dalam berdiskusi terkait pembuatan skripsi ini.
5. Ibu Neni Meidawati, Ak, MSi, CA, CPA. selaku Dosen Pembimbing skripsi penulis yang selalu perhatian dan mengingatkan penulis dalam pengerjaan skripsi. Terima kasih telah memberikan bimbingan, arahan, ilmu dan waktunya dalam hal penyelesaian skripsi ini
6. Bapak Mahmudi, Dr., S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Akuntansi FBE UII
7. Bapak Fathul Wahid S.T., M.,Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, beserta seluruh pimpinan universitas yang telah memberikan

kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Indonesia.

8. Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan fasilitas, sarana dan prasarana demi kelancaran penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Akmal, Hanif, Jerry, Garlic, Hafidh, teman seperjuangan melewati masa perkuliahan, terimakasih selalu ada saat melewati masa-masa merantau di perkuliahan.
10. Teman-teman di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII angkatan 2018 yang telah memberikan berbagai kenangan dan pelajaran hidup selama duduk di bangku perkuliahan.
11. Teman-teman perumahan Taman Sari Bukit Damai yang selalu meluangkan waktu pada saat penat dan gabut, terimakasih untuk selalu menghibur walaupun tidak cukup membantu.
12. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Akuntansi FBE UII atas ilmu yang sangat berharga.
13. Para bapak/ibu selaku karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia yang telah berpartisipasi dan berperan menjadi objek penelitian ini.
14. Semua pihak yang belum dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga campur tangan bantuan dan dukungan Bapak, Ibu, Saudara/i, teman-teman dan semua yang sudah disebutkan di atas mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan pengalaman dari penulis. Oleh karena itu, penulis menerima segala saran dan kritik yang membangun untuk melengkapi dan menjadikan pelajaran bagi penulis dalam pembuatan karya tulis di masa yang akan datang. Semoga hasil Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya kelak dikemudian hari.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Influence of internal audit, motivation and work environment on employee performance

By
Ridho Gemilang Putra

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of internal audit, motivation and work environment on employee performance at PT Sreeya Sewu Indonesia. The research has been done by questionnaire employees of PT Sreeya Sewu Indonesia. The respondent are employess of PT Sreeya Sewu Indonesia who worked in company residing in Bogor, Jawa Barat counted 39 responders. This research uses multiple linear regression method and used SPSS version 22 program. Partially, internal audit variables, motivation and work environment have a significant effect on employee performance..

Keywords: internal audit , motivation, work environment and employee performance.

Pengaruh Audit Internal, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh

Ridho Gemilang Putra

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh audit internal, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia. Penelitian dilakukan melalui pengisian kuesioner oleh para karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia. Responden penelitian adalah karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia yang bekerja di perusahaan yang berada di Bogor, Jawa Barat sebanyak 39 responden. Sedangkan untuk metode analisis data dan uji hipotesis penulis menggunakan metode regresi berganda yang didukung program SPSS versi 22. Secara parsial, variabel audit internal, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Audit Internal, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
HALAMAN PERSEMBAHAN vi
KATA PENGANTAR vii
ABSTRACT ix
ABSTRAK x
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat Penelitian 6
BAB II KAJIAN PUSTAKA 7
2.1 Pengendalian Internal 7
2.1.1 Tujuan Pengendalian Internal 7
2.1.2 Komponen Pengendalian Internal 7
2.2 Audit Internal 8

2.2.1 Tujuan dan Fungsi Audit Internal 9
2.2.2 Ruang Lingkup Audit Internal 9
2.3 Motivasi Kerja 10
2.3.1 Teori Motivasi Abraham Maslow 10
2.3.2 Teori Motivasi David McClelland 11
2.3.3 Faktor-faktor dalam Motivasi Kerja 11
2.4 Lingkungan Kerja 12
2.4.1 Lingkungan Kerja Fisik 12
2.4.2 Lingkungan Kerja non Fisik 12
2.5 Kinerja Karyawan 13
2.6 Kajian Penelitian Terdahulu 14
2.7 Pengembangan Hipotesis 21
2.7.1 Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan 21
2.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 21
2.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 22
2.8 Kerangka Pemikiran 23
BAB III METODE PENELITIAN 25
3.1 Desain Penelitian 25
3.2 Populasi dan Sampel 25
3.3 Metode Pengumpulan Data 26
3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian 26
3.4.1 Kinerja Karyawan (Y) 26
3.4.2 Audit Internal (X1) 27
3.4.3 Motivasi (X2) 27
3.4.4 Lingkungan Kerja (X3) 28

3.5 Alat Analisis 29
3.5.1 Statistik Deskriptif 29
3.5.2 Uji Validitas 29
3.5.3 Uji Reliabilitas 29
3.5.4 Uji Asumsi Klasik 30
3.6 Koefisien Determinasi 30
3.7 Pengujian Hipotesis 31
3.7.1 Uji T 31
3.7.2 Analisis Regresi Berganda 31
3.8 Hipotesis Operasional 32
3.8.1 Audit Internal 32
3.8.2 Motivasi 32
3.8.3 Lingkungan kerja 32
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 33
4.1 Hasil Kuesioner Penelitian 33
4.2 Deskripsi Responden 33
4.2.1 Jenis Kelamin 33
4.2.2 Pendidikan 34
4.2.3 Masa Kerja 34
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas 35
4.3.1 Uji Validitas 35
4.3.2 Uji Reliabilitas 37
4.4 Analisis Deskriptif 38
4.5 Uji Asumsi Klasik 42
4.5.1 Uji Normalitas 42

4.5.2 Multikolinearitas 43
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas 44
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda 45
4.6.1 Koefisien Determinasi 47
4.7 Hasil Uji Hipotesis 48
4.8 Pembahasan 49
4.8.1 Pengaruh Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan 49
4.8.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 50
4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 51
BAB V PENUTUP 53
5.1 Kesimpulan 53
5.2 Keterbatasan Penelitian 54
5.3 Saran 54
5.4 Implikasi 55
Daftar Pustaka 56
LAMPIRAN 60

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu ..... **Error! Bookmark not defined.**
4.1 Persentase Jenis Kelamin 33
4.2 Penelitian Pendidikan Responden 34
4.3 Persentase Masa Kerja Responden ..... **Error! Bookmark not defined.**
4.4 Uji Validitas ..... **Error! Bookmark not defined.**
4.5 Uji Reliabilitas ..... **Error! Bookmark not defined.**
4.6 Analisis Deskriptif Variabel ..... **Error! Bookmark not defined.**
4.7 Uji Normalitas 43
4.8 Uji Mulitikoliniearitas 44
4.9 Uji Heteroskedastisitas 45
4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 46
4.11 Koefisien Determinasi 47
4.12 Hasil Pengujian Hipotesis 48

DAFTAR GAMBAR

2.1 Skema Kerangka Pemikiran 24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 60
Lampiran 2 67

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya kemajuan pengetahuan dan teknologi menciptakan perusahaan/organisasi yang semakin berkembang dan saling berkompetitif, setiap perusahaan/organisasi perlu mempersiapkan diri untuk perkembangan teknologi dan mengatasi kebutuhan seluruh konsumen dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan/organisasi lainnya. Apabila suatu perusahaan/organisasi yang tetap ingin bertahan dalam dunia bisnis harus mampu mengatasi perubahan-perubahan yang terus berjalan dengan meningkatkan kinerja karyawan (Widyawati & Nurmala, 2019).

Suatu organisasi bisa dikategorikan baik apabila dilihat dari beberapa faktor yang di antaranya dilihat dari baik atau buruknya kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan/ lembaga dapat bersaing dan bertahan di dunia bisnis. Selain itu, peran penting kinerja karyawan dalam kemajuan suatu perusahaan/organisasi dalam tercapainya tujuan perusahaan/organisasi memiliki kaitan yang erat dengan aktivitas-aktivitas pada anggota-anggota yang berada dalam organisasi tersebut.

Peran auditor di dalam suatu perusahaan/organisasi merupakan hal yang sangat diperlukan untuk mendukung kegiatan perusahaan. Pada sekarang ini auditor bukan hanya memiliki peran sebatas yang dalam menganalisis laporan keuangan saja, tetapi juga dapat menjadi lembaga yang secara efektif dan efisien mengatur kinerja organisasi perusahaan (Tarigan & Viorentine, 2021). Peran dari auditor internal ini memiliki peran penting di dalam suatu organisasi. Auditor internal menggunakan metode yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengendalian internal dan membantu manajemen perusahaan/organisasi untuk menciptakan kinerja yang lebih baik. Maka dari itu peran audit internal diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Audit internal merupakan fungsi evaluasi bagi suatu perusahaan/organisasi yang digunakan untuk menganalisis serta mengevaluasi kegiatan perusahaan dalam rangka menyampaikan rekomendasi kepada manajemen untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan (Arief, 2016). Audit internal mempunyai fungsi dan tanggung jawab di dalam suatu perusahaan/organisasi untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan/organisasi tersebut dengan meningkatkan kualitas dan kinerja setiap karyawan (Tarigan & Viorentine, 2021).

Motivasi adalah kegiatan untuk memengaruhi atau mendorong seseorang untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara membimbing seseorang dan mengembangkan potensi seseorang untuk bekerja secara produktif sesuai dengan tanggung jawab dan kewajibannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Arianto & Kurniawan, 2020). Prestasi kerja dapat membawa manfaat bagi perusahaan dan juga dapat membawa manfaat bagi karyawan itu sendiri. Untuk kepentingan karyawan, prestasi kerja dapat membuat dirinya merasa puas. Bagi organisasi prestasi kerja mempunyai manfaat yang sangat besar, karena hal ini mampu memberikan kemudahan bagi perusahaan terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan pengambilan keputusan organisasi dalam proses pencapaian tujuan organisasi tersebut (Abdulah, 2020).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi seseorang baik sebagai individu atau kelompok yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya, karena itu hal ini sangat penting untuk memberikan kesan yang menyenangkan dan aman kepada karyawan (Arianto & Kurniawan, 2020). Dalam bekerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang memengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan (Ferawati, 2017). Faktor lingkungan kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, dengan pemenuhan tugas serta tanggung jawab pada karyawan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Jika karyawan dapat melakukan aktivitas atau bekerja dengan sehat, aman dan nyaman, maka kondisi lingkungan kerja dianggap baik. Dengan demikian tujuan perusahaan bisa tercapai apabila

perusahaan tersebut mempunyai lingkungan kerja yang baik (Nuryasin et al., 2016).

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu lembaga/perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Selain itu, di mana peran audit internal, motivasi dan lingkungan kerja diharapkan dapat memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti keterkaitan antara variabel audit internal, variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PT. Sreeya Sewu Indonesia merupakan perusahaan yang sudah beroperasi secara komersial pada tanggal 6 September 1985. PT. Sreeya Sewu Indonesia bergerak dalam produksi anak ayam, penyembelihan ayam dan pengolahan ayam terpadu dengan fasilitas cold storage dan produksi pakan ternak. PT. Sreeya Sewu Indonesia dipimpin oleh manajemen yang profesional dengan latar belakang kompetensi dan keahlian yang relevan pada kegiatan operasional dalam perusahaan. Dalam upaya mencari calon karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia mencari karyawan baru dengan usia muda agar diharapkan mampu bekerja secara produktif. Para karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia dituntut dalam bekerja secara disiplin kerja, jujur dan berintegritas, loyalitas tinggi dan profesional.

Dalam mewujudkan hal tersebut, Sistem organisasi yang baik pada PT. Sreeya Sewu Indonesia menerapkan pelatihan khusus pada karyawan dan menerapkan standar perusahaan yang baik. Kecermatan dan kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan juga perlu diperhatikan agar tidak terjadi kesalahan atau pelanggaran yang dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan. Di ruang lingkup perusahaan, para karyawan bisa saja berbuat curang dan merugikan perusahaan. Kecurangan yang dilakukan orang di dalam suatu perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan yang buruk dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu sudah menjadi tugas seorang auditor dalam memastikan bahwa kinerja karyawan telah berjalan sesuai dengan SOP yang berlaku dalam meminimalisir kesalahan (Tarigan & Viorentine, 2021).

Beberapa penelitian sebelumnya masih menunjukkan bahwa hasil audit internal, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak konsisten. Pada penelitian sebelumnya Tarigan & Viorentine (2021) mengungkapkan bahwa variabel audit internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Afifzufikri (2020) variabel audit internal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Arianto & Kurniawan (2020) variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Julianry et al (2017) variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Ferawati (2017) variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Suparman (2020) variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap karyawan.

Pada penelitian ini memiliki tujuan agar mengetahui hasil variabel yang tidak konsisten yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Adapun perbedaan penelitian ini jika dibandingkan dengan penelitian lainnya yang telah dilakukan sebelumnya yaitu pada pemilihan objek yang akan diteliti. Objek yang akan diteliti pada penelitian ini dilakukan di PT. Sreeya Sewu Indonesia dipilih karena perusahaan tersebut memiliki sistem manajemen dan standar perusahaan yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan atas latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan mengambil judul **"Pengaruh Audit Internal, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"** khususnya pada PT Sreeya Sewu Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman menuntut setiap lembaga/perusahaan untuk siap dalam perkembangan teknologi dan dapat berkompetitif dengan perusahaan-perusahaan lainnya dalam mengatasi segala kebutuhan konsumen. Dalam persaingan global perusahaan harus mampu menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Selain menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas perusahaan juga harus mempunyai pengendalian intern yang baik. Semakin banyaknya tuntutan dari para konsumen, maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya-upaya yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya yang semakin baik, sebab melalui upaya-upaya tersebut diharapkan dapat memengaruhi kinerja karyawan ke depannya, antara lain dengan melalui audit internal, motivasi dan lingkungan kerja yang diharapkan mampu memengaruhi peningkatan atas kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penjelasan tersebut, maka penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah audit internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah yang telah ditentukan di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah audit internal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap agar penelitian ini dapat memberi kontribusi praktis dan kontribusi teoritis selain itu juga memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Kontribusi praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan gambaran bagi perusahaan terkait pengaruh audit internal, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait dalam menjalankan kinerja karyawannya yang baik di masa yang akan datang.

b. Kontribusi teoritis.

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain dalam bidang kajian pengaruh. audit internal, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1) Untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan kepada peneliti lainnya mengenai peran audit internal, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2) Untuk Akademik

Penulis berharap penelitian ini mampu memberikan manfaat terutama kepada mahasiswa di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Indonesia untuk ke depannya yang akan melakukan penelitian menggunakan topik yang sama atau sejenis dengan penelitian ini.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengendalian Internal

Pengendalian intern adalah suatu program yang mampu untuk saling memeriksa secara otomatis. Dalam hal ini yang dimaksud adalah semua data akuntansi yang telah dihasilkan oleh suatu bagian akan mampu diperiksa secara otomatis oleh bagian atau fungsi lain (Damayanti, 2017).

COSO menjelaskan mengenai pengendalian internal yaitu merupakan suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan seluruh karyawan yang berada di bawah arahannya. Tujuannya adalah untuk memberikan jaminan yang cukup untuk mencapai tujuan pengendalian (Damayanti, 2017).

2.1.1 Tujuan Pengendalian Internal

Berdasarkan AICPA, pengendalian intern itu meliputi struktur organisasi dan semua cara-cara serta alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam operasi dan membantu menjaga dipatuhinya kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan lebih dahulu (Damayanti, 2017).

2.1.2 Komponen Pengendalian Internal

Ada lima komponen dalam pengendalian internal COSO yang saling berkaitan, menurut COSO dalam (Damayanti, 2017), yaitu:

1. Kontrol Lingkungan
   a. Nilai integritas dan moral
   b. Komitmen terhadap kompetensi
   c. Filosofi manajemen dan gaya bisnis
   d. Struktur organisasi
   e. Perhatian dan instruksi atasan
   f. Cara pembagian otoritas dan tanggung jawab

g. Kebijakan sumber daya manusia dan prosedur

2. Aktivitas pengendalian
   a. Pemisahan tugas
   b. Dokumen dan catatan yang memadai
   c. Akses terbatas ke harta karyawan organisasi
   d. Pengecekan akuntabilitas dan tinjauan kinerja oleh pihak independen
   e. Pengendalian pengolahan informasi
   f. Informasi dan komunikasi
3. Penilaian risiko
4. Informasi dan komunikasi
5. Pengawasan

2.2 Audit Internal

Audit internal merupakan elemen monitoring dari struktur pengendalian intern dalam suatu organisasi, yang dibuat untuk memantau efektivitas dari elemen-elemen struktur pengendalian internal lainnya (Arief, 2016). Adapun pengertian Audit Internal menurut Hiro Tugiman dalam (Arief, 2016) adalah sebagai berikut:

Audit Internal merupakan suatu penilaian fungsional independen yang berada di suatu perusahaan yang memiliki tujuan dalam menguji serta mengevaluasi bermacam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan perusahaan.

Kemudian dalam Arief (2016), Board of Directors IIA pada tahun 2009 mencetuskan definisi audit internal yang baru sebagai berikut:

Audit internal adalah kegiatan jaminan dan konsultasi yang independen dan obyektif yang bertujuan untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Audit internal dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menggunakan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi, meningkatkan efektivitas proses manajemen risiko organisasi dan pengelolaan organisasi sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah disebutkan di atas bahwa audit internal merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu

organisasi. Penilaian tersebut berdasarkan pada aktivitas di perusahaan, sehingga dari penilaian yang diberikan tersebut mampu memberikan saran kepada manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan.

2.2.1 Tujuan dan Fungsi Audit Internal

Audit internal bertujuan untuk membantu semua bagian dalam perusahaan agar dapat melaksanakan fungsinya secara efektif dan efisien. Audit internal akan memberikan penilaian, pandangan ataupun saran-saran yang akan dapat membantu semua bagian (Arief, 2016).

Sedangkan, fungsi audit internal merupakan salah satu persyaratan kontrol dan penyeimbang dalam rangka menciptakan tata kelola yang baik. Fungsi audit internal dilaksanakan secara sehat serta objektif dengan kemampuan (Arief, 2016). Selain itu, fungsi audit internal bertujuan untuk membantu manajemen perusahaan dalam meningkatkan pengendalian dan kualitas kinerja karyawan sehingga dapat menghindari adanya tindakan penyimpangan atau kecurangan di dalam perusahaan yang sering terjadi dan juga dapat merugikan bisnis. (Tarigan & Viorentine, 2021).

2.2.2 Ruang Lingkup Audit Internal

Menurut teori COSO pada Anggraini (2008) dalam Dewi (2018), auditor internal mempunyai ruang lingkup untuk sebagai berikut :

1. Meninjau keandalan dan keamanan informasi keuangan dan kegiatan operasional serta perangkat yang dipakai dalam mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasikan, dan melaporkan informasi tersebut.
2. Meninjau sistem yang dipakai dalam memastikan kepatuhan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, hukum, dan laporan.
3. Meninjau alat untuk mengamankan aset tetap serta memverifikasi atas keberadaan aset tersebut.
4. Menilai profitabilitas dan efisiensi terhadap sumber daya.

5. Meninjau operasi atau program untuk memastikan bahwa hasilnya konsisten dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan dan bahwa operasi atau program telah dilakukan sesuai rencana.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mampu membuat seseorang untuk mengembangkan etos kerja sehingga mampu bekerja secara kreatif dan inovatif agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya. Motivasi kerja karyawan menjadi suatu hal yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Nuryasin et al., 2016)**.**

Menurut Rivai (2011), tumbuhnya motivasi seorang pegawai adalah untuk memenuhi kebutuhan, karena semua pegawai mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Biasanya, karyawan akan memprioritaskan untuk mendapatkan kebutuhan mereka yang paling terpenting, kemudian ketika kebutuhan terpenting mereka terpenuhi, selanjutnya mereka akan terus berusaha memenuhi kebutuhan yang lainnya. Semakin karyawan memiliki banyak kebutuhan yang mereka ingin penuhi, maka mereka akan memiliki tingkat motivasi dalam bekerja yang semakin tinggi.

Menurut beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan motivasi merupakan nilai-nilai yang sangat penting bagi suatu lembaga/perusahaan, pentingnya motivasi kerja pada karyawan dalam suatu organisasi berguna untuk menunjang kinerja karyawan agar semakin produktif dan terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

2.3.1 Teori Motivasi Abraham Maslow

Beberapa ahli telah menyatakan teori motivasi, salah satunya yang sangat dikenal yaitu teori kebutuhan yang dinyatakan oleh Abraham Maslow. Maslow menyatakan dalam (Can & Yasri, 2016) bahwa setiap manusia mempunyai 5 (lima) kebutuhan yang di antaranya:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, kebutuhan minum, kebutuhan perlindungan fisik, kebutuhan seksual sebagai kebutuhan yang paling rendah.
2. Kebutuhan akan rasa aman yaitu kebutuhan untuk melindungi dari ancaman, bahaya, konflik dan lingkungan.
3. Kepemilikan sosial, kebutuhan untuk rasa memiliki, kebutuhan penerimaan kelompok, interaksi serta kebutuhan untuk merasa mencinta dan dicintai.
4. Harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk merasa dihormati orang lain dan merasa dihargai oleh orang lain.
5. Realisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi diri sendiri, mengungkapkan pendapat, mengungkapkan ide, mengevaluasi dan mengkritik sesuatu..

2.3.2 Teori Motivasi David McClelland

David McClelland membuat hasil analisis tentang motivasi karyawan terhadap tiga kebutuhan yang paling penting di dalam suatu organisasi. Teori McClelland dalam (Can & Yasri, 2016) memusatkan pada tiga hal, sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan keberhasilan (Need for achievement), kemampuan dalam mewujudkan hubungan dan standar yang ditetapkan perusahaan serta ditentukan oleh perjuangan karyawan dalam menguji keberhasilan. Mereka selalu melakukannya untuk menjadi lebih efisien dan lebih baik di masa depan.
2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (Need for power), kebutuhan untuk menuntut manusia untuk bertindak secara wajar dan bijaksana dalam tugasnya masing-masing..
3. Kebutuhan untuk berafiliasi (Need for affiliation), hasrat untuk ingin berteman dan lebih memahami rekan kerja atau karyawan dalam organisasi.

2.3.3 Faktor-faktor dalam Motivasi Kerja

Sutrisno, (2016) dalam Harahap & Tirtayatsa (2020) mengatakan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi ada dua yaitu:

1. Faktor internal yang mampu memengaruhi motivasi seseorang di antaranya yaitu keinginan untuk terus hidup, keinginan untuk mendapat mengenali kebutuhan akan kekuasaan.
2. Faktor eksternal juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor eksternal di antaranya yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, pengawasan yang baik, keamanan kerja, status dan tanggung jawab regulasi yang fleksibel.

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana di mana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian & Khair, 2018).

Lingkungan kerja ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjanya saat bekerja (Adha et al., 2019).

Menurut beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan/ lembaga.

2.4.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua hal yang berada di sekitar para karyawan yang mampu memengaruhi dirinya untuk melakukan tugas-tugas yang ditekankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, biologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik yaitu memastikan bahwa karyawan merasa nyaman di tempat kerja (Nuryasin et al., 2016).

2.4.2 Lingkungan Kerja non Fisik

Menurut Sugito dan Sumartono (2005:148) dalam Nuryasin et al (2016), Lingkungan kerja non fisik yaitu kondisi yang lain dari lingkungan fisik yang

saling berhubungan dengan hubungan kerja di antara semua karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Sehingga perusahaan harus membuat suatu keadaan atau kondisi kerja yang bersifat mengutamakan kekeluargaan, komunikasi dan pengendalian diri yang baik.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atas dasar kualitas yang ditunjukkan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan pengalamannya. Karyawan adalah manusia atau sumber daya yang sedang melakukan suatu kegiatan produktif yang sesuai dengan kemampuan dan bakatnya yang mengikuti aturan atau pedoman yang berlaku (Tarigan & Viorentine, 2021).

Kinerja karyawan adalah seseorang yang bekerja sesuai dengan keahlian dan bakatnya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya dengan mengikuti aturan yang berlaku (Tarigan & Viorentine, 2021).

Sedangkan Menurut Nurhayati et al (2020), Kinerja adalah pemenuhan pekerjaan seorang karyawan dalam tugas-tugasnya yang diberikan oleh manajemen dan terkait erat dengan kepuasan pelanggan, kontribusi keuangan dan tujuan strategis organisasi. Kinerja bersifat multidimensi dan memiliki variasi pengukuran yang menyesuaikan dengan kompleksitas faktor pembentuk kinerja. Kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan dengan kinerja individu, tidak mungkin bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan tanpa terlebih dahulu mengutamakan dalam memperhatikan kinerja individu karyawannya.

Indikator kinerja karyawan (Gibson dalam Sriwidodo, 2010) dalam (Nurhayati et al., 2020) disebutkan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja dapat diukur dengan ketepatan waktu, ketepatan kerja dan keteraturan kerja.
2. Besarnya output kerja dapat diukur dari segi beban kerja dan waktu yang dibutuhkan.

3. Kerja sama yaitu kemampuan untuk saling bekerja membantu dalam mencapai tujuan.
4. Kemampuan berkomunikasi dengan karyawan, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasannya.
5. Karyawan hadir kerja maupun pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan perusahaan.

2.6 Kajian Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya tentang kinerja karyawan telah dilakukan oleh berbagai peneliti terdahulu dengan bermacam faktor yang dapat memengaruhi antara lain:

1. Penelitian Tarigan & Viorentine (2021) yang berjudul "Peran Audit Internal, Manajemen Perusahaan dan Pencegahan Kecurangan Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini dilakukan pada PT Universal- Car Rental. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah audit internal, manajemen perusahaan dan pencegahan kecurangan (independen) dan Kinerja karyawan (dependen). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit internal, manajemen perusahaan dan pencegahan fraud memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan.
2. Penelitian Suparman (2020) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja (independen) dan kinerja pegawai (dependen). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Penelitian Dewi (2018) yang berjudul "Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Studi kasus ini

dilakukan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Variabel yang digunakan pada studi ini adalah internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja (independen) dan kinerja karyawan (dependen). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode regresi linear berganda dalam penelitiannya. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan

4. Penelitian Nuryasin et al (2016) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja (independen) dan kinerja karyawan (dependen). Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan
5. Penelitian Harahap & Tirtayatsa (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin dan kepuasan kerja (independen) dan kinerja karyawan (dependen). Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan
6. Penelitian Arief Rachmat (2020) yang berjudul "Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, dan Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini dilakukan pada PT. Mega Pesanggrahan Indah. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah standar operasional prosedur (SOP), gaya kepemimpinan, dan audit internal (independen) dan Kinerja karyawan (dependen). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode regresi linear berganda dalam penelitiannya. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa standar operasional prosedur (SOP), gaya

kepemimpinan, dan audit internal memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan

7. Penelitian Ismawati et al (2016) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di bagian produksi". Studi kasus ini dilakukan pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini motivasi dan disiplin kerja (independen) dan kinerja karyawan (dependen). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
8. Penelitian Afifzufikri (2020) yang berjudul "Pengaruh Audit Internal dan Operasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah audit internal dan audit operasional (independen) dan Kinerja karyawan (dependen). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa audit internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan audit operasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian Firdaus et al (2017) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Dan Lingkungan Kerja (independen) dan Kinerja karyawan (dependen). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode regresi linear berganda. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut terdapat rekapitulasi hasil dari 9 variabel penelitian yang dilakukan sebelumnya yang mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Tarigan & Viorentine (2021)	Peran Audit Internal, Manajemen Perusahaan dan Pencegahan Kecurangan Terhadap Kinerja Karyawan	**Dependen** Kinerja Karyawan **Independen** Audit internal, Manajemen Perusahaan dan Pencegahan Kecurangan	Hasil dari penelitian bahwa audit internal, manajemen perusahaan dan pencegahan kecurangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Suparman (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi	**Dependen** Kinerja Pegawai **Independen :** Lingkungan Kerja, Pengetahuan, dan Beban Kerja	Hasil dari penelitian bahwa Pengetahuan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Dewi (2018)	Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	**Dependen** Kinerja Karyawan **Independen :** Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja	Hasil dari penelitian bahwa internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, .
4	Nuryasin et al (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	**Dependen** Kinerja Karyawan **Independen :** Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	Hasil dari penelitian bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, .
5	Harahap & Tirtayatsa (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan	**Dependen** Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian bahwa motivasi,

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	**Independen :** Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja	disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, .
6	Arief Rachmat (2020)	Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, dan Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan	**Dependen** Kinerja Karyawan **Independen** Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, dan Audit Internal	Hasil dari penelitian bahwa standar operasional prosedur (SOP), gaya kepemimpinan, dan audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
7	Ismawati et al (2016)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di bagian produksi	**Dependen** Kinerja Karyawan **Independen** Motivasi dan Disiplin Kerja	Hasil dari penelitian bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,
8	Afifzufikri (2020)	Pengaruh Audit Internal dan Operasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung	**Dependen** Kinerja Karyawan **Independen** Audit Internal dan Audit Operasional	Hasil dari penelitian bahwa audit internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan audit operasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,
9	Firdaus et al (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	**Dependen** Kinerja Karyawan **Independen** Motivasi Dan Lingkungan Kerja	.Hasil dari penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Audit internal merupakan salah satu dari berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Audit internal adalah pemeriksaan perusahaan oleh auditor internal perusahaan meliputi pemeriksaan atas laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, dan pemeriksaan kepatuhan kebijakan perusahaan yang ditetapkan perusahaan (Alifia Aprilyanti, 2014).

Audit internal memiliki peranan yang penting untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Hingga kini, audit internal terus berkembang seiring dengan perkembangan yang terjadi, hingga memaksa perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, yang berarti perusahaan harus mampu menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien (Anggraini, 2008). Dengan adanya audit internal pada suatu perusahaan maka akan menciptakan kinerja karyawan menjadi lebih baik, sebab peran audit internal adalah menjamin perusahaan dapat mencapai target perusahaan melalui penilaian dan evaluasi yang dilakukan oleh auditor internal di dalam perusahaan.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Tarigan & Viorentine (2021) dan Dewi (2018) menjelaskan bahwa audit internal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Audit Internal Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu kondisi dalam diri individu yang mendorong individu tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Tanpa motivasi, pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar, atau bahkan melebihi standar, karena motivasinya tidak dapat terpenuhi (Abdulah, 2020).

Terdapat banyak macam bentuk pemberian motivasi kerja pada karyawan seperti gaji yang layak, pemberian promosi dan sebagainya. Pada umumnya karyawan selalu menginginkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan harapannya,

apabila harapan tersebut terpenuhi sehingga karyawan merasakan rasa puas pada dirinya sendiri. Dengan hal tersebut maka dapat membuat karyawan semakin giat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu motivasi adalah hal yang sangat perlu diperhatikan bagi seseorang untuk mencapai tujuan.

Karyawan yang memiliki motivasi yang baik dalam bekerja, mereka menjadi lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan pekerja yang kurang puas dalam bekerja, mereka akan malas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan motivasi karyawan yang tinggi dapat menggerakkan karyawan dalam bekerja lebih produktif dan terampil yang berguna bagi kemajuan perusahaan.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Harahap & Tirtayatsa (2020) dan Dewi (2018) menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan (Siagian & Khair, 2018). Lingkungan kerja merupakan penentu terpenting dari kinerja karyawan karena dapat menentukan kinerja karyawan baik atau buruk.

Faktor lingkungan kerja secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Jika karyawan mampu melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sehat, aman dan nyaman, maka kondisi lingkungan dianggap baik (Siagian & Khair, 2018). Oleh sebab itu, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang penting pada perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi, dengan kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan tersebut mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik dikatakan apabila karyawan dapat melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik mengakibatkan karyawan bekerja kurang optimal sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya Nuryasin et al (2016) dan Firdaus et al (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

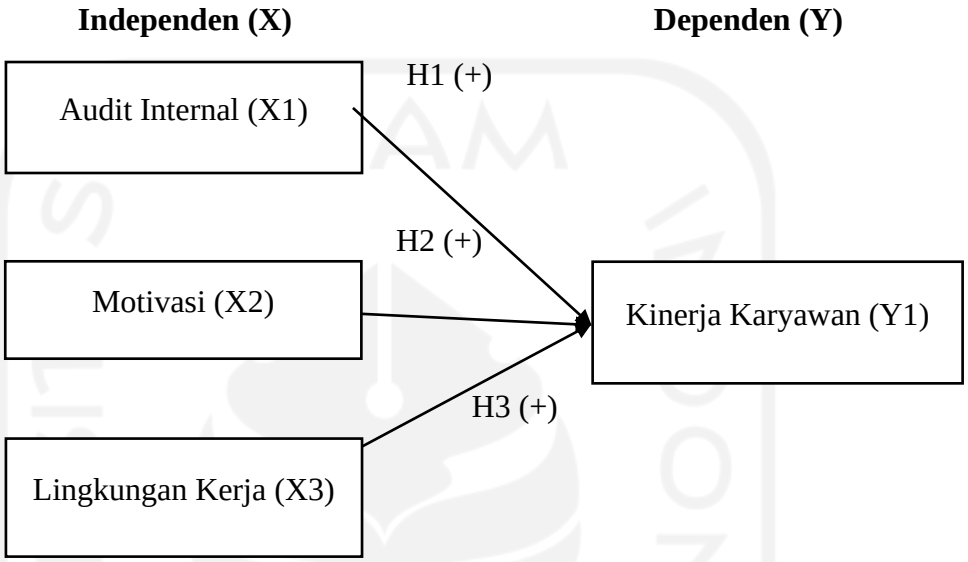
2.8 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, penulis perlu menggambarkan hal-hal yang termasuk dalam kerangka dan tahapan penelitian menggunakan judul penelitian: "Pengaruh Audit Internal, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan"

Tahapan awal penelitian ini, penulis telah merumuskan judul penelitian "Pengaruh Audit Internal, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan"

Tahapan kedua penelitian ini, penulis berusaha untuk mengetahui mengapa audit internal, motivasi dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kemudian peneliti dapat menganalisis secara langsung berdasarkan kenyataan di lapangan serta dapat menyebarkan kuesioner atau mengajukan pertanyaan kepada pihak-pihak yang dianggap penting. Kemudian hasil dianalisis dan dideskripsikan oleh penulis maka menjadi hasil penelitian.

Skema Kerangka Penelitian:



Gambar 2.3 Skema Kerangka Penelitian

Pada gambar di atas dapat disimpulkan bahwa skema kerangka penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh audit internal (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini data yang akan digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian data diolah dengan bantuan software SPSS 21.0 for Windows yang digunakan untuk menguji data dan hipotesis.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia. Pemilihan sampel seluruh karyawan pada PT. Sreeya Sewu Indonesia didasarkan atas pertimbangan karena para karyawanlah yang menjalankan kegiatan operasi perusahaan dan perusahaan yang baik ditentukan oleh kinerja karyawan yang baik pula. Maka dari itu penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia. Sedangkan jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan pada PT. Sreeya Sewu Indonesia.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus Slovin, berikut merupakan rumus slovin yang digunakan :

$$n = \frac{N}{1 + Ne2}$$

Keterangan :

N : jumlah populasi

n : Jumlah Sampel

e : error

$$n = \frac{50}{1 + 50\ (0.1)2}$$

$$= 33, 33 \text{ atau } 34$$

Berdasarkan rumus Slovin di atas, ukuran sampel minimum untuk penelitian ini adalah 34 responden.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan teknik kuesioner (Questionnaires), kepada responden untuk membaca dan menjawab pernyataan. Dengan menggunakan Kuesioner secara personal, penggunaan teknik kuesioner yang disampaikan dan dikumpulkan langsung oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan pertanyaan – pertanyaan dengan skala 1 – 5, di mana responden diberikan pertanyaan di mana mulai dari pilihan jawaban sangat setuju sampai sangat tidak setuju, akan dijelaskan sebagai berikut:

5 = Sangat Setuju (SS)
4 = Setuju (S)
3 = Netral (N)
2 = Tidak Setuju (TS)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini memakai indikator variabel dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan variabel yang di antaranya terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen, untuk variabel independen dalam penelitian ini yaitu audit internal, motivasi dan lingkungan kerja, untuk variabel independen yaitu kinerja karyawan.

3.4.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan yaitu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi selama periode waktu tertentu, dan relatif terhadap pengukuran prestasi kinerja (Siagian & Khair, 2018). Berikut adalah indikator yang akan digunakan pada variabel kinerja karyawan:

1. faktor individual
2. faktor psikologis
3. faktor organisasi.

Pada variabel kinerja karyawan ini memakai kuesioner dari penelitian (Jafar, 2018). Pada penelitian ini variabel kinerja karyawan akan diukur dengan sepuluh pertanyaan yang berskala 1 sampai dengan 5 di mana satu menyatakan sangat tidak setuju dan lima menyatakan sangat setuju.

3.4.2 Audit Internal (X1)

Audit internal adalah salah satu unsur pemantau struktur pengendalian intern yang terdapat pada organisasi yang dibentuk agar mampu memantau efektivitas atas unsur-unsur lain dalam struktur pengendalian intern lainnya (Arief, 2016). Audit internal sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan, karena peran audit internal menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan di suatu perusahaan telah berjalan secara efektif dan efisien. Berikut adalah indikator yang akan digunakan pada variabel audit internal:

1. Standar Umum
2. Standar Pekerjaan
3. Standar Pelaporan

Pada variabel audit internal ini memakai kuesioner dari penelitian (Atika, 2009). Dalam penelitian ini, variabel audit internal ini diukur dengan menggunakan sembilan pertanyaan dengan skala 1 sampai 5, untuk skala satu untuk menjawab sangat tidak setuju dan lima untuk menjawab sangat setuju.

3.4.3 Motivasi (X2)

Motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya (Asriyanto, 2013). Motivasi memiliki kaitan dengan kinerja karyawan karena apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan bekerja produktif, sedangkan karyawan yang tidak memiliki motivasi maka tidak mempunyai semangat bekerja. Berikut adalah indikator yang akan digunakan pada variabel motivasi:

1. Kebutuhan Fisiologi
2. Kebutuhan Rasa aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan Diri
5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Pengukuran variabel motivasi ini menggunakan kuesioner penelitian dari (Asriyanto, 2013). Dalam penelitian ini, variabel motivasi ini diukur dengan menggunakan sembilan pertanyaan dengan skala 1 sampai 5, untuk skala satu untuk menjawab sangat tidak setuju dan lima untuk menjawab sangat setuju.

3.4.4 Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada pada sekitar karyawan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan saat karyawan tersebut menjalankan tugasnya (Kawet, 2016). Lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan karena ketika perusahaan memiliki lingkungan yang baik maka karyawan akan fokus dan bekerja dengan baik. Berikut adalah indikator yang akan digunakan pada variabel lingkungan kerja:

1. Suasana Kerja
2. Hubungan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas Kerja

Pengukuran variabel lingkungan kerja ini menggunakan kuesioner penelitian dari (Asriyanto, 2013). Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja ini diukur dengan menggunakan sembilan pertanyaan dengan skala 1 sampai 5, untuk skala satu untuk menjawab sangat tidak setuju dan lima untuk menjawab sangat setuju.

3.5 Alat Analisis

3.5.1 Statistik Deskriptif

Di dalam statistik deskriptif ini menggambarkan data deskriptif yang terdiri dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan standar deviasi. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Data diolah dengan bantuan software SPSS 22.0 for Windows, yang digunakan untuk menguji data dan hipotesis.

3.5.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner telah dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam angket tersebut dapat menghasilkan suatu hal yang dapat diukur oleh angket tersebut (Ghozali, 2011). Kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai r hitung (korelasi total item yang dikoreksi) > r tabel . Untuk dapat menentukan nilai r tabel ini dapat ditemukan melalui tabel nilai r Product Moment dengan melihat jumlah sampel yang harus diperhatikan (Ghozali, 2011).

3.5.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang berdasarkan indikator dari peubah atau konstruk. Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dikatakan handal atau reliabel. Reliabilitas tes mengacu pada tingkat stabilitas, konsistensi, prediktabilitas dan akurasi. Pengukuran dengan reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang reliabel (Ghozali, 2011). Jika nilai Cronbach alpha suatu struktur > 0,6, maka struktur tersebut dianggap reliabel (Ghozali, 2011).

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

3.5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat menguji apakah data yang dipakai dalam penelitian ini berdistribusi normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, R yang akan digunakan dalam uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian ini dipilih karena mempunyai kelebihan yaitu lebih fleksibel.

3.5.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen. (Ghozali, 2011). Bila dilihat dari model regresi yang baik, maka hasilnya perlu menunjukkan tidak boleh ada korelasi yang terjadi pada variabel bebas. Uji multikolinearitas ini dilakukan melalui hasil dari nilai toleransi dan nilai lawannya. Apabila hasil nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan model regresi tidak memiliki multikolinearitas (Ghozali, 2011).

3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah residual dari satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi memiliki varians yang tidak sama (Ghozali, 2011). Untuk dapat menentukan model regresi yang baik maka hasil uji perlu menyatakan tidak adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Dalam menentukan model regresi yang baik ini bisa memakai Uji Glejser. Jika variabel bebas (X) signifikan dalam memengaruhi variabel terikat (Y), maka terdapat adanya indikasi heteroskedastisitas. Namun bila diperhatikan dari hasil probabilitas signifikan di atas kepercayaan (> 0,05).

3.6 Koefisien Determinasi

Untuk dapat melihat seberapa besar variabel independen (bebas) dalam menjelaskan keseluruhan faktor variabel dependen (Terikat) secara potensi dampaknya maka dapat dilihat dari besar kecilnya koefisien determinasi (R2).

Nilai R2 digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen (bebas) yang diteliti terhadap variabel dependen (terikat). Apabila R2 menjadi lebih besar (mendekati satu), kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen menjadi lebih besar. Sebaliknya, jika R2 semakin kecil (mendekati nol), maka kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi semakin kecil. Oleh karena itu, ukuran R2 adalah antara 0 dan 1. Jika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model, nilai adjusted (R2) dapat menjadi naik atau turun (Ghozali, 2009).

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Uji t dilakukan untuk dapat melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2009). Pada penelitian ini menggunakan SPSS Statistik 22 dalam pengujian hipotesis dengan melihat nilai signifikansinya (Sig t) pada masing-masing tiap variabel independennya dengan tingkat sig $\alpha = 0{,}05$. Jika nilai signifikansi (Sig t) lebih besar daripada $\alpha = 0{,}05$, maka hipotesisnya ditolak atau bisa diberi kesimpulan bahwa variabel bebas tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Namun sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig t) lebih kecil dari pada $\alpha = 0{,}05$, maka hipotesisnya diterima atau dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk dapat menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel audit internal, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

Penjelasan :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b1,2,3 = koefisien regresi X1, X2 dan X3

X1 = Variabel audit internal

X2 = Variabel motivasi

X3 = Variabel lingkungan kerja

3.8 Hipotesis Operasional

3.8.1 Audit Internal

H01; $\beta 1 \leq 0$: audit internal memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

HA1; $\beta 1 > 0$: audit internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.8.2 Motivasi

H02; $\beta 2 \leq 0$: motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

HA2; $\beta 2 > 0$: motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.8.3 Lingkungan kerja

H03; $\beta 3 \leq 0$: lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

HA3; $\beta 3 > 0$: lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB IV
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Kuesioner Penelitian

Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan di PT Sreeya Sewu Indonesia melalui Google Form. Jumlah karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia ini berjumlah 50 orang, sedangkan untuk jumlah sampel yang dipakai pada penelitian ini yaitu sebanyak 39 responden. Dilihat dari jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 39 responden maka dapat memenuhi kriteria ukuran minimal sampel sebanyak 34 responden.

4.2 Deskripsi Responden

4.2.1 Jenis Kelamin

Berikut merupakan deskripsi kategori dari jenis kelamin responden:

Tabel 4.1
Deskripsi Kategori Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	20	51%
Laki-Laki	19	49%
Jumlah	39	100%

Sumber: Data Primer 2021

Dari tabel tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan mayoritas responden merupakan perempuan yaitu sebanyak 20 responden atau dalam persentase sebanyak 51% dan apabila dilihat dari responden laki-laki menunjukkan sebanyak 19 responden atau dalam persentase sebanyak 49%

4.2.2 Pendidikan

Berikut merupakan deskripsi kategori dari Pendidikan terakhir responden:

Tabel 4.2
Deskripsi Kategori Pendidikan Terakhir Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
SMA	11	28%
SMK	1	2%
D3	8	21%
S1	18	47%
S2	1	2%
Jumlah	39	100%

Sumber : Data Primer 2021

Dari hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan mayoritas responden tersebut merupakan karyawan dengan pendidikan S1 berjumlah 18 responden atau 47%. Kemudian posisi kedua yaitu Pendidikan SMA berjumlah 11 responden atau 28%. Posisi ketiga yaitu Pendidikan D3 berjumlah 8 responden atau 21%. Disusul dengan Pendidikan SMK yang berjumlah 1 responden atau 2% dan Pendidikan S2 berjumlah 1 responden atau sebanyak 2%.

4.2.3 Masa Kerja

Berikut merupakan deskripsi kategori dari Masa Kerja Responden:

Tabel 4.3

Deskripsi Kategori Masa Kerja Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
< 5tahun	8	21%
5 s/d 10 tahun	10	26%
11 s/d 15 tahun	4	10%
16 s/d 20 tahun	2	5%
>20 tahun	15	38%
Jumlah	39	100%

Sumber : Data Primer 2021

Dilihat dari hasil di atas, maka dapat disimpulkan mayoritas responden tersebut merupakan karyawan dengan mempunyai masa kerja karyawan > 20 tahun berjumlah 15 responden atau 38%. Kemudian posisi kedua yaitu masa kerja karyawan 5 s/d 10 tahun berjumlah 10 responden atau 26%. Posisi ketiga yaitu masa kerja karyawan < 5 tahun berjumlah 8 responden atau 21%. Disusul dengan Masa kerja karyawan 11 s/d 15 tahun yang berjumlah 4 responden atau 10% dan terakhir masa kerja karyawan 16 s/d 20 tahun berjumlah 2 responden atau 5%.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner telah dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam angket tersebut dapat menghasilkan suatu hal yang dapat diukur oleh angket tersebut (Ghozali, 2011). Kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai r hitung (korelasi total item yang dikoreksi) > r tabel . Untuk dapat menentukan nilai r tabel ini dapat ditemukan melalui tabel nilai r Product Moment dengan melihat jumlah sampel yang harus diperhatikan. Berikut merupakan hasil uji validitas:

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Pearsons's Correlations	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Audit Internal			
X1.1	0,577	0,000	Valid
X1.2	0,641	0,000	Valid
X1.3	0,633	0,000	Valid
X1.4	0,591	0,000	Valid
X1.5	0,624	0,000	Valid
X1.6	0,609	0,000	Valid
X1.7	0,688	0,000	Valid
X1.8	0,739	0,000	Valid
X1.9	0,746	0,000	Valid
Motivasi			
X2.1	0,582	0,000	Valid
X2.2	0,360	0,024	Valid
X2.3	0,619	0,000	Valid
X2.4	0,542	0,000	Valid
X2.5	0,508	0,001	Valid
X2.6	0,598	0,000	Valid
X2.7	0,526	0,001	Valid
X2.8	0,436	0,006	Valid
X2.9	0,463	0,003	Valid
X2.10	0,406	0,010	Valid
X2.11	0,617	0,000	Valid
X2.12	0,632	0,000	Valid
Lingkungan Kerja			
X3.1	0,534	0,000	Valid

X3.2	0,356	0,026	Valid
X3.3	0,495	0,001	Valid
X3.4	0,530	0,001	Valid
X3.5	0,633	0,000	Valid
X3.6	0,327	0,042	Valid
X3.7	0,564	0,000	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1.1	0,562	0,000	Valid
Y1.2	0,549	0,000	Valid
Y1.3	0,679	0,000	Valid
Y1.4	0,546	0,000	Valid
Y1.5	0,350	0,029	Valid
Y1.6	0,472	0,002	Valid
Y1.7	0,500	0,001	Valid
Y1.8	0,471	0,002	Valid
Y1.9	0,625	0,000	Valid
Y1.10	0,705	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah

Dari hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner mempunyai nilai sig (2-tailed) < 0,05 atau nilai r hitung > nilai r table (0,316). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner ini menunjukkan hasil valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang berdasarkan indikator dari peubah atau konstruk. Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dikatakan handal atau reliabel. Uji reliabilitas mengacu pada tingkat stabilitas, konsistensi, prediktabilitas dan akurasi. Pengukuran dengan reliabilitas

tinggi yaitu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang reliabel (Ghozali, 2011). Jika nilai Cronbach alpha suatu struktur > 0,6, maka struktur tersebut dianggap reliabel (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Koefisien	Keterangan
Audit Internal	0,922	0,6	Reliabel
Motivasi	0,845	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,750	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,769	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dilihat dari uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60. Maka bisa disimpulkan semua item pertanyaan pada kuesioner penelitian ini yaitu reliabel atau bisa dikatakan bahwa untuk selanjutnya semua item pada kuesioner layak atau dapat digunakan sebagai alat ukur.

4.4 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data. Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif dilihat menggunakan nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi. Berikut adalah hasil dari deskriptif statistik dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1 (audit internal)	39	3	**5**	4,131	0,515
X2 (motivasi)	39	3,167	**5**	4,229	0,413
X3 (lingkungan kerja)	39	3,571	**5**	4,344	0,426
Y (kinerja karyawan)	39	3,6	**5**	4,187	0,388

Sumber : Data SPSS diolah, 2018

Sebelum melakukan analisis, maka perlu menentukan kategori penilaian. Kategori penilaian ini merupakan penilaian responden dalam memberi penilaian terendah dan tertinggi, Kategori ini berdasarkan pada nilai terendah sebesar 1 (sangat tidak setuju) dan nilai tertinggi sebesar 5 (sangat setuju). Berikut merupakan interval dari tanggapan responden:

Nilai minimum = 1

Nilai maksimum = 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Maksimum} - \text{Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0{,}8$$

Berikut merupakan pengategorian nilai rata-rata interval terendah dan tertinggi yang telah ditetapkan:

Skor rata-rata 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Baik

Skor rata-rata 1,81 – 2,60 = Tidak Baik

Skor rata-rata 2,61 – 3,40 = Netral

Skor rata-rata 3,41 – 4,20 = Baik

Skor rata-rata 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

Dilihat pada hasil analisis data di atas, sehingga bisa ditarik kesimpulan atas deskripsi setiap variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Pada variabel audit internal, menunjukkan bahwa nilai minimum yaitu mempunyai nilai sebesar 3 yang artinya dari semua responden yang memberikan penilaian audit internal yang paling terendah yaitu sebesar 3.

Nilai 3 tersebut berarti bisa diartikan pendapat responden tersebut tentang audit internal adalah netral atau cukup baik. Kemudian untuk nilai maksimumnya yang diberikan oleh responden adalah 5, yang berarti dapat dikatakan bahwa dari semua responden dengan penilaian tertinggi untuk penilaian audit internal adalah 5. Nilai 5 tersebut dapat diartikan pendapat responden tentang audit internal sangat baik. Nilai rata-rata dari audit internal menunjukkan sebesar 4,131 yang artinya bahwa dari seluruh responden yang telah memberikan jawaban atas audit internal, rata-rata responden memberikan penilaian atas audit internal sebesar 4,131. Nilai rata-rata sebesar 4,131 tersebut dapat diartikan secara mayoritas penilaian responden terhadap audit internal yaitu baik. Sedangkan standar deviasi pada variabel audit internal sebesar 0,515 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel audit internal adalah sebesar 0,515 dari 39 responden. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari rata-ratanya maka dapat diartikan data penelitian bersifat homogen.

2. Pada variabel motivasi, menunjukkan bahwa nilai minimum yaitu mempunyai nilai sebesar 3,167 yang artinya dari semua responden yang memberikan penilaian motivasi karyawan yang paling terendah yaitu sebesar 3,167. Nilai 3,167 tersebut berarti bisa diartikan pendapat responden tersebut tentang motivasi karyawan adalah netral atau cukup baik. Kemudian untuk nilai maksimumnya yang diberikan oleh responden adalah 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian teratas jawaban terhadap motivasi karyawan adalah sebesar 5. Nilai 5 tersebut dapat diartikan pendapat responden tentang motivasi karyawan sangat baik. Nilai rata-rata dari motivasi karyawan menunjukkan sebesar 4,229 yang artinya bahwa dari seluruh responden yang telah memberikan jawaban atas motivasi karyawan, rata-rata responden memberikan penilaian atas motivasi karyawan sebesar 4,229. Nilai rata-rata sebesar 4,229 tersebut dapat diartikan secara mayoritas penilaian responden terhadap motivasi karyawan yaitu sangat baik. Sedangkan standar deviasi pada variabel motivasi sebesar 0,413 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari

variabel motivasi adalah sebesar 0,413 dari 39 responden. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari rata-ratanya maka dapat diartikan data penelitian bersifat homogen.

3. Pada variabel lingkungan kerja, menunjukkan bahwa nilai minimum yaitu mempunyai nilai sebesar 3,571 yang artinya dari semua responden yang memberikan penilaian lingkungan kerja di perusahaan yang paling terendah yaitu sebesar 3,571. Nilai 3,571 tersebut berarti bisa diartikan pendapat responden tersebut tentang lingkungan kerja di perusahaan adalah baik. Kemudian untuk nilai maksimumnya yang diberikan oleh responden adalah 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian teratas jawaban terhadap lingkungan kerja di perusahaan adalah sebesar 5. Nilai 5 tersebut dapat diartikan pendapat responden tentang lingkungan kerja di perusahaan sangat baik. Nilai rata-rata dari lingkungan kerja di perusahaan menunjukkan sebesar 4,344 yang artinya bahwa dari seluruh responden yang telah memberikan jawaban atas lingkungan kerja di perusahaan, rata-rata responden memberikan penilaian lingkungan kerja sebesar 4,344. Nilai rata-rata sebesar 4,344 tersebut dapat diartikan secara mayoritas penilaian responden terhadap lingkungan kerja yaitu sangat baik. Sedangkan standar deviasi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,426 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,426 dari 39 responden. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari rata-ratanya maka dapat diartikan data penelitian bersifat homogen.
4. Pada variabel kinerja karyawan, menunjukkan bahwa nilai minimum yaitu mempunyai nilai sebesar 3,6 yang artinya dari semua responden yang memberikan penilaian kinerja karyawan yang paling terendah yaitu sebesar 3,6. Nilai 3,6 tersebut berarti bisa diartikan pendapat responden tersebut tentang kinerja karyawan di perusahaan adalah baik. Kemudian untuk nilai maksimumnya yang diberikan oleh responden adalah 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian teratas jawaban terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 5. Nilai 5 tersebut dapat diartikan pendapat

responden tentang kinerja karyawan sangat baik. Nilai rata-rata dari kinerja karyawan menunjukkan sebesar 4,187 yang artinya bahwa dari seluruh responden yang telah memberikan jawaban atas kinerja karyawan di perusahaan, rata-rata responden memberikan penilaian kinerja karyawan sebesar 4,187. Nilai rata-rata sebesar 4,187 tersebut dapat diartikan secara mayoritas penilaian responden terhadap kinerja karyawan yaitu baik. Sedangkan standar deviasi pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,388 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,388 dari 39 responden. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari rata-ratanya maka dapat diartikan data penelitian bersifat homogen.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat menguji apakah data yang dipakai dalam penelitian ini berdistribusi normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, R yang akan digunakan dalam uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian ini dipilih karena mempunyai kelebihan yaitu lebih fleksibel. Berikut merupakan hasil uji normalitas:

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35719335
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,064
	Negative	-,082
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Output SPSS, 2021

Dari hasil uji normalitas pada tabel di atas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan bahwa hasil Asymp. Sig. (2-tailed) di atas yaitu 0,200. Dari hasil tabel di atas maka bisa ditarik kesimpulan bahwa data residual pada model regresi ini terdistribusi normal, hal ini bisa dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi uji normalitas.

4.5.2 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen. (Ghozali, 2011). Bila dilihat dari model regresi yang baik, maka hasilnya perlu menunjukkan tidak boleh ada korelasi yang terjadi pada variabel bebas. Uji multikolinearitas ini dilakukan melalui hasil dari nilai toleransi dan nilai lawannya. Apabila hasil nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10 maka

dapat dikatakan model regresi tidak memiliki multikolinearitas (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil dari uji multikolinearitas:

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1 (Audit Internal)	,628	1,593
X2 (Motivasi)	,600	1,667
X3 (Lingkungan Kerja)	,700	1,429

Sumber : Data SPSS diolah

Hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X) mempunyai nilai VIF < 10 serta menunjukkan hasil tolerance > 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (X) pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah residual dari satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi memiliki varians yang tidak sama (Ghozali, 2011). Untuk dapat menentukan model regresi yang baik maka hasil uji perlu menyatakan tidak adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Dalam menentukan model regresi yang baik ini bisa memakai Uji Glejser. Jika variabel bebas (X) signifikan dalam memengaruhi variabel terikat (Y), maka terdapat adanya indikasi heteroskedastisitas. Namun bila diperhatikan dari hasil probabilitas signifikan di atas kepercayaan (> 0,05).

Tabel 4.9

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	-,908	2,758		-,329	,744
X1 (Audit Internal)	,072	,063	,226	1,132	,266
X2 (Motivasi)	,073	,061	,246	1,203	,237
X3(Lingkungan Kerja)	-,119	,093	-,243	-1,283	,208

Sumber : Data SPSS diolah

Hasil uji di atas menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansi pada variabel independen (X) lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini penulis memilih untuk memakai analisis regresi berganda dalam melakukan pengujian hipotesis. Pemilihan regresi berganda ini digunakan karena dalam penelitian ini menggunakan satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dalam menganalisis pengaruh audit internal, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil dari analisis regresi berganda:

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,898	4,731		1,247	,221
	Audit Internal	,229	,108	,274	2,116	,042
	Motivasi	,221	,104	,282	2,133	,040
	Lingkungan Kerja	,533	,159	,410	3,343	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS diolah

Hasil analisis tabel 4.13 di atas memperlihatkan bahwa nilai constant 5,898, penilaian audit internal 0,229, nilai motivasi 0,221 dan lingkungan kerja 0,533, sehingga berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

Y = 5,898 + 0,229X1 + 0,221X2 + 0,533X3

Dari hasil persamaan regresi linear dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 5,898 memberi pengertian bahwa jika tidak ada variabel audit internal,motivasi dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan bernilai 5,898.
2. Pada variabel audit internal, dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,229 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti jika variabel audit internal meningkat sebesar 1 satuan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,229, dengan ketentuan variabel independen lainnya tidak diteliti pada penelitian ini atau dalam keadaan konstan.
3. Pada variabel motivasi, dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,221 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti jika variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka akan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan sebesar 0,221, dengan ketentuan variabel independen lainnya tidak diteliti pada penelitian ini atau dalam keadaan konstan.

4. Pada variabel lingkungan kerja, dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,533 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,553, dengan ketentuan variabel independen lainnya tidak diteliti pada penelitian ini atau dalam keadaan konstan.

4.6.1 Koefisien Determinasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besar tidaknya pengaruh variabel independen terhadap pengaruhnya pada variabel dependen. Nilai R2 digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen (bebas) yang diteliti terhadap variabel dependen (terikat). Apabila R2 menjadi lebih besar (mendekati satu), kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen menjadi lebih besar. Sebaliknya, jika R2 semakin kecil (mendekati nol), maka kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi semakin kecil. Oleh karena itu, ukuran R2 adalah antara 0 dan 1. Jika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model, nilai adjusted (R2) dapat menjadi naik atau turun (Ghozali, 2009). Berikut merupakan hasil analisis mengenai koefisien determinasi:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795[a]	,632	,601	2,456

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Audit Internal, Motivasi

Sumber : Data SPSS diolah

Jika dilihat nilai tabel tersebut, pada nilai adjusted R square yaitu sebesar 0,601. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa variabel audit internal, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama dapat menjelaskan 60,1% terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya 33,9% (100% - 60,1%) dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

Dalam melakukan pengujian hipotesis memilih untuk memakai uji statistic t dalam pengujian hipotesis. Berikut merupakan hasil uji statistic t pada tabel di bawah :

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,898	4,731		1,247	,221
	Audit Internal	,229	,108	,274	2,116	,042
	Motivasi	,221	,104	,282	2,133	,040
	Lingkungan Kerja	,533	,159	,410	3,343	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS diolah

Dapat dilihat pada tabel di atas, dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Hipotesis Pertama

   Pada pengujian hipotesis pertama yaitu pada audit internal dilakukan dengan menguji nilai dari signifikansi koefisien regresi. Apabila dilihat dari tabel tersebut, nilai koefisien regresi untuk variabel audit internal

yaitu 0,229 dan nilai signifikansi sebesar 0,042. Kemudian apabila dilihat dari tingkat signifikansi α = 5%; maka koefisien regresi tersebut menunjukkan signifikan karena 0,042 < 0,05. Maka kemudian dapat disimpulkan bahwa variabel audit internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Hipotesis Kedua

   Pada pengujian hipotesis kedua yaitu pada variabel motivasi dilakukan dengan menguji nilai dari signifikansi koefisien regresi. Apabila dilihat dari tabel tersebut, nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi yaitu 0,221 dan nilai signifikansi sebesar 0,040. Kemudian apabila dilihat dari tingkat signifikansi α = 5%; maka koefisien regresi tersebut menunjukkan signifikan karena 0,040 < 0,05. Maka kemudian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

   Pada pengujian hipotesis ketiga yaitu pada variabel lingkungan kerja dilakukan dengan menguji nilai dari signifikansi koefisien regresi. Apabila dilihat dari tabel tersebut, nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja yaitu 0,533 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Kemudian apabila dilihat dari tingkat signifikansi α = 5%; maka koefisien regresi tersebut menunjukkan signifikan karena 0,002 < 0,05. Maka kemudian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini mampu memperoleh bukti bahwa audit internal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila semakin baik audit internal di dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Audit internal merupakan salah satu dari berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Audit internal adalah pemeriksaan perusahaan oleh auditor internal perusahaan meliputi pemeriksaan atas laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, dan pemeriksaan kepatuhan kebijakan perusahaan yang ditetapkan perusahaan (Alifia Aprilyanti, 2014).

Audit internal memiliki peranan yang penting untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Hingga kini, audit internal terus berkembang seiring dengan perkembangan yang terjadi, hingga memaksa perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, yang berarti perusahaan harus mampu menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien (Anggraini, 2008). Dengan adanya audit internal pada suatu perusahaan maka akan menciptakan kinerja karyawan menjadi lebih baik, sebab peran audit internal adalah menjamin perusahaan dapat mencapai target perusahaan melalui penilaian dan evaluasi yang dilakukan oleh auditor internal di dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Tarigan & Viorentine (2021) dan Dewi (2018) yang mengatakan bahwa audit internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini mampu memperoleh bukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila semakin baik motivasi kerja di dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Motivasi adalah suatu kondisi dalam diri individu yang mendorong individu tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Tanpa motivasi, pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar, atau bahkan melebihi standar, karena motivasinya tidak dapat terpenuhi (Abdulah, 2020).

Terdapat banyak macam bentuk pemberian motivasi kerja pada karyawan seperti gaji yang layak, pemberian promosi dan sebagainya. Pada umumnya karyawan selalu menginginkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan harapannya,

apabila harapan tersebut terpenuhi sehingga karyawan merasakan rasa puas pada dirinya sendiri. Dengan hal tersebut maka dapat membuat karyawan semakin giat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu motivasi adalah hal yang sangat perlu diperhatikan bagi seseorang untuk mencapai tujuan.

Karyawan yang memiliki motivasi yang baik dalam bekerja, mereka menjadi lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan pekerja yang kurang puas dalam bekerja, mereka akan malas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan motivasi karyawan yang tinggi dapat menggerakkan karyawan dalam bekerja lebih produktif dan terampil yang berguna bagi kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Harahap & Tirtayatsa (2020) dan Dewi (2018) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini mampu memperoleh bukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila semakin baik lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan (Siagian & Khair, 2018). Lingkungan kerja merupakan penentu terpenting dari kinerja karyawan karena dapat menentukan kinerja karyawan baik atau buruk.

Faktor lingkungan kerja secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Jika karyawan mampu melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sehat, aman dan nyaman, maka kondisi lingkungan dianggap baik (Siagian & Khair, 2018). Oleh sebab itu, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang penting pada perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi,

dengan kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan tersebut mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik dikatakan apabila karyawan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik mengakibatkan karyawan bekerja kurang optimal sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Hasil penelitian ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Nuryasin et al (2016) dan Firdaus et al (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang disusun oleh penulis dalam rangka meneliti pengaruh audit internal, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah peneliti telah melakukan analisis data, kemudian pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil akhir dari penelitian ini memperoleh bahwa audit internal memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau bisa diberi kesimpulan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima. Hasil ini terbukti dan dapat dilihat berdasarkan pada hasil analisis yang telah didapat, dengan adanya audit internal yang baik di dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi, kemudian kinerja karyawan akan menjadi lebih baik jika kegiatan-kegiatan karyawan di dalam suatu perusahaan dapat dinilai auditor dan dievaluasi oleh auditor internal perusahaan.
2. Hasil akhir dari penelitian ini memperoleh bahwa motivasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau bisa diberi kesimpulan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima. Hasil ini terbukti dan dapat dilihat berdasarkan pada hasil analisis yang telah didapat, dengan adanya motivasi yang tinggi di dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik, Apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
3. Hasil akhir dari penelitian ini memperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau bisa diberi kesimpulan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima. Hasil ini terbukti berdasarkan pada hasil analisis yang telah didapat, dengan adanya lingkungan kerja yang baik di dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik, Apabila perusahaan

memiliki lingkungan kerja yang baik maka para karyawan melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan, oleh karena itu harapannya untuk bisa disempurnakan dalam penelitian selanjutnya. Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang dimungkinkan mampu memengaruhi hasil dari penelitian. Adapun keterbatasan ini dikarenakan data yang dipakai pada penelitian ini didasarkan pada persepsi responden terhadap jawaban kuesioner yang kemungkinan tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Ketidaksesuaian ini bisa terjadi apabila responden tidak mengisi angket dengan serius, yang menyebabkan ketidaksesuaian hasil yang didapat.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan di atas, maka peneliti menyimpulkan atas saran-saran yang dapat dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk penelitian ini disarankan agar bisa menambahkan variabel independen yang lainnya selain audit internal, motivasi dan lingkungan kerja yang bisa digunakan sebagai variabel yang mampu memengaruhi kinerja karyawan. Sehingga bagi penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perilaku menyimpang, dan lain-lainnya yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dari penelitian yang telah dilakukan.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan pada penelitian yang akan dilakukan selanjutnya untuk pengambilan data bisa menambahkan metode lainnya selain kuesioner untuk pengambilan data, hal ini bisa dilakukan agar mampu menghasilkan data yang lebih valid, adapun bisa menambahkan metode wawancara dalam penelitian selanjutnya.

5.4 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini memiliki implikasi sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan

   Peneliti berharap agar perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya agar menjadi lebih baik lagi dengan cara meningkatkan audit internal, motivasi dan lingkungan kerja. Ketika kinerja karyawan dapat meningkat sehingga dampaknya akan berbanding lurus dengan kualitas yang dimiliki perusahaan semakin baik.

2. Untuk Karyawan

   Bagi para karyawan yang belum memiliki kinerja yang maksimal, peneliti mengharapkan agar mampu memperbaiki kinerjanya dengan baik agar mampu meningkatkan kinerja perusahaan

Daftar Pustaka

Abdulah, B. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smk Ksatrya Jakarta. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, *9*(1), 40–55. https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.47

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Afifzufikri, A. B. (2020). Pengaruh Audit Internal dan Operasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. *Akuntansi Syariah*.

Alifia Aprilyanti. (2014). Pengaruh Internal Audit Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk). *Jurnal Akuntansi*.

Anggraini, F. (2008). *Analisis Pengaruh Peran Auditor Terhadap Peningkatan Pengendalian Intern dan Kinerja karyawan.*

Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *3*(3), 312. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869

Arief, R. (2016). Peran Audit Internal Atas Kualitas Pemeriksaan Laporan Keuangan Serta Hubungan Kinerja Audit Internal Dengan Oleh Audit Eksternal Pada Sebuah Perusahaan. *Jurnal Ekonomi*, *7*(1), 74–81.

Arief Rachmat, S. 2020. (2020). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur (sop), gaya kepemimpinan, dan audit internal terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. mega pesanggrahan indah). *Studi, Karyawan Pada, Kasus Mega, P T Indah, Pesanggrahan*, *9*(2), 125–143.

Asriyanto, nur abib. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang*.

Atika, F. (2009). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Penerapan Audit Internal Terhadap Sistem Pengendalian Intern Perusahaan*.

Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagar. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, *4*(1), 1–26.

Damayanti, S. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Deli Serdang). *Program S-1 Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara*.

Dewi, A. (2018). Pengaruh Internal Audit , Gaya Kepemimpinan , Motivasi , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu). *Akuntansi*.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, *5*(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf

Firdaus, F., Widyanti, R., & Khuzaini, K. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, *4*(1), 86. https://doi.org/10.31602/al-kalam.v4i1.830

Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (IV). Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* (V). Universitas Diponegoro.

Harahap, S. F., & Tirtayatsa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 120–135. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866

Ismawati, I., Jaelani, A. K., & Slamet, A. rachmat. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Riset Manajemen*, *6*(3), 50–63.

Jafar, andi kafwari. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa*.

Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(2), 236–245. https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236

Kawet, L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *4*(3), 600–611. https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.14294

Nurhayati, S., Kartikasari, E. D., & Ani, H. N. (2020). *Pengaruh Audit Internal, Kompetnsi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pasific Indo Packing*. 78–88.

Nuryasin, I., Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Peran Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *41*(1), 16–24.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 59–70. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241

Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, *10*(01), 48–67.

Tarigan, K., & Viorentine. (2021). *Peran Audit Internal, Manajemen Perusahaan dan Pencengahan Kecurangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Universal- Car Rental)*. *21*(1), 59–66.

Widyawati, D., & Nurmala, P. (2019). Pengaruh Internal Audit, Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT BPRS Al Salaam Amal Salman). *... Jurnal Ekonomi,*

Bisnis, Manajemen …, 67–75. http://www.jurnal-febunjani.com/index.php/portofolio/article/view/24

LAMPIRAN

Kuesioner

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berilah tanda centang (√) sesuai dengan jawaban yang dipilih.

Nama Responden : .....

Umur Responden :.....

Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki

( ) Perempuan

Pendidikan Terakhir : ( ) SMA

( ) S1

( ) Lainnya

Masa Kerja : ( ) Di bawah 5 Tahun

( ) 5 s/d 10 Tahun

( ) 11 s/d 15 Tahun

( ) 16 s/d 20 Tahun

( ) Lebih dari 20 Tahun

KUESIONER PENELITIAN

Audit Internal (X1)

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	TS	SS
Standar Umum						
1	Auditor internal diperusahaan saya memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang memadai					
2	Auditor internal diperusahaan saya memiliki sikap independensi yang baik					
3	Internal auditor diperusahaan saya menggunakan kemahiran profesional dengan cermat dan seksama					
Standar Pekerjaan						
4	Internal audit diperusahaan saya selalu merencanakan dan memsupervisi kegiatan audit					
5	Internal audit diperusahaan saya bekerja memiliki pemahaman yang memadai atas pengendalian internal					
6	Internal audit diperusahaan saya bekerja dengan kompetensi agar mendapatkan bukti audit yang cukup					
Standar Pelaporan						
7	Terdapat pernyataan tentang					

	kesesuaian laporan keuangan dengan prinsip akuntansi berlaku umum					
8	Terdapat pengungkapan informatif dalam laporan keuangan					
9	Terdapat pendapat atas laporan keuangan secara keseluruhan					

Motivasi (X2)

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	TS	SS
Kebutuhan Fisiologi						
1	Jam istirahat yang diberikan perusahaan dapat memenuhi waktu saya untuk beristirahat setelah bekerja					
2	Gaji saya memenuhi kebutuhan makan, minum, dan tempat tinggal saya					
Kebutuhan Rasa Aman						
3	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja					
4	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan					
Kebutuhan Sosial						
5	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya					
6	Atasan terbuka kepada saya untuk mendiskusikan jika saya					

	mempunyai masalah dan kekhawatiran dalam bekerja.					
7	Atasan dan rekan di tempat kerja peduli dengan saya sebagai karyawan					
Kebutuhan Penghargaan Diri						
8	Perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan					
9	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
10	Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
11	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja					
12	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja					

Lingkungan Kerja (X3)

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	TS	SS
Suasana Kerja						
1	Saya merasa nyaman di dalam bekerja dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik					
2	Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat saya betah dalam bekerja					
Hubungan Dengan Rekan Kerja						
3	Hubungan saya dengan karyawan lain harmonis					
4	Saya merasa karyawan di perusahaan ini saling menghormati dengan rekan kerja					
Tersedianya Fasilitas Kerja						
5	Mesin dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja					
6	Fasilitas mushola yang diberikan perusahaan membantu saya untuk beribadah					
7	Fasilitas tempat parkir membantu saya memarkir kendaraan dengan mudah, tertib dan aman					

Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	TS	SS
Faktor Individual						
1	Saya selalu berusaha bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan					
2	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
3	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan.					
Faktor Psikologis						
4	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif menunggu perintah dari atasan					
6	Karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik.					
7	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya					
8	Keterlambatan memengaruhi					

	kualitas kerja saya					
Faktor Organisasi						
9	Kemampuan karyawan melakukan komunikasi dengan rekan kerja					
10	Setiap karyawan melakukan kerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan					

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

1. Variabel Audit Internal (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total	n	Mean
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	9	4,889
5	5	5	4	4	5	5	5	5	43	9	4,778
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	33	9	3,667
3	4	4	4	4	5	4	4	4	36	9	4
4	4	5	5	5	4	5	5	4	41	9	4,556
3	4	3	3	4	4	3	4	4	32	9	3,556
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	9	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	38	9	4,222
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	9	4,778
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	9	5
4	4	4	3	3	3	4	4	4	33	9	3,667
4	5	4	4	4	4	4	3	4	36	9	4
5	5	5	5	3	5	5	5	5	43	9	4,778
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	9	5
4	5	4	4	4	5	5	5	4	40	9	4,444
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	9	3,778
4	3	3	4	3	4	4	4	4	33	9	3,667
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
3	3	4	3	4	5	4	5	5	36	9	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38	9	4,222
5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	9	4,778
3	3	3	4	4	4	3	4	3	31	9	3,444
4	4	4	2	3	5	3	3	3	31	9	3,444
4	4	4	3	4	4	3	4	3	33	9	3,667
4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	9	3,778
3	4	3	5	4	3	4	3	4	33	9	3,667
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	9	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	9	3,889
4	5	4	4	4	4	5	4	4	38	9	4,222
4	4	4	5	5	5	5	5	4	41	9	4,556
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	9	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	9	3,667

Mean	4,131
STDEV	0,515
Min	3
Max	5

2. Variabel Motivasi (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2	Total	mean
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	12	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	12	4,917
5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	45	12	3,75
4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	47	12	3,917
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	48	12	4
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	52	12	4,333
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	12	3,917
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	54	12	4,5
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44	12	3,667
5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	55	12	4,583
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59	12	4,917
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	52	12	4,333
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	45	12	3,75
3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	46	12	3,833
5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	56	12	4,667
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	12	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46	12	3,833
5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	52	12	4,333
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59	12	4,917
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45	12	3,75
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54	12	4,5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50	12	4,167
4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	50	12	4,167
5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	54	12	4,5
4	2	4	3	5	5	5	3	3	3	4	4	45	12	3,75
5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	54	12	4,5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	52	12	4,333
3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	52	12	4,333
4	2	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	48	12	4
4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	48	12	4
4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	38	12	3,167
4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	50	12	4,167
5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	55	12	4,583
5	4	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	53	12	4,417
5	5	5	5	4	4	4	5	3	2	4	4	50	12	4,167
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	12	4,917
4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	51	12	4,25
4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	49	12	4,083
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	12	4

Mean	4,229
STDEV	0,413
Min	3,167
Max	5

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total	n	mean
5	5	5	5	5	5	5	35	7	5
4	4	5	5	5	5	5	33	7	4,714
3	3	4	4	4	4	3	25	7	3,571
4	4	5	5	4	5	5	32	7	4,571
4	4	5	5	4	5	4	31	7	4,429
4	4	4	4	5	5	4	30	7	4,286
4	4	4	4	3	4	4	27	7	3,857
5	5	5	5	5	5	5	35	7	5
4	3	4	4	4	4	4	27	7	3,857
4	3	5	4	4	4	4	28	7	4
5	5	5	5	4	5	5	34	7	4,857
5	5	5	5	5	5	5	35	7	5
4	5	5	5	4	5	4	32	7	4,571
4	4	5	4	4	5	5	31	7	4,429
3	3	5	5	5	5	5	31	7	4,429
4	4	4	4	4	4	4	28	7	4
4	4	4	4	4	4	4	28	7	4
5	5	5	4	5	5	5	34	7	4,857
3	3	5	4	4	5	5	29	7	4,143
3	4	4	4	4	4	4	27	7	3,857
4	4	4	4	3	4	2	25	7	3,571
4	4	4	4	3	4	4	27	7	3,857
4	4	5	5	4	5	5	32	7	4,571
5	5	5	5	4	5	5	34	7	4,857
3	4	4	4	4	5	4	28	7	4
5	5	5	5	5	5	5	35	7	5
5	3	4	4	4	5	4	29	7	4,143
4	5	5	4	3	3	3	27	7	3,857
4	4	5	5	4	4	5	31	7	4,429
4	4	4	4	4	5	5	30	7	4,286
4	4	5	4	4	3	3	27	7	3,857
4	5	5	5	3	4	5	31	7	4,429
5	5	5	5	5	1	5	31	7	4,429
5	3	4	4	4	5	5	30	7	4,286
4	4	5	5	4	5	5	32	7	4,571
5	5	5	5	4	5	5	34	7	4,857
5	5	4	4	4	5	5	32	7	4,571
5	5	5	5	3	5	5	33	7	4,714
4	4	3	4	4	3	4	26	7	3,714

Mean	4,344
STDEV	0,426
Min	3,571
Max	5

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1	n	mean
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	10	5
5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	43	10	4,3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	10	4,0
5	5	4	5	2	4	5	4	5	3	42	10	4,2
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	10	3,9
4	5	4	4	1	2	4	5	4	4	37	10	3,7
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36	10	3,6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	10	5
4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	36	10	3,6
5	5	4	5	2	4	5	5	5	4	44	10	4,4
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48	10	4,8
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46	10	4,6
5	5	4	5	1	4	5	5	4	4	42	10	4,2
4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	40	10	4
5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	46	10	4,6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	10	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	10	3,8
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46	10	4,6
5	5	5	5	1	2	4	5	3	4	39	10	3,9
4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	41	10	4,1
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	10	3,9
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	10	3,9
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44	10	4,4
4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	42	10	4,2
4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	39	10	3,9
4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	45	10	4,5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	10	4,8
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42	10	4,2
4	4	4	4	2	4	5	5	4	3	39	10	3,9
4	5	4	4	1	3	5	4	4	4	38	10	3,8
4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	37	10	3,7
5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	44	10	4,4
5	5	5	5	2	3	4	5	5	5	44	10	4,4
4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	40	10	4
5	5	3	4	2	4	4	4	4	4	39	10	3,9
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	10	4,9
5	5	4	5	1	4	5	5	5	4	43	10	4,3
4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	41	10	4,1
5	5	4	5	3	3	3	2	4	4	38	10	3,8

Mean	4,187
STDEV	0,388
Min	3,6
Max	5

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atas pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku".

Yogyakarta, 20 Desember 2021

Penulis

(Ridho Gemilang Putra)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH AUDIT INTERNAL, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Sreeya Sewu Indonesia)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama : Ridho Gemilang Putra
No. Mahasiswa : 18312232

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada Tanggal 11 Desember 2021

Dosen Pembimbing

(Dra Neni Meidawati, Ak, Msi, CA,CPA)

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2021/2022, hari Kamis, tanggal 03 Februari 2022, Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama	: RIDHO GEMILANG PUTRA
NIM	: 18312232
Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Audit Internal, Motovasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Dosen Pembimbing	: Neni Meidawati, Dra., M.Si., Ak., CA.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir (Skripsi) tersebut dinyatakan:

Lulus

Nilai : A

Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Neni Meidawati, Dra., M.Si., Ak., CA. .....

Anggota Tim : Muamar Nur Kholid, SE., Ak., M.Ak. .....

Yogyakarta, 03 February 2022

Ketua Program Studi Akuntansi,

Mahmudi, Dr., SE., M.Si., Ak., CMA

NIK. 023120104

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Audit Internal, Motovasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disusun oleh : RIDHO GEMILANG PUTRA

Nomor Mahasiswa : 18312232

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Kamis, 03 Februari 2022

Penguji/Pembimbing Skripsi : Neni Meidawati, Dra., M.Si., Ak., CA. .....

Penguji : Muamar Nur Kholid, SE., Ak., M.Ak. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si