

**PENGARUH INTERNAL AUDIT, GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu)



Skripsi

Nama: Afninovila Dewi

No. Mahasiswa: 14312520

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH INTERNAL AUDIT, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu)**

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: Afninovila Dewi

No. Mahasiswa: 14312520

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau 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, 10 Mei 2018

Penulis



PENGARUH INTERNAL AUDIT, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINRJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama : Afrinovila Dewi

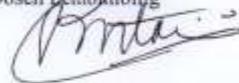
Nomor Mahasiswa : 14312520

Jurusan : Akuntansi

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 23 Mei 2018

Dosen Pembimbing



Prapti Antarwiyati, Dra., M.Si., Ak.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH INTERNAL AUDIT, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BANK
PEMBANGUNAN DAERAH BENGKULU)**

Disusun Oleh : **AFNINOVILA DEWI**

Nomor Mahasiswa : **14312520**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 4 Juni 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Prapti Antarwiyati, Dra.,MS., Ak, CA.

Penguji : Isti Rahayu, Dra., M.Si, Ak, Cert, SAP



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

“To get a success, your courage must be greater than your fear”

“Allah tidak pernah membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya”

“Setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah bila dikerjakan tanpa keengganan”

“Jika tidak ada perjuangan, maka tidak akan ada kemajuan”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur penulisan karya ini untuk:

Bapak dan Ibu tercinta,

Bapak Buyung Kasdi dan Ibu Salmi

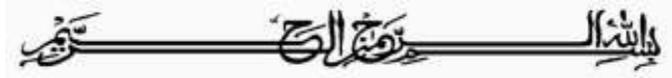
yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, nasehat, dan kasih sayang mereka kepada saya yang tidak pernah putus sejak saya dilahirkan.

Kakak-kakak saya,

Wella Yati Sadekantari dan Novtiara Dwita Putri

yang selalu mendoakan, memberikan arahan, dan memberikan dorongan kepada saya untuk menyelesaikan studi.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu).”**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat akademik dalam mencapai gelar sarjana pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Skripsi ini dapat terselesaikan atas berkat bantuan yang diberikan berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Orang tua saya, Bapak Buyung Kasdi dan Ibu Salmi, yang tiada hentinya mendoakan, memberikan saran dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi. Terimakasih sudah menjadi hal yang sangat terindah dalam hidup saya.
3. Bapak Dr. D. Agus Harjito, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung penyelesaian studi.

4. Bapak Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.Com., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung penyelesaian studi.
5. Ibu Prapti Antarwiyati, Dra., M.Si., Ak. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran dan saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Kakak dan adek saya Wella Yati, Efbnu Hiban, Novtiara dan M.Rofil, yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan baik. Serta ponakan saya Faeyza Yusuf Athilasyah yang selalu menghibur dan membuat penulis tersenyum selama proses pembuatan skripsi.
7. Keluarga besar saya kakek, nenek, saudara dan terutama sepupu saya yang tercinta OC yang selalu ada disaat suka maupun duka.
8. Rezky Fhadillah yang tidak pernah bosan untuk menyemangati, menghibur, dan memberikan saran dalam menyelesaikan studi. Serta keluarga (mama, kak umul, umairoh, dek ridho) yang saya sayangi dan terimakasih sudah hadir dengan suasana yang baru didalam hidup saya.
9. Sahabat Ciwi-ciwi cantik Kreatifanti Nadia Aprilia, Masna Ellyani, dan Sitha Darmaningtyas yang selalu memberikan doa, dukungan, dan tidak pernah hentinya menghibur selama penulisan skripsi ini. Semoga kita semua bisa selalu bersahabat dan sukses.

10. Sahabat SCOOJFITAB, Saul, Celut, Ongky, Ogik, Jamil, Farish, Izo, Tere, Bebei yang memberikan semangat kepada saya, walaupun jauh tapi dekat di hati.
11. Genk korea Tami, Cimel, Angel, Anggra, Chanita, dan Hestia yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman seperjuangan skripsi saya (Hamam, Adi, Rini dan Kreff) yang selalu menyemangati, menasehati serta saling membantu disaat bimbingan skripsi.
13. Seluruh dosen dan karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia terutama presiden prodi Akutansi (Pak zahri) yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi.
14. Kepada seluruh teman-teman jurusan Akuntansi angkatan 2014 yang tak hentinya memberikan doa maupun dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran pembaca untuk dapat diperbaiki pada penelitian selanjutnya. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penulis,

(Afninovila Dewi)

Daftar Isi

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Berita Acara.....	v
Halaman Motto.....	vi
Halaman Persembahan.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Pengendalian Internal	11
2.1.1 Tujuan Pengendalian Internal	11
2.1.2 Komponen Pengendalian Internal	11
2.2 Internal Audit	15
2.2.1 Peran Auditor Internal.....	16
2.2.2 Ruang Lingkup Auditor Internal.....	16
2.3 Gaya Kepemimpinan	17
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	17
2.3.2 Fungsi dari Gaya Kepemimpinan	17
2.3.3 Macam-macam dari Gaya Kepemimpinan.....	19
2.4 Motivasi Kerja Karyawan	20
2.4.1 Teori Motivasi Abraham Maslow	21
2.4.2 Teori Motivasi David McClelland	22

2.5	Disiplin Kerja Karyawan.....	22
2.6	Kinerja Karyawan.....	24
2.7	Kajian Penelitian Terdahulu	26
2.8	Pengembangan Hipotesis	32
2.8.1	Pengaruh Internal Audit terhadap Kinerja Karyawan	32
2.8.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	32
2.8.3	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	33
2.8.4	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.9	Kerangka Pemikiran	36
BAB III METODE PENELITIAN		38
3.1	Populasi dan Sampel	38
3.2	Data dan Suber Data.....	39
3.3	Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	40
3.3.1	Kinerja Karyawan	40
3.3.2	Internal Audit	41
3.3.3	Gaya Kepemimpinan.....	42
3.3.4	Motivasi Kerja.....	42
3.3.5	Disiplin Kerja	43
3.4	Alat Analisis	44
3.4.1	Statistik Deskriptif	44
3.4.2	Uji Validitas	44
3.4.3	Uji Reliabilitas	44
3.4.4	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.5	Koefisien Determinasi	45
3.6	Pengujian Hipotesa.....	46
3.6.1	Uji t	46
3.6.2	Analisis Regresi Berganda	46
3.7	Hipotesa Operasional	47
3.7.1	Pengendalian Internal.....	47
3.7.2	Gaya Kepemimpinan.....	47
3.7.3	Motivasi Kerja.....	47
3.7.4	Disiplin Kerja	48
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		49
4.1	Hasil Kuesioner Penelitian	49
4.2	Deskripsi Responden	49

4.2.1	Jenis Kelamin	49
4.2.2	Pendidikan.....	50
4.2.3	Masa Kerja	50
4.3.	Uji Validitas dan Reliabilitas	51
4.3.1.	Uji Validitas	51
4.3.2.	Uji Reliabilitas	53
4.4	Analisis Deskriptif.....	54
4.5	Uji Asumsi Klasik	59
4.5.1	Uji Normalitas	59
4.5.2	Multikolinieritas	60
4.5.3	Heteroskedastisitas.....	61
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
4.6.1	Koefisien Determinasi	64
4.7	Hasil Uji Hipotesis	65
4.8	Pembahasan	68
4.8.1	Pengaruh Internal Audit terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.8.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	68
4.8.3	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	70
4.8.4	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	71
BAB V PENUTUP.....		72
5.1	Kesimpulan.....	72
5.2.	Keterbatasan Penelitian	73
5.3	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN.....		78

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu	29
4.1	Hasil Pengumpulan Data	49
4.2	Persentase Jenis Kelamin.....	49
4.3	Persentase Pendidikan Responden.....	50
4.4	Persentase Masa Kerja Responden	51
4.5	Uji Validitas.....	52
4.6	Uji Reliabilitas.....	54
4.7	Analisis Deskriptif Variabel	55
4.8	Uji Normalitas	60
4.9	Uji Multikolinearitas	61
4.10	Uji Heterokedastisitas	62
4.11	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	63
4.12	Koefisien Determinasi	65
4.13	Hasil Pengujian Hipotesis.....	66

DAFTAR GAMBAR

2.1	Relationship of objectives and compinents of internal control	12
2.2	Kerangka Pemikiran.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan dan Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Data

ABSTRACT

This study aims to determine the internal audit, leadership, motivation and discipline to employees performance at PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Regional Development Bank Bengkulu province improve corporate performance by looking at the human resources, because it allows the performance of the company will be easier to achieve corporate objectives. This type of research conducted in this study is a quantitative study using primary data obtained directly by the respondent. This research was conducted with a population of 120 employees with sampling using the formula slovin. The regression equation in this study were multiple linear regression were used for the independent variables and the dependent variable data techniques used in this study include validity, reliabelitas and classical assumption.

The results show that the internal audit, leadership style, employee motivation and discipline significant positive effect on employee performance.

Keywords: internal audit, style of leadership, motivation, work Discipline and employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Bank Pembangunan Daerah provinsi Bengkulu meningkatkan kinerja perusahaannya dengan cara melihat peranan sumber daya manusia, karena semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin mudah untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang diperoleh secara langsung oleh responden. Penelitian ini adalah penelitian dengan jumlah populasi 120 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah *regresi linier berganda* yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabelitas dan uji asumsi klasik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Internal audit, Gaya kepemimpinan, Motivasi , Disiplin kerja dan Kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis perbankan merupakan salah satu bagian dari perusahaan yang tidak dapat dipisahkan dari pelayanan dan kepercayaan. Semakin ketat persaingan diantar bank menurut para pemain industri perbankan agar tetap bertahan dan meningkatkan pencapaian bisnis bank yaitu dengan cara memberikan pelayanan terbaik dan pelayanan yang prima sehingga timbulnya kepercayaan para nasabah (Perwita, Nurmalina, dan Affandi 2015).

Sebagai industri jasa, perbankan sangat memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan aktivitas bisnis perusahaan. Peran penting dalam kemajuan suatu organisasi adalah sumber daya manusia karena untuk tercapainya tujuan organisasi sangat tergantung pada aktivitas para anggota yang berada di dalam organisasi tersebut (Perwita, Nurmalina, dan Affandi 2015).

Dalam membantu mencapai tujuan bank untuk memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat maka diperlukan pemeriksaan internal terhadap kinerja karyawan. Karena yang berhubungan langsung dengan nasabah adalah para karyawan, maka diperlukan suatu evaluasi untuk tetap menjaga loyalitas kinerja perusahaan dengan melakukan pemeriksaan terhadap kinerja karyawan (Yulius Reynaldhie Sasmita 2016). Pemeriksaan dilakukan agar kinerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan sesuai dengan apa yang telah ditentukan perusahaan. Untuk itu didalam suatu perusahaan memerlukan audit internal yang diharapkan dapat membuat kinerja karyawan semakin baik.

Audit internal adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak internal auditor dalam suatu perusahaan, yang mana pemeriksaan dilakukan baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, serta memeriksa ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan pada suatu perusahaan (Alifia Aprilyanti 2014). Tujuan dari audit internal adalah agar dapat membantu semua pimpinan perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara memberikan analisa, penilaian, saran dan komentar mengenai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan (Anggraini 2008). Meskipun tujuan dari internal audit untuk membantu para pemimpin didalam perusahaan, namun pemimpin tidak boleh lalai dalam mengawasi kinerja karyawan. Karena baik buruknya suatu pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang telah diberi oleh atasan untuk karyawannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu alat kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Wahyuni 2015). Gaya kepemimpinan ini adalah salah satu cara yang digunakan oleh pimpinan untuk dapat berinteraksi langsung dengan bawahannya (faddilah 2012). Dengan menjadi pemimpin yang efektif, maka gaya kepemimpinan tersebut dapat menjadi motivasi kerja bagi karyawan dibawahnya. Karena setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya didorong oleh suatu keinginan yang berasal dari diri sendiri atau orang lain, sehingga kekuatan yang dapat mendorong keinginan inilah yang dinamakan dengan motivasi (Yuniarti dan Nugroho

2017).

Motivasi kerja dalam suatu perusahaan dapat dikatakan hal yang sederhana dan dapat pula dianggap sebagai masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia lebih mudah untuk dimotivasi dengan cara memberikan apa yang menjadi keinginannya (Ananto 2014).

Karyawan yang telah termotivasi akan mengikuti aturan didalam perusahaan sehingga karyawan dituntut untuk disiplin dalam bekerja, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Biasanya disiplin kerja berbanding lurus dengan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, apabila tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu baik, maka tingkat produktivitas suatu perusahaan tersebut akan baik juga (Sanjaya 2015). Disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja karyawan. Karena disiplin kerja adalah salah satu bagian dari penciptaan pegawai yang profesional dan menjadikan pegawai yang taat akan aturan sehingga dapat menjadi teladan bagi masyarakat, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada didalam perusahaan, kinerja karyawanlah yang merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan (romahtun 2016).

Adanya internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Berkaitan dengan beberapa faktor tersebut maka hal ini yang membuat para manajemen bank untuk menetapkan langkah dan kebijakan agar setiap target yang ditentukan dapat tercapai dengan baik, termasuk juga dalam pemilihan

sumber daya manusia. Akibat dari minimnya keahlian sumber daya manusia yang mana dapat mengakibatkan tidak optimalnya pencapaian kinerja karyawan dan kinerja perusahaan (Muizu 2014).

PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu yang didirikan pada tanggal 9 Agustus 1969, BPD Bengkulu didirikan guna menciptakan nilai tambah bagi masyarakat. Untuk menunjang layanan dan kinerja yang terbaik kepada para stakeholder BPD Bengkulu mencari calon karyawan dengan usia muda yang mana mampu bekerja secara profesional dan produktif. BPD tidak hanya diharuskan untuk jujur dan berintegritas, tetapi juga menjadi sumber daya yang tangguh, unggul dan mampu bersaing (Perwita, Nurmalina, dan Affandi 2015).

Para karyawan BPD Bengkulu juga dituntut untuk dapat bertahan dan berkembang, dengan cara memahami persepsi nasabah mengenai jasa bank dan menerapkannya sesuai dengan apa yang diinginkan nasabah. Para karyawan diharapkan untuk dapat melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya secara profesional, bekerja dengan keras, disiplin kerja, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan kinerjanya (Perwita, Nurmalina, dan Affandi 2015).

Untuk mewujudkan hal tersebut, PT. BPD Bengkulu menjalankan fungsi manajemen yang terdiri dari 4 komponen penting yaitu : *Planning*, *Organizing*, *Direct* dan *Controlling*. *Planning* dalam Bank BPD bertujuan menurunkan tingkat ketidakpuasan dari gesekan pelanggan yang signifikan dan diharapkan meningkat ketika ekonomi membaik dan pemilik bisnis merasa yakin mereka bisa mendapatkan kredit atau layanan yang lebih baik di bank ini. *Organizing* pada PT.

Bank Pembangunan Daerah Bengkulu mempunyai struktur organisasi dengan pimpinan tertingginya yaitu Direktur Utama yang dibawah beberapa bagian. *Directing* yaitu pengembangan SDM di Bank BPD, hal ini merupakan bagian dari manajemen internal perusahaan (Muizu 2014).

Bank BPD harus terus mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bereksplorasi dengan segala kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimiliki setiap SDM harus terus dikembangkan hingga kemampuan tersebut mampu memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu sangat sadar akan ketatnya persaingan yang ada. Pengembangan SDM di Bank BPD merupakan salah satu langkah yang ditempuh untuk mewujudkan karyawan yang mempunyai integritas dan kemampuan yang tinggi. Dengan SDM yang bagus maka akan memberikan dampak positif untuk organisasi (Muizu 2014).

Metode yang ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM di Bank BPD adalah dengan menyusun strategi pengembangan SDM itu sendiri. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk memenangkan persaingan dalam dunia perbankan. Sebagai implikasi dari semakin meningkatnya tingkat persaingan, tuntutan sumberdaya manusia yang berkualitas semakin meningkat pula. Sehingga perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang antara lain dapat dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia. Fungsi manajemen yang terakhir adalah *controlling* berupa audit internal. Audit Internal merupakan salah satu bentuk pengawasan yang ada di bank, yang dapat membantu dalam proses pencapaian tujuan. Fungsi ini membantu pihak manajemen dalam proses

pengendalian internal operasional bank yang sangat rentan terhadap berbagai resiko tertentu (Muizu 2014).

PT BPD Bengkulu meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara melihat peranan manajemen sumber daya karena peran manajemen sumber daya sangat diperlukan, antara lain dengan melalui dukungan internal audit, pola kepemimpinan yang baik, menimbulkan motivasi karyawan yang tinggi, serta disiplin kerja para karyawan, yang mana diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan Muizu(2014 :2).

Beberapa penelitian terdahulu masih menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh audit internal, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yulius Reynaldhie Sasmita (2016) variabel internal audit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Thetty S. Rajaguguk bahwa internal audit belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kedua dalam penelitian Ila Rohmatun Nisyak (2016), variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Ogbonna dan Harris (2000) gaya kepemimpinan tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja karyawan. Variabel ketiga yaitu motivasi kerja dalam penelitian Umi Faddillah (2012) menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Yuli Suwati (2013) motivasi kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Variabel keempat yaitu disiplin kerja, dalam penelitian Galih Aryho Nimpuno (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang tidak konsisten hasilnya dari penelitian terdahulu. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang lainnya yaitu berdasarkan pada objek yang dipilih. Objek yang dipilih dalam penelitian ini adalah PT. BPD Bengkulu. PT.BPD dipilih dikarenakan PT.BPD telah memiliki prinsip dan fungsi manajemen yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan yang telah dijabarkan di atas.

Sekarang ini, semakin banyak bermunculan Bank di Indonesia, baik itu swasta ataupun pemerintah, maka dari itu BPD harus tetap mempertahankan eksistensinya didalam dunia perbankan. Oleh karena itu, peneliti memilih PT. BPD untuk dilakukan evaluasi mengenai pengaruh internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka mendorong penulis untuk dapat melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** khususnya pada PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu tepatnya di Jalan S. Parman No 57, Padang Jati, Ratu Samban, Kota Bengkulu, 38222.

1.2 Rumusan Masalah

PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu yang beralamatkan di Jalan S. Parman No 57, Padang Jati, Ratu Samban, Kota Bengkulu, Bengkulu 38222 merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan. Para karyawan di BPD dituntut untuk dapat bertahan dan berkembang, dengan cara memahami persepsi nasabah mengenai jasa bank dan menerapkannya sesuai dengan apa yang diinginkan nasabah. Karena semakin ketatnya persaingan antar bank di daerah Bengkulu, maka BPD meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara melihat peranan manajemen sumber daya, sebab peran manajemen sumber daya sangat diperlukan, antara lain dengan melalui dukungan internal audit, pola kepemimpinan yang baik, menimbulkan motivasi karyawan yang tinggi, serta disiplin kerja para karyawan, yang mana diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah internal audit berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah internal audit berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memberi gambaran dan pengetahuan tentang penerapan sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa fakultas ekonomi universitas islam indonesia yang nantinya akan mengambil penelitian sejenis dengan penelitian ini.

c) Bagi PT Bank Pembangunan Daerah

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi bank BPD provinsi Bengkulu dalam memperbaiki peranan internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan akan terus meningkat dan dapat berpengaruh positif terhadap Bank Pembangunan Daerah itu sendiri.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penulisan skripsi ini disusun dalam lima bab.

Adapun isi dari masing-masing bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan landasan teori mengenai permasalahan yang akan diteliti, penelitian terdahulu, kerangka, dan hipotesa penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menyajikan metode penelitian yang dilakukan yang berisi populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, uji instrumen penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai hasil data yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan alat dan analisis data sehingga akan menjawab rumusan masalah.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan dan pembahasan mengenai penelitian secara keseluruhan dan saran untuk meningkatkan serta memperbaiki penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengendalian Internal

Bagian yang terpenting dalam pencapaian dari tujuan suatu perusahaan ialah pengendalian internal. Tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien jika tanpa adanya pengendalian internal. Definisi pengendalian internal yang dikemukakan oleh banyak penulis pada umumnya berasumber dari definisi yang telah dibuat oleh *COSO (Committee of Sponsoring Organization)* (rio 2016).

COSO mendefinisikan bahwa pengendalian internal sebagai serangkaian proses yang diimplementasikan oleh dewan direksi, manajemen, serta seluruh staf dan karyawan di bawah arahan mereka dengan tujuan untuk memberikan jaminan yang memadai atas tercapainya tujuan-pengendalian (rio 2016).

2.1.1 Tujuan Pengendalian Internal

Berdasarkan pengendalian internal menurut *COSO*, didalam penerapannya sendiri-pengendalian internal juga memiliki tujuan untuk mencegah instansi mengalami kerugian atau pemborosan pengolahan sumber daya yang dimiliki, serta dapat menyediakan informasi mengenai bagaimana menilai kinerja perusahaan dan manajemen yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan-kedepannya (rio 2016).

2.1.2 Komponen Pengendalian Internal

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



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

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

1. Lingkungan pengendalian

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

- Nilai integritas dan etika

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

- Komitmen terhadap kompetensi

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

- Dewan komisaris dan komite audit

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

- Filosofi dan gaya operasi manajemen

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

- Struktur organisasi

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

- Metode penetapan wewenang dan tanggung jawab

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

- Kebijakan dan praktik sumber daya manusia

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

2. Penilaian Risiko

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

3. Aktivitas Pengendalian

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

4. Informasi dan Komunikasi

Informasi dan komunikasi inisangat diperlukan untuk semua tingkatan manajemen organisasi untuk mengambil keputusan, laporan

keuangan dan mengetahui kepatuhan yang telah dibuat oleh perusahaan pada sebelumnya.

5. Aktivitas Pemantauan

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

2.2 Internal Audit

Audit internal mempunyai peran yang sangat penting dalam dalam pencapaian tujuan perusahaan. Saat ini audit internal terus mengalami perkembangan sesuai dengan berkembangnya dunia yang menuntut suatu perusahaan untuk menjalankan kegiatan secara profesional, yang berarti pemanfaatan sumber daya harus dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan dari perusahaan (Anggraini 2008). Adapun pengertian internal audit menurut Sawyer's dalam (Susanto 2007) adalah sebagai berikut :

“Audit internal adalah suatu fungsi penilaian independen yang ada dalam organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi aktivitas organisasi sebagai pemberian jasa kepada organisasi. Audit internal melakukan aktivitas pemberian keyakinan serta konsultasi yang independen dan obyektif, yang dirancang untuk menambah nilai dan memperbaiki operasi organisasi”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa internal audit merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting, yang mana perannya untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan organisasi.

2.2.1 Peran Auditor Internal

Peran auditor internal dalam suatu perusahaan sangat diperlukan, karena auditor internal memiliki peran sebagai pemberi informasi yang diperlukan manajemen dalam menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif (Susanto 2007). Audit internal bertindak sebagai penilai independen untuk memeriksa operasional perusahaan dengan cara mengukur dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan efektivitas kinerja di perusahaan (Thetty S. Rajaguguk 2017).

Auditor internal juga berperan dalam memberikan jaminan bahwa didalam suatu perusahaan pengendalian internal telah berjalan dengan baik. Auditor internal harus mampu menilai dan mengevaluasi berbagai hasil yang telah dicapai manajemen, mampu mendeteksi dan mengantisipasi kelemahan yang mungkin terjadi di masa depan dan menciptakan saluran komunikasi pada berbagai tingkat kegiatan dalam perusahaan (Thetty S. Rajaguguk 2017).

2.2.2 Ruang Lingkup Auditor Internal

Ruang lingkup auditor internal menurut teori *COSO* dalam (Anggraini 2008) yaitu untuk :

1. Mereview reliabilitas dan integritas informasi mengenai keuangan dan operasional, dan alat yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, menggolongkan dan melaporkan informasi tersebut.
2. Mereview sistem yang digunakan untuk menjamin ketaatan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, hukum dan laporan.
3. Mereview alat-alat untuk mengamankan aset tetap dan meverifikasi

keberadaan asset tersebut.

4. Menilai ekonomi dan keefisienan penggunaan sumber daya.
5. Mereview oprasi atau program untuk memastikan apakah hasilnya telah konsisten dengan sasaran dan tujuan yang telah ditentukan, dan apakah kegiatan operasi ataupun program sudah dilaksanakan sesuai dengan yang telah direncanakan.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu dimana seorang pemimpin mencoba mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan. Didalam setiap organisasi seorang pemimpin mempunyai gaya yang berbeda dalam kepemimpinannya sesuai kemampuannya masing-masing (Astuti 2015).

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku pemimpin dan strategi yang merupakan hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang diterapkan oleh seorang pemimpin ketika seorang pemimpin ingin mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (kiki 2015).

2.3.2 Fungsi dari Gaya Kepemimpinan

Fungsi dari Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau organisasi yang mana mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam situasi tersebut (Dewi 2012).

Menurut penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Sarita Permata Dewi

(2012) terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu :

1. Fungsi Intruksi

Fungsi ini merupakan fungsi yang mana bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini merupakan fungsi yang bersifat komunikasi dua arah. Komunikasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki serta menyempurnakan keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi Partisipasi

Didalam menjalankan fungsi ini pemimpin harus berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan cara memberikan pelimpahan wewenang untuk membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan

bersama secara maksimal.

2.3.3 Macam-macam dari Gaya Kepemimpinan

Adapun Teori yang membahas tentang gaya kepemimpinan yaitu Teori Path Goal. Teori ini menjelaskan suatu model kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House. Robert House dalam (Fathurahman 2008) menyampaikan teorinya bahwa kepemimpinan yang efektif menggunakan dominasi, memiliki keyakinan diri, mempengaruhi dan menampilkan moralitas tinggi untuk meningkatkan karismanya.

Teori Path Goal membagi tiga gaya kepemimpinan yaitu :

1) **Kepemimpinan direktif**

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokratis yaitu bawahan mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin.

2) **Kepemimpinan supportif**

Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai rasa perhatian ataupun simpatik terhadap para bawahannya.

3) **Kepemimpinan partisipatif**

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran yang diberikan oleh para bawahannya. Namun apabila terdapat pengambilan keputusan tujuan yang tidak sesuai, maka pemimpin akan menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Gaya kepemimpinan ini juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa

mereka mampu melaksanakan tugas serta pencapaian tujuan secara baik (Fathurahman 2008).

2.4 Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang mana berasal dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Astuti 2015).

Motivasi sangat berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk dapat bekerja berdasarkan batasan-batasan dan ukuran-ukuran yang diinginkan. Maka dengan adanya rasa motivasi yang tinggi akan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi pula (Jayanti N.P dan ni ketut rasmini 2013).

Dalam kehidupan berorganisasi, aspek motivasi kerja sangatlah mutlak sehingga mendapat perhatian serius bagi para manajer, Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu :

1. Filsafat hidup manusia menganut pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas".
2. Dinamika pada kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.

4. Perbedaan karakteristik setiap individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Untuk mendukung tercapainya kinerja karyawan, peran motivasi sangatlah penting sebagai kekuatan yang ada didalam diri individu, yang mana akan menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih semangat terutama dalam motivasi kerja yang sangat berperan bagi prestasi kerja karyawan. Pemahaman dalam motivasi ini merupakan hal yang sangat penting, yang menjadi tanggung jawab dari pemimpin, karena untuk memotivasi karyawan dalam organisasi yang dinamis bukanlah suatu hal yang mudah, mengingat teori-teori motivasi yang digunakan oleh banyak orang yang bersifat statis (Osteraker: 1999) dalam Muizu (2014:13) yaitu :

2.4.1 Teori Motivasi Abraham Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow (Johannes Tampi 2014) mengatakan bahwasanya di dalam diri semua manusia terdapat lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan: diantaranya keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki dan persahabatan.

4. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.4.2 Teori Motivasi David McClelland

Teori McClelland (johannes tampi 2014) mengatakan terdapat 3 poin kebutuhan manusia , yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

2.5 Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan,hal ini sesuai dengan penjelasan Malayu S.P Hasibuan (2001:213) bahwa

“Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”.

Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut, nantinya akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju, karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan maka nantinya akan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada didalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya untuk menjadi lebih baik (kiki 2015).

Disiplin kerja merupakan modal yang paling utama yang mana sangat menentukan tingkat kinerja karyawan. Disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai pada prosedur serta terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Menurut Rivai (2006), terdapat 5 komponen yang dapat mendukung terjadinya disiplin kerja, komponen tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur kinerja karyawan. ke 5 komponen tersebut yaitu:

1. Ketepatan waktu hadir dalam waktu bekerja, hal ini menjadi indikator yang sangat mendasar dalam mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah biasanya terbiasa terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan terhadap standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besar kecilnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

3. Kepatuhan terhadap peraturan, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
4. Tingkat kewaspadaan, karyawan memiliki kewaspadaan yang tinggi maka mereka akan selalu berhati-hati, teliti dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

2.6 Kinerja Karyawan

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

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

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

disepakati bersama (romahtun 2016).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) dalam romahtun (2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan dari kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk juga kinerja yang dilakukan masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

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

1. Kualitas,

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

2. Kuantitas,

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

3. Ketepatan Waktu,

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

4. Efektifitas,

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

5. Kemandirian,

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

2.7 Kajian Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi terdiri dari :

1. Penelitian Ila Rohmatun Nisyak (2016) yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” objek penelitian ini dilakukan di PT. Jago Disel Surabaya. Metode analisis yang dilakukan oleh penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Ila Rohmatun Nisyak bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian Alifia Aprilyanti (2014), judul “Pengaruh Internal Audit Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Bank Danamon Indonesia Tbk)”. Variabel yang digunakan internal audit (independen) serta kinerja karyawan (dependen). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa internal audit yang diterapkan pada PT. Bank Danamon telah memadai dan variabel internal audit berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian Thetty S. Rajaguguk (2017) judul “Pengaruh Internal Audit dan Pencegahan Fraud Terhadap Kinerja Karyawan” objek yang digunakan pada PT Perkebunan Nusantara IV. Variabel yang digunakan internal audit, dan pencegahan fraud (independen) serta kinerja karyawan (dependen). Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil yang diperoleh bahwa internal audit dan pencegahan fraud belum berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV.
4. Emmanuel Ogbonna dan Lioyd C. Harris (2000) judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang ada di United Kingdom. Variabel pada penelitian ini gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (independen) serta kinerja karyawan (dependen). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis faktor konfirmatori dan regresi berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa gaya

kepemimpinan tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja karyawan.

5. Yuli Suwati (2013), judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. Variabel yang digunakan kompensasi dan motivasi kerja (independen) serta kinerja karyawan (dependen). Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan bahwa kompensasi berpengaruh positif sedangkan variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.
6. Umi Faddillah (2012) judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja (independen) serta kinerja karyawan (dependen). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini jika semakin tinggi gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan artinya pengaruh yang diberikan ketiga variabel tersebut bersifat positif.
7. Galih Aryo Nampuno (2015), judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD.Pustaka Pelajar Yogyakarta”. Variabel yang digunakan adalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan (independen) serta kinerja karyawan (dependen). Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil yang

diperoleh bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Dwi Agung Nugroho Arianto (2013), judul “ Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”.
Objek penelitian yaitu seluruh tenaga pengajar yayasan pendidikan luar biasa Demak. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dianalisis dengan regresi linear ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar yayasan pendidikan luar biasa Demak.

Berikut terdapat 8 rekapitulasi penelitian terdahulu yang berkaitan dengan

kinerja karyawan :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Ila Rohmatun Nisyak (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Dependen : Kinerja Karyawan Independen : 1.Gaya kepemimpinan 2.Motivasi 3.Disiplin Kerja	Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 5%, maka penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ,motivasi dan disiplin kerja semuanya berpengaruh positif signifikan.

NO	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
2.	Alifia Aprilyanti (2014)	Pengaruh Internal Audit Terhadap Kinerja Karyawan	Dependen : Kinerja Karyawan Independen : Internal Audit	Berdasarkan hasil yang telah diteliti bahwa internal audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Thetty S. Rajaguguk (2017)	Pengaruh Internal Audit dan Pencegahan Fraud Terhadap Kinerja Karyawan.	Dependen : Kinerja Karyawan Independen : 1.Internal Audit 2.Pencegahan Fraud	Dari hasil penelitian ini bahwa internal audit dan pencegahan fraud belum berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Emmanuel Ogbonna dan Lioyd C. Harris (2000)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Dependen : Kinerja Karyawan Independen : Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi	Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja.
5.	Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Dependen: Kinerja Karyawan Independen : Kompensasi Motivasi Kerja	Dari hasil penelitian bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

NO	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
6.	Umi Faddillah (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dependen : Kinerja Karyawan Independen : 1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Disiplin Kerja	Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7	Galih Aryo Nimpuno (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD.Pustaka Pelajar Yogyakarta	Dependen : Kinerja Karyawan Independen : 1. Disiplin Kerja 2. Gaya Kepemimpinan	Hasil penelitiannya bahwadisiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Dependen : Kinerja Tenaga Kerja Independen : Kedisiplinan Lingkungan Kerja Budaya Kerja	Penelitian ini menyatakan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Internal Audit terhadap Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah Internal Audit. Menurut teori *COSO* Internal audit merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi yang mana mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, peranan internal audit yaitu untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang ada didalam organisasi (Anggraini 2008).

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

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian dari Alifia Aprilyanti (2014) yang menyatakan bahwa internal audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H1 : Internal Audit Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.8.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Keith Davis kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi

suatu seni pembinaan sekelompok orang tertentu, biasanya melalui pendekatan dan motivasi yang tepat sehingga mereka tanpa ada rasa takut untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi (Yuniarti dan Nugroho 2017).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robert House menyampaikan bahwa kepemimpinan yang efektif menggunakan dominasi, memiliki keyakinan diri, mempengaruhi dan menampilkan moralitas tinggi untuk meningkatkan karismanya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu alat kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan inilah yang dapat mempengaruhi bawahannya dengan cara melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia untuk mengikuti kehendak pimpinan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian dari Ila Rohmatun Nisyak (2016) yang menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H2 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.8.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya. Teori Abraham Maslow dalam (Fathurahman 2008) mengemukakan bahwa motivasi ialah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang atau individu untuk mencapai tujuannya. Sertadidukung dengan teori motivasi David McClelland dalam (johannes tampi 2014) menyatakan bahwa motivasi didorong dengan 3 poin sesuai dengan kebutuhan manusia yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaannya (Khimayah 2017).

Karyawan mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja.

Karyawan pada umumnya menginginkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan harapannya sehingga akan menimbulkan perasaan puas pada dirinya. Hal ini akan mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja mereka akan meningkat. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan.

Dengan motivasi yang tinggi seseorang akan mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat. Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh

keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari suatu kegiatan.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian dari Ila Rohmatun Nisyak (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H3 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.8.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan teori yang didefinisikan oleh COSO dalam (Rio 2016) bahwa disiplin merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan prosedur yang sudah ditetapkan, yang mana nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Kiki (2015) bahwa disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian dari Ila Rohmatun Nisyak (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H4 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

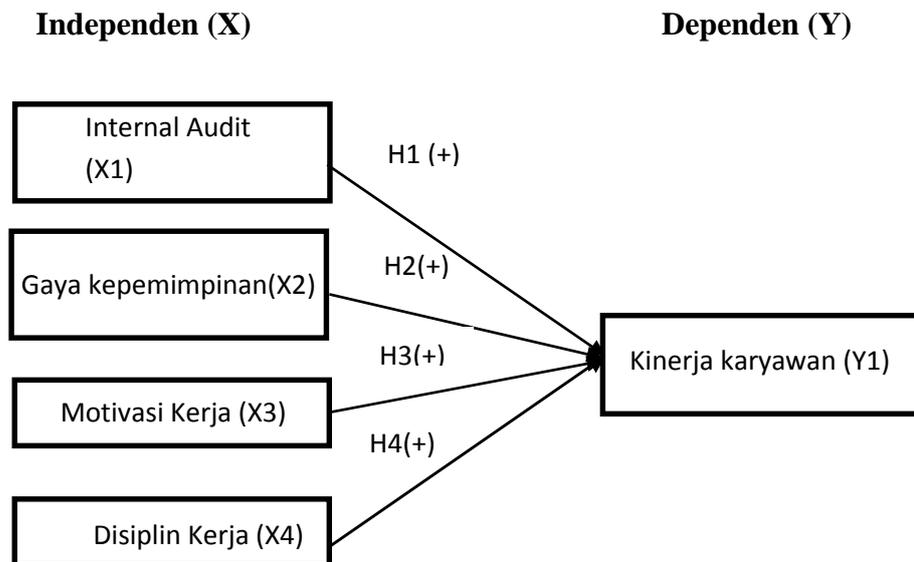
2.9 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran ini peneliti akan menjabarkan mengenai apa saja yang berada pada kerangka pemikiran serta tahapan penelitian oleh peneliti dari judul penelitian : “Pengaruh Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu)”.

Pada tahapan pertama peneliti menetapkan judul penelitian yang berjudul “Pengaruh Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu)”.

Tahap selanjutnya peneliti akan mencari tahu mengapa internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setelah itu peneliti akan melihat secara langsung realita yang terjadi di lapangan, dan melakukan wawancara ataupun memberikan beberapa pertanyaan kepada pihak-pihak yang dianggap penting. Dari hasil yang didapat maka akan dianalisa dan dideskripsikan oleh peneliti menjadi hasil penelitian berbentuk Skripsi.

Skema Kerangka Penelitian :



Gambar 2.2 Skema Kerangka Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh internal audit (X1), gaya kepemimpinan (X2), motivasi kerja (X3) dan disiplin kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang diperoleh secara langsung dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Pembangunan Daerah Provinsi Bengkulu yang berjumlah 120 karyawan. Dalam penelitian ini responden yang menjadi sampel adalah karyawan bank pembangunan daerah, yang berada di kantor bank pembangunan daerah di provinsi Bengkulu. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (johannes tampi 2014).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Rumus slovin adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

N : jumlah populasi

n : jumlah sampel

e : error (10%)

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2} = 54,54 \text{ atau } 55$$

Berdasarkan rumus slovin diatas, jumlah sampel minimal penelitian ini adalah sebesar 55 responden. Untuk menghindari kuesioner yang tidak diisi dan tidak kembali maka dalam penelitian ini akan menggunakan 65 responden.

3.2 Data dan Suber Data

Sumber data dari penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data penelitian diperoleh langsung dari sumber asli (Husein,2001). Jenis data yang dikumpulkan adalah opini subyek (orang) mengenai pengaruh internal audit, gaya kepemimpinan,motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Kuesioner yang digunakan disusun berdasarkan dari faktor perilaku dan presepsi.

Penyebaran kuesioner ini dilakukan dengan mendatangi satu persatu calon responden, mengecek secara langsung apakah responden memenuhi persyaratan sebagai responden, setelah itu menanyakan kepada responden atas kebersediaan dalam mengisi kuesioner. Prosedur ini dilakukan agar peneliti ingin menjaga kuesionernya diisi oleh responden yang memenuhi syarat dan mengisi dengan sungguh-sungguh.

Bentuk dari kuesioner yang diberikan yaitu terdiri dari bagian-bagian pertanyaan yang mana digunakan untuk mengungkap :

1. Identitas karyawan (responden)
2. Presepsi karyawan mengenai internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Faktor presepsi yang digunakan yaitu faktor fungsional yang merupakan kebutuhan, pengalaman masa lalu, dan hal lain yang termasuk kedalam faktor personal. Faktor struktual yaitu berasal dari stimuli fisik. Faktor perilaku yang

digunakan adalah faktor personal yang terdiri dari faktor biologis, sosiopsikologi, dan faktor situasional, yang terdiri dari aspek objektif yaitu analisis suasana perilaku, faktor teknologis, faktor sosial, dan stimuli yang memperkuat perilaku terdiri dari orang lain dan situasi pendorong perilaku.

Faktor yang digunakan dalam kuesioner tersebut masing-masing dijabarkan dalam beberapa pertanyaan. Teknik skala pengukuran yang digunakan adalah teknik skala interval yang mana memberikan skor 1-4 dengan ketentuan sebagai berikut :

4 = Sangat Setuju (SS)

3 = Setuju (S)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, variabel yang diteliti menggunakan indikator-indikator pada penelitian sebelumnya. Adapun variabel-variabel tersebut terdiri dari satu variabel dependen dan empat variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independennya adalah internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

3.3.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, dengan membandingkan hasil kerja secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Ananto 2014). Disuatu perusahaan kinerja inilah

yang akan terus ditingkatkan, karena bagi suatu perusahaan kinerja karyawan sangat penting untuk pencapaian tujuannya. Pada variabel ini menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan
2. Kualitas karyawan
3. Efisiensi waktu
4. Efisiensi pekerjaan
5. Kebutuhan pengawasan
6. Pengaruh diri sendiri

Pengukuran variabel kinerja karyawan ini menggunakan kuesioner penelitian dari (Astuti 2015) dengan 13 item pertanyaan dan menggunakan skala interval 1-4.

3.3.2 Internal Audit

Internal audit merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi yang mana mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, peranan internal audit yaitu untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan organisasi (Anggraini 2008). Internal audit ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena internal audit adalah pengawas sekaligus penilai bagi kinerja dalam suatu perusahaan, apabila kinerja yang dilakukan baik maka pencapaian tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai. Internal audit merupakan salah satu variabel independen pada penelitian ini, indikator- indikator pada variabel ini adalah :

1. Standar umum
2. Standar pekerjaan

3. Standar pelaporan

Pengukuran variabel internal audit menggunakan kuesioner penelitian dari (Fitria 2009) dengan 9 item pertanyaan dan menggunakan skala interval 1-4.

3.3.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan pemimpin untuk dapat mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, mengatur dan mengawasi seluruh unsur-unsur dalam perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan yang diinginkan (Astuti 2015). Gaya kepemimpinan ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin cara atau arahan yang diberikan oleh seorang pemimpin, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan merupakan salah satu dari variabel independen, dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Hubungan pimpinan dan bawahan
2. Struktur tugas
3. Kekuatan posisi pimpinan

Pengukuran variabel gaya kepemimpinan menggunakan kuesioner penelitian dari (johannes tampi 2014) dengan 10 item pertanyaan dan menggunakan skala interval 1-4.

3.3.4 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu keinginan di mana seseorang bersedia memberikan tingkat upaya yang tinggi demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Biasanya apabila seseorang sudah termotivasi, dia akan terus meningkatkan

kinerjanya demi tercapainya tujuan yang ia inginkan. Maka dari itu motivasi sangat berperan penting atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan (Khimayah 2017). Motivasi adalah salah satu variabel independen pada penelitian ini, indikator-indikator pada variabel ini adalah :

1. Motivasi intrinsik
2. Motivasi ekstrinsik

Pengukuran variabel motivasi kerja menggunakan kuesioner penelitian dari (romahtun 2016) dengan 8 item pertanyaan dan menggunakan skala interval 1-4.

3.3.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja dapat dijadikan penilaian terhadap kinerja karyawan apakah tanggung jawab yang telah diberikan dapat terlaksanakan dengan baik atau tidak (Ananto 2014). Adapun indikator-indikator pada variabel ini adalah :

1. Kepatuhan terhadap prosedur.
2. Ketepatan dalam bekerja
3. Ketaatan peraturan
4. Etika dalam bekerja
5. Ketepatan penyelesaian tugas

Pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan kuesioner penelitian dari (romahtun 2016) dengan 5 item pertanyaan dan menggunakan skala interval 1-4.

3.4 Alat Analisis

3.4.1 Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif ini digunakan untuk memberikan deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi.

3.4.2 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) $>$ r tabel. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel nilai-nilai r *Product Moment* yang disesuaikan dengan jumlah sampel (Ghozali, 2011).

3.4.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* $>$ 0,5 (Ghozali, 2011).

3.4.4 Uji Asumsi Klasik

3.4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk penelitian mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Ghozali, 2011). Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini dengan metode Kolmogorof Smirnov.

Pengujian ini digunakan karena memiliki beberapa keunggulan yaitu lebih fleksibel.

3.4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2011).

3.4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan Uji Glejser. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan ($> 0,05$).

3.5 Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independent atau bebas dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel dependen atau terikat serta pengaruhnya secara potensial dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan

variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya apabila R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Jadi besarnya R^2 berada diantara 0 – 1. Nilai adjusted (R^2) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model (Ghozali 2009).

3.6 Pengujian Hipotesa

3.6.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel-variabel independen secara individu berpengaruh dominan dengan taraf signifikansi 5% (Ghozali, 2009). Pengujian hipotesis dilakukan melalui regresi yang menggunakan program SPSS Statistik 20 dengan membandingkan tingkat signifikasinya (Sig t) masing-masing variabel independen dengan taraf sig $\alpha = 0,05$. Apabila tingkat signifikasinya (Sig t) lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesisnya diterima yang artinya variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Sebaliknya bila tingkat signifikasinya (Sig t) lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka hipotesisnya tidak diterima yang artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya.

3.6.2 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan persamaan regresi berganda untuk menganalisis pengaruh internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Model persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan : Y = kinerja karyawan

a = Harga konstanta (harga Y bila X=0)

b_{1,2,3,4} = Harga koefisien regresi

X₁ = Variabel independen pertama (internal audit)

X₂ = Variabel independen kedua (gaya kepemimpinan)

X₃ = Variabel independen ketiga (motivasi kerja)

X₄ = Variabel independen keempat (disiplin kerja)

3.7 Hipotesa Operasional

3.7.1 Pengendalian Internal

H₀₁; $\beta_1 \leq 0$: Internal audit tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_{A1}; $\beta_1 > 0$: Internal audit berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.7.2 Gaya Kepemimpinan

H₀₂; $\beta_2 \leq 0$: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_{A2}; $\beta_2 > 0$: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.7.3 Motivasi Kerja

H₀₃; $\beta_3 \leq 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

HA3; $\beta_3 > 0$: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.7.4 Disiplin Kerja

H04; $\beta_4 \leq 0$: Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

HA4; $\beta_4 > 0$: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Kuesioner Penelitian

Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan di PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Dalam penelitian ini menggunakan 65 responden karena menghindari kuesioner yang tidak kembali dan tidak diisi secara lengkap sehingga bisa memenuhi ukuran minimal sampel yaitu 60 responden.. Hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Jumlah Kuesioner

Keterangan	Total
Kuesioner Disebar	65
Kuesioner yang Tidak Kembali	(3)
Kuesioner tidak lengkap	(2)
Kuesioner yang dapat dianalisis	60

Sumber : Data primer 2018

4.2 Deskripsi Responden

4.2.1 Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	33	55%
Laki-Laki	27	45%
Jumlah	60	100 %

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebesar 33 responden atau 55% sedangkan responden laki-laki sebanyak 27 responden atau sebesar 45%.

4.2.2 Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan mereka adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	0	0%
S1	51	85%
Lainnya	9	15%
Jumlah	60	100 %

Sumber : data primer 2017

Dari data yang diperoleh bahwa mayoritas responden adalah karyawan dengan pendidikan S1 berjumlah 51 responden atau 85%. Sedangkan 9 responden adalah karyawan dengan pendidikan selain S1 dan SMA berjumlah 9 responden atau 15%.

4.2.3 Masa Kerja

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja di Bank Bengkulu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
< 5 tahun	37	61%
5 s/d 10 tahun	19	32%
11 s/d 15 tahun	4	7%
16 s/d 20 tahun	0	0%
>20 tahun	0	0%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer 2018

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah responden karyawan dengan masa kerja < 5 tahun yaitu 37 responden atau 61%. Kemudian responden karyawan dengan masa kerja 5 sampai dengan 10 tahun sebesar 19 responden atau 32% dan responden dengan masa kerja 11 sampai dengan 15 tahun sebesar 4 responden atau 7%.

4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) > r table atau nilai sig < 0,05. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel nilai-nilai r *Product Moment* yang disesuaikan dengan jumlah sampel (Ghozali, 2011). Uji validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Pearsons's Correlations	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Internal Audit			
X1.1	0,571	0.000	Valid
X1.2	0,557	0.000	Valid
X1.3	0,585	0.000	Valid
X1.4	0,857	0.000	Valid
X1.5	0,822	0.000	Valid
X1.6	0,910	0.000	Valid
X1.7	0,911	0.000	Valid
X1.8	0,886	0.000	Valid
X1.9	0,903	0.000	Valid

Gaya Kepemimpinan			
X2.1	0,420	0.001	Valid
X2.2	0,506	0.000	Valid
X2.3	0,592	0.000	Valid
X2.4	0,632	0.000	Valid
X2.5	0,586	0.000	Valid
X2.6	0,539	0.000	Valid
X2.7	0,757	0.000	Valid
X2.8	0,673	0.000	Valid
X2.9	0,713	0.000	Valid
Motivasi Kerja			
X3.1	0,693	0.000	Valid
X3.2	0,797	0.000	Valid
X3.3	0,839	0.000	Valid
X3.4	0,899	0.000	Valid
X3.5	0,890	0.000	Valid
X3.6	0,834	0.000	Valid
X3.7	0,463	0.000	Valid
X3.8	0,491	0,000	Valid
Disiplin Kerja			
X4.1	0,685	0.000	Valid
X4.2	0,708	0.000	Valid
X4.3	0,740	0.000	Valid
X4.4	0,789	0.000	Valid
X4.5	0,639	0.000	Valid

Item Pernyataan	Pearsons's Correlations	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja karyawan			
Y1	0,796	0.000	Valid
Y2	0,797	0.000	Valid
Y3	0,851	0.000	Valid
Y4	0,599	0.000	Valid
Y5	0,740	0.000	Valid
Y6	0,736	0.000	Valid
Y7	0,854	0.000	Valid
Y8	0,809	0.000	Valid
Y9	0,552	0.000	Valid
Y10	0,607	0.000	Valid
Y11	0,700	0.000	Valid
Y12	0,853	0.000	Valid
Y13	0,853	0.000	Valid

Sumber : Data Diolah

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item kuesioner mempunyai nilai sig (2-tailed) < 0,05 yang berarti seluruh butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal dan reliabel (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Koefisien	Keterangan
Internal Audit	0,920	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,800	0,6	Reliabel
Motivasi	0,887	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,747	0,6	Reliabel
Kinerja	0,938	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variable mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel atau memiliki reliabilitas yang baik sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4 Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi (*standard deviation*), dan maksimum-minimum. *Mean* digunakan untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel. Standar deviasi digunakan untuk menilai dispersi rata-rata dari sampel. Hasil analisis deskriptif variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1 (internal audit)	60	1,11	4,00	3,0907	,58705
X2 (gaya kepemimpinan)	60	1,80	4,00	3,0333	,49220
X3 (motivasi)	60	2,25	4,00	2,8063	,47636
X4 (disiplin kerja)	60	1,00	4,00	3,1500	,55434
Y (kinerja)	60	2,77	4,00	3,3615	,38638
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data Output SPSS, 2018

Dari tabel diatas, n menunjukkan responden pada peneltian ini berjumlah 60 responden. Nilai minimum adalah nilai dengan skor terendah sedangkan nilai maksimum adalah nilai skor tertinggi. Mean adalah hasil penjumlahan seluruh jawaban responden dibagi dengan jumlah responden. Standar deviasi adalah akar dari jumlah kuadrat dari selisih nilai rata dengan rata-rata dibagi jumlahnya data. Semakin tinggi nilai standar deviasi menunjukkan heterogenitas data sedangkan semain kecil nilai standar deviasi menunjukkan homogenitas data.

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu menentukan kategori penilaian terendah dan tertinggi terhadap tanggapan responden. Pengkategorian ini didasarkan pada skor terendah yaitu 1 (sangat tidak setuju) dan skor tertinggi 4 (sangat setuju). Penentuan kriteria penilaian responden terhadap variabel penelitian dapat ditentukan dengan interval sebagai berikut :

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Skor maksimum} = 4$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Maksimum} - \text{minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Nilai rata-rata 1,00 – 1,75	=	Sangat Tidak Baik
Nilai rata-rata 1,76 – 2,50	=	Tidak Baik
Nilai rata-rata 2,51 – 3,25	=	Baik
Nilai rata-rata 3,26 – 4,00	=	Sangat Baik

Dari hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan deskripsi masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel internal audit memiliki nilai minimum sebesar 1,11 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas internal audit adalah sebesar 1,11. Nilai 1,11 tersebut dapat diartikan pendapat responden tentang internal audit sangat tidak baik. Nilai maksimumnya sebesar 4 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas internal audit adalah sebesar 4. Nilai 4 tersebut dapat diartikan pendapat responden tentang internal audit sangat baik. Nilai rata-rata internal audit adalah sebesar 3,0907 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas internal audit, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3,0907. Nilai rata-rata sebesar 3,0907 tersebut dapat diartikan secara mayoritas pendapat responden tentang internal audit baik. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,58705 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel internal audit adalah sebesar 0,58705 dari 60 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-ratanya yang dapat diartikan data penelitian bersifat homogen. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat di Lampiran 2.
2. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 1.80 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah

jawaban atas gaya kepemimpinan adalah sebesar 1,80. Nilai 1,80 tersebut dapat diartikan pendapat responden tentang gaya kepemimpinan tidak baik. Nilai maksimumnya sebesar 4 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas gaya kepemimpinan adalah sebesar 4. Nilai 4 tersebut dapat diartikan pendapat responden tentang gaya kepemimpinan sangat baik. Nilai rata-rata gaya kepemimpinan adalah sebesar 3,0333 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas gaya kepemimpinan, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3,0333. Nilai rata rata 3,03 tersebut dapat diartikan mayoritas pendapat responden tentang gaya kepemimpinan baik. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,4922 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,4922 dari 60 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-ratanya yang dapat diartikan data penelitian bersifat homogen. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat di Lampiran 2.

3. Variabel motivasi memiliki nilai minimum sebesar 2,25 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas motivasi adalah sebesar 2,25. Nilai 2,25 tersebut dapat diartikan pendapat responden tentang motivasi tidak baik. Nilai maksimumnya sebesar 4 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas motivasi adalah sebesar 4. Nilai 4 tersebut dapat diartikan pendapat responden tentang gaya kepemimpinan sangat baik. Nilai rata-rata motivasi adalah sebesar 2,8063 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas motivasi, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 2,8063. Nilai rata

rata 2,8063 tersebut dapat diartikan mayoritas pendapat responden tentang motivasi adalah baik. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,47636 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel motivasi adalah sebesar 0,47636 dari 60 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-ratanya yang dapat diartikan data penelitian bersifat homogen. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat di Lampiran 2.

4. Variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas disiplin kerja adalah sebesar 1. Nilai 1 tersebut dapat diartikan pendapat responden tentang disiplin kerja sangat tidak baik. Nilai maksimumnya sebesar 4 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas disiplin kerja adalah sebesar 4. Nilai 4 tersebut dapat diartikan pendapat responden tentang disiplin kerja sangat baik. Nilai rata-rata disiplin kerja adalah sebesar 3,15 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas disiplin kerja, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3,15. Nilai rata rata 3,15 tersebut dapat diartikan mayoritas pendapat responden tentang disiplin kerja adalah baik Sedangkan standar deviasi sebesar 0,55434 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,55434 dari 60 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-ratanya yang dapat diartikan data penelitian bersifat homogen. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat di Lampiran 2.
5. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 2,27 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban

atas kinerja karyawan adalah sebesar 2,27. Nilai 2,27 tersebut dapat diartikan pendapat responden tentang kinerja adalah tidak baik. Nilai maksimumnya sebesar 4 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas kinerja karyawan adalah sebesar 4. Nilai 4 tersebut dapat diartikan pendapat responden tentang kinerja adalah sangat baik. Nilai rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 3,3615 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kinerja karyawan, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3,3615. Nilai rata rata 3,3615 tersebut dapat diartikan mayoritas pendapat responden tentang kinerja adalah sangat baik. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,38638 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel motivasi adalah sebesar 0,38638 dari 60 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-ratanya yang dapat diartikan data penelitian bersifat homogen. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat di Lampiran 2.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk penelitian mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Ghozali, 2011). Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini dengan metode Kolmogorof Smirnov. Pengujian ini digunakan karena memiliki beberapa keunggulan yaitu lebih fleksibel. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,24750759
	Absolute	,124
Most Extreme Differences	Positive	,124
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,963
Asymp. Sig. (2-tailed)		,312

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji kolmogorov-smirnov di atas, dihasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,312. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini terdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) di atas 0,05 dan model regresi tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.5.2 Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai tolerance >0,10 atau sama dengan nilai VIF <10 (Ghozali, 2011).

Table 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1 (internal audit)	,685	1,461
X2 (gaya kepemimpinan)	,926	1,080
X3 (motivasi)	,604	1,657
X4 (disiplin kerja)	,770	1,298

Sumber : Data SPSS diolah

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa pada bagian *collinierity statistic*, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance di atas 0.1. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

4.5.3 Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan Uji Glejser. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan ($> 0,05$). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,671	,205		3,273	,002
X1 (internal audit)	-,052	,037	-,213	-1,396	,168
X2 (gaya kepemimpinan)	-,036	,038	-,122	-,928	,357
X3 (motivasi)	-,032	,049	-,105	-,645	,522
X4 (disiplin kerja)	-,036	,037	-,139	-,966	,338

Sumber : Data SPSS diolah

Dari hasil analisis uji heteroskedastisitas di atas, nilai signifikansi masing-masing variabel independen adalah diatas 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis. Pertimbangan untuk menggunakan model analisis regresi berganda karena penelitian ini menggunakan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas). Penelitian ini menggunakan persamaan regresi berganda untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam table berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,614	,377		1,626	,110
X1 (internal audit)	,295	,069	,449	4,299	,000
X2 (gaya kepemimpinan)	,276	,070	,351	3,915	,000
X3 (motivasi)	,187	,090	,230	2,071	,043
X4 (disiplin kerja)	,151	,069	,216	2,196	,032

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data SPSS diolah

Berdasarkan tabel diatas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,614 + 0,295X1 + 0,276X2 + 0,187X3 + 0,151X4$$

Dari hasil persamaan regresi linier dapat diartikan sebagai berikut :

- 1 Konstanta (α) sebesar 0,614 memberi pengertian jika seluruh variabel independen dengan nol (0), maka besarnya tingkat kinerja karyawan sebesar 0,614 satuan.
- 2 Untuk variabel internal audit, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,295 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel internal audit meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,295 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.

- 3 Untuk variabel gaya kepemimpinan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,276 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,276 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.
- 4 Untuk variabel motivasi, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,187 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,187 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.
- 5 Untuk variabel disiplin kerja, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,151 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,151 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.

4.6.1 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan presentase semua pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Presentase menunjukkan seberapa besar variable independen dapat menjelaskan variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan satu (1). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variable-variable independen menjelaskan variable dependen sangat terbatas. Sebaliknya, semakin besar koefisien determinasi maka akan semakin baik variable independen menjelaskan variable dependen. Dengan demikian persamaan regresi yang

dihasilkan baik untuk menestimasi nilai variable dependen.(Ghozali, 2006). Hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,590	,560	,25635

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS diolah

Nilai adjusted R square sebesar 0,560 artinya kemampuan model dalam hal ini variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 56%. Sedangkan sisanya 44% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukan dalam model regresi.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistic t. Hasil uji statistic t dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,614	,377		1,626	,110
X1 (Internal Audit)	,295	,069	,449	4,299	,000
X2 (Gaya kepemimpinan)	,276	,070	,351	3,915	,000
X3 (motivasi)	,187	,090	,230	2,071	,043
X4 (Disiplin Kerja)	,151	,069	,216	2,196	,032

Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel internal audit. Besarnya koefisien regresi internal audit yaitu 0,295 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,000 < 0,05$ yang diartikan bahwa internal audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama penelitian ini didukung.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan. Besarnya koefisien regresi gaya kepemimpinan yaitu 0,276 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,000 < 0,05$ yang diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif

signiikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua penelitian ini didukung.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel motivasi kerja. Besarnya koefisien regresi motivasi kerja yaitu 0,187 dan nilai signifikansi sebesar 0,043. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,043 < 0,05$ yang diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signiikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga penelitian ini didukung.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel disiplin kerja. Besarnya koefisien regresi disiplin kerja yaitu 0,151 dan nilai signifikansi sebesar 0,032. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,032 < 0,05$ yang diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signiikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis keempat penelitian ini didukung.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Internal Audit terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa internal audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik internal audit akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut teori *COSO* Internal audit merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi yang mana mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, peranan internal audit yaitu untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang ada didalam organisasi (Anggraini 2008).

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

Hasil ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Alifia Aprilyanti (2014) yang menyatakan bahwa internal audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Keith Davis kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan

seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi suatu seni pembinaan sekelompok orang tertentu, biasanya melalui pendekatan dan motivasi yang tepat sehingga mereka tanpa ada rasa takut untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi (Yuniarti dan Nugroho 2017).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robert House menyampaikan bahwa kepemimpinan yang efektif menggunakan dominasi, memiliki keyakinan diri, mempengaruhi dan menampilkan moralitas tinggi untuk meningkatkan karismanya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu alat kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan inilah yang dapat mempengaruhi bawahannya dengan cara melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia untuk mengikuti kehendak pimpinan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ila Rohmatun Nisyak (2016) yang menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

4.8.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya. Teori Abraham Maslow mengemukakan bahwa motivasi ialah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang atau individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaannya (Khimayah 2017).

Karyawan mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja.

Karyawan pada umumnya menginginkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan harapannya sehingga akan menimbulkan perasaan puas pada dirinya. Hal ini akan mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja mereka akan meningkat. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan.

Dengan motivasi yang tinggi seseorang akan mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat. Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari suatu kegiatan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Ila Rohmatun Nisyak (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam kiki (2015) bahwa disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Hasil ini sesuai penelitian Ila Rohmatun Nisyak (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa internal audit berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ini dapat diterima, terbukti berdasarkan analisis yang telah diperoleh. Adanya internal audit dapat membuat kinerja karyawan semakin baik, serta kinerja karyawan akan terus meningkat apabila aktivitas yang dilakukan dinilai dan dievaluasi oleh internal auditor.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ini dapat diterima, terbukti berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh. Jadi, apabila pemimpin dapat mempengaruhi pola perilaku dan cara pandang karyawan, maka hal tersebut akan membuat kinerja karyawan akan semakin tinggi. Adanya cara pandang yang sama antara pemimpin dan karyawan, membuat pemimpin dapat mengarahkan karyawan dengan baik guna meningkatkan kinerja para karyawan.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ini dapat diterima, terbukti berdasarkan analisis yang telah diperoleh. Jadi,

dengan adanya motivasi yang tinggi dari diri seseorang maka semangat untuk pencapaian tujuan akan semakin tinggi. Sehingga apabila semakin termotivasi diri seorang karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja dari karyawan.

4. Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat ini dapat diterima, terbukti berdasarkan analisis yang telah diperoleh. Kinerja yang baik dari karyawan dapat diperoleh dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi dengan diawali oleh kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku didalam perusahaan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan diharapkan dapat disempurnakan pada penelitian selanjutnya. Ada beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, antara lain:

Data yang dianalisis dalam penelitian ini berdasarkan kuesioner yang merupakan presepsi jawaban responden sehingga kemungkinan tidak mencerminkan keadaan yang sesungguhnya. Hal ini dapat terjadi dikarenakan responden kurang serius dalam mengisi kuesioner sehingga dapat menimbulkan hasil yang tidak sesuai. Keterbatasan selanjutnya yaitu jumlah kuesioner yang dikembalikan tidak sesuai dengan jumlah kuesioner yang telah dibagikan, hal ini terjadi karena adanya beberapa karyawan yang tidak hadir atau tidak ada dilokasi pada saat pembagian kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian, pembahasan, dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Perlu adanya penambahan variabel independen lain selain internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang digunakan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Diharapkan juga pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan metode lain selain kuesioner dalam pengumpulan data agar data yang diperoleh lebih valid, seperti menggunakan metode wawancara.

5.4 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa hal yang bisa dipertimbangkan bagi pihak terkait, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan dengan cara meningkatkan internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Sehingga apabila kinerja karyawan meningkat maka akan meningkatkan kualitas perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan yang kinerjanya belum maksimal diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifia Aprilyanti. 2014. "Pengaruh Internal Audit Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk)." *Jurnal Akuntansi*.
- Ananto, Reza. 2014. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." universitas diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/42894/>.
- Anggraini, Fitria. 2008. "Analisis Pengaruh Peran Auditor Terhadap Peningkatan Pengendalian Intern dan Kinerja karyawan."
- Astuti, Yuyun Fitri. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sorga Indah Handicrafts." *jurnal manajemen* volume 1(November).
- Dewi, Sarita permata. 2012. "Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SPBU (studi kasus pada SPBU anak cabang perusahaan RB. Group)." *Jurnal Manajemen* I(1). <http://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/view/993/796>.
- faddilah, umi. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *jurnal manajemen* III: 1–9. http://ejournal.bsi.ac.id/assets/files/Umi_Faddillah.pdf.
- Fathurahman, Latif. 2008. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank X Cabang Y Yogyakarta."
- Fitria, Atika. 2009. "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Penerapan Audit Internal Terhadap Sistem Pengendalian Intern Perusahaan : studi kasus pada bank negara indonesia (persero) Tbk." <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/11921>.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, dan Hengky Latan. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0*. 2 ed. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Jayanti N.P dan ni ketut rasmini. 2013. "Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, Dan Reward Manajemen Pada Perilaku Etis Konsultan." *jurnal manajemen*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/6950>.
- johannes tampi, bryan. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK." *jurnal manajemen* volume III: 1–22. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/6228>.

- Khimayah, Istnaini Noor. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan ,Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Surya Yudha Cabang Banyumas."
- kiki, elisa. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR PRIMA Kredit Utama Kantor Pusat Surabaya." *jurnal manajemen*: 1–22.
<http://manajemen.fenaro.narotama.ac.id/wp-content/uploads/2016/04/PENGARUH-GAYA-KEPEMIMPINAN-MOTIVASI-DAN-DISIPLIN-KERJA-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN-PT-BPR-PRIMA-KREDIT-UTAMA-KANTOR-PUSAT-SURABAYA.pdf>.
- Muizu, Wa Ode Zusnita. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Bisnis* 6(1): 1–13.
- Perwita, Atika Dyah, Rita Nurmalina, dan Joko Affandi. 2015. "Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat Dan Bogor." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 3(1): 102–12. <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/12971>.
- rio, alfian. 2016. "Penerapan Sistem Pengendalian Internal Kepegawaian Mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta." universitas islam indonesia.
- romahtun, ila. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Akuntansi* volume 5: 1–22.
<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/viewFile/1533/1491>.
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. 2015. *jurnal manajemen* "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta."
- Susanto, Daniel. 2007. "Peranan Audit Internal Terhadap Kepatuhan Manajemen Perusahaan." <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/445>.
- Thetty S. Rajaguguk. 2017. "Pengaruh Internal Audit Dan Pencegahan Fraud Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Perkebunan Nusantara IV)." *Jurnal Akuntansi* 1.
- Wahyuni, Evi. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Akuntansi* 4: 96–112.
- Yulius Reynaldhie Sasmita. 2016. "Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Cabang Sukabumi." *Jurnal Akuntansi*.

Yuniarti, Viki, dan Hari Susanta Nugroho. 2017. "Pengaruh Motivasi ,
Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Tali
PT . Sumbertex di Kabupaten Batang." *Jurnal Administrasi Bisnis*.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian

 **bank bengkulu**
TANPA BATAS

SURAT KETERANGAN
Nomor: 142-/L.G.00.01/D.8/2018

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Nurcholis Febrianto
Jabatan	: Kabag Umum
Unit Kerja	: Divisi Umum Kantor Pusat Bank Bengkulu
Alamat	: Jl. S. Parman No. 57 Bengkulu
No Telp/Fax	: (0736) 341170

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi dengan nomor: 145/WD/10/Div.SDM/IV/2018 tanggal 26 April 2018, dengan ini kami memberikan izin untuk melakukan penelitian kepada:

Nama	: Afinovila Dewi
NPM	: 14312520
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Akuntansi
Alamat	: Perumahan Griya Perwita Asri

Demikian surat izin melakukan penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan oleh yang berkepentingan seperlunya dan sebaik – baiknya.

Bengkulu, 30 April 2018
PT. Bank Bengkulu

Nurcholis Febrianto
Kabag Umum

Kantor Pusat :
Jl. S. Parman Padang 340 Bengkulu
Telp. : (0736) 341170 Fax. : (0736) 21178 <http://www.bankbengkulu.co.id>

Pengaruh internal audit (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	S	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				

Pengaruh gaya kepemimpinan (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
Hubungan Pimpinan dan Bawahan					
1.	Pimpinan berhubungan baik dengan setiap karyawan.				
2.	Pimpinan diperusahaan saya bekerja dihormati oleh setiap karyawan				
3.	Pimpinan diperusahaan saya bekerja dipercayai oleh setiap karyawan				
Struktur Tugas					
4	Pimpinan perusahaan mendistribusikan tugas kepada setiap karyawan sesuai dengan prosedur				
5	Pimpinan perusahaan menyetujui pembagian tugas secara terstruktur				
Kekuatan Posisi Pimpinan					
6	Pimpinan memiliki hak untuk memperkerjakan karyawan				
7	Pimpinan memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja				
8	Pimpinan memiliki kekuatan untuk menegakkan disiplin				
9	Pimpinan memiliki hak untuk mempromosikan setiap karyawan				
10	Pimpinan memiliki hak untuk meningkatkan gaji setiap karyawan				

Pengaruh motivasi kerja (X3)

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
Motivasi Intrinsik					
1.	Tugas yang diberikan perusahaan mampu mengerakkan kekuatan dalam bekerja				
2.	Tugas yang diberikan perusahaan sangat menyenangkan bagi saya				
3.	Pekerjaan saya sangat berarti bagi kehidupan pribadi				
4.	Pekerjaan saya sangat menyenangkan				
5.	Pekerjaan saya sangat menarik sehingga membuat termotivasi				
6.	Saya terinspirasi oleh pekerjaan saya sehingga dapat melupakan lingkungan sekitar				
Motivasi Ekstrinsi					
7.	Saya bekerja lebih keras untuk mendapatkan penghasilan tambahan				
8.	Saya bekerja lebih keras untuk mendapatkan insentif eksternal seperti bonus				

Pengaruh disiplin kerja (X4)

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.				
2.	Saya datang tepat waktu dalam bekerja.				
3.	Saya selalu menaati peraturan yang ada didalam perusahaan.				
4.	Saya memiliki etika yang baik selama dikantor.				
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada saya sampai selesai.				

Kinerja karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
Kualitas Pekerjaan					
1.	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya.				
2.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan.				
Kualitas Karyawan					
3.	Kuantitas pekerjaan yang telah saya selesaikan semuanya memuaskan				
4.	Kualitas pekerjaan yang telah saya selesaikan semuanya memuaskan				
Efisiensi Waktu					
5.	Pkerjaan saya selalu selesai tepat waktu				
6	Saya bekerja mengedepankan efisiensi waktu				
Efisiensi Pekerjaan					
7	Saya bekerja agar tercapai keuntungan maksimal				
8	Saya bekerja agar menghindari kerugian				
Kebutuhan pengawasan					
9	Saya mampu bekerja tanpa pengawasan				
10	Saya mampu bekerja secara mandiri				
Pengaruh Diri Sendiri					
11	Saya bekerja untuk meningkatkan harga diri				
12	Saya bekerja untuk menjaga reputasi saya				
13	Saya bekerja dengan mempertahankan kerjasama dengan orang lain				

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

1. Variabel X1 (Internal Audit)

Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total	n	Mean
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	9	2.889
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	9	2.889
7	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	9	3.333
8	2	2	2	1	1	1	1	1	1	12	9	1.333
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	9	2.889
10	4	4	4	2	2	2	2	2	2	24	9	2.667
11	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32	9	3.556
12	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33	9	3.667
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	9	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	9	3
17	2	4	4	3	4	3	3	3	3	29	9	3.222
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	9	3
19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	9	3.111
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	9	3
21	4	4	4	2	2	2	2	3	2	25	9	2.778
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	9	3.889
23	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31	9	3.444
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	9	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	9	3
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	9	2.889
27	2	4	3	4	4	4	3	3	4	31	9	3.444
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	9	2.889
29	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10	9	1.111
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	9	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	9	3.889
33	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	9	3.667
34	3	3	3	2	2	2	2	2	3	22	9	2.444
35	3	3	3	4	4	3	4	3	3	30	9	3.333
36	2	2	2	3	4	3	3	4	3	26	9	2.889

Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total	n	Mean
37	2	2	2	3	4	3	3	3	3	25	9	2.778
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	9	3
39	2	3	3	3	2	2	2	2	2	21	9	2.333
40	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	9	2.667
41	3	4	4	2	2	2	3	3	3	26	9	2.889
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	9	3
43	4	4	3	3	2	3	3	3	3	28	9	3.111
44	3	4	4	2	2	2	2	2	3	24	9	2.667
45	4	4	3	3	2	2	2	2	3	25	9	2.778
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
47	4	4	3	3	2	3	3	3	3	28	9	3.111
48	3	4	4	2	2	2	2	2	3	24	9	2.667
49	4	4	3	3	2	2	2	2	3	25	9	2.778
50	3	4	4	2	2	2	2	2	3	24	9	2.667
51	4	4	3	3	2	2	2	2	3	25	9	2.778
52	3	4	4	2	2	2	3	3	3	26	9	2.889
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	9	3
54	4	4	3	3	2	3	3	3	3	28	9	3.111
55	3	4	4	2	2	2	2	2	3	24	9	2.667
56	4	4	3	3	2	2	2	2	3	25	9	2.778
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	9	4
58	4	4	3	3	2	3	3	3	3	28	9	3.111
59	3	4	4	2	2	2	2	2	3	24	9	2.667
60	4	4	3	3	2	2	2	2	3	25	9	2.778

Mean	3.091
STDEV	0.587
Min	1.11
Max	4

2. Variabel X2 (Gaya Kepemimpinan)

Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total	n	Mean
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	10	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	10	4
3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	2	31	10	3.1
4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	33	10	3.3
5	2	3	3	3	2	4	4	2	4	2	29	10	2.9
6	1	3	3	3	2	2	2	4	2	4	26	10	2.6
7	3	4	4	4	2	2	2	4	2	4	31	10	3.1
8	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	34	10	3.4
9	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	24	10	2.4
10	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	28	10	2.8
11	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22	10	2.2
12	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36	10	3.6
13	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	31	10	3.1
14	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30	10	3
15	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	29	10	2.9
16	1	3	3	3	3	4	4	2	4	2	29	10	2.9
17	3	3	2	3	3	2	4	2	4	2	28	10	2.8
18	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	25	10	2.5
19	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	27	10	2.7
20	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22	10	2.2
21	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	34	10	3.4
22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	10	3.8
23	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	25	10	2.5
24	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	24	10	2.4
25	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	29	10	2.9
26	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35	10	3.5
27	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	33	10	3.3
28	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	10	3.2
29	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	25	10	2.5
30	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	10	2.8
31	2	4	4	3	3	2	2	4	2	4	30	10	3
32	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	36	10	3.6
33	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	29	10	2.9
34	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	30	10	3
35	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	26	10	2.6
36	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	32	10	3.2
37	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	22	10	2.2
38	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	18	10	1.8
39	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	25	10	2.5

Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total	n	Mean
40	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	35	10	3.5
41	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37	10	3.7
42	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	30	10	3
43	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	25	10	2.5
44	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	34	10	3.4
45	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	33	10	3.3
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	10	4
47	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	25	10	2.5
48	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	34	10	3.4
49	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	33	10	3.3
50	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	34	10	3.4
51	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	33	10	3.3
52	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37	10	3.7
53	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	30	10	3
54	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	25	10	2.5
55	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	34	10	3.4
56	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	33	10	3.3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	10	4
58	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	25	10	2.5
59	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	34	10	3.4
60	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	33	10	3.3

Mean	3.033
STDEV	0.492
Min	1.8
Max	4

3. Variabel X3 (Motivasi)

Res	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total	n	Mean
1	3	4	4	4	4	4	4	3	30	8	3.75
2	3	4	4	4	4	4	3	2	28	8	3.5
3	3	4	4	4	4	3	3	4	29	8	3.625
4	2	2	2	2	2	2	4	4	20	8	2.5
5	3	3	2	2	2	2	3	3	20	8	2.5
6	3	3	3	2	2	2	3	3	21	8	2.625
7	2	2	2	2	2	2	3	3	18	8	2.25
8	2	2	2	2	2	2	3	3	18	8	2.25
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	8	3
10	2	2	2	2	2	2	4	3	19	8	2.375
11	3	4	4	3	3	4	4	4	29	8	3.625
12	3	3	2	2	2	3	3	3	21	8	2.625
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	8	4
14	3	3	4	4	4	4	4	4	30	8	3.75
15	3	3	3	3	3	3	4	4	26	8	3.25
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	8	3
17	2	2	2	2	2	3	3	3	19	8	2.375
18	3	3	3	3	3	3	3	2	23	8	2.875
19	3	2	3	2	2	2	3	3	20	8	2.5
20	2	3	2	2	2	2	3	3	19	8	2.375
21	4	3	3	2	2	2	3	3	22	8	2.75
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	8	4
23	3	3	2	3	3	3	4	4	25	8	3.125
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	8	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	8	3
26	3	3	3	4	3	2	3	3	24	8	3
27	4	4	4	4	4	4	3	4	31	8	3.875
28	3	3	3	3	3	3	4	4	26	8	3.25
29	3	3	2	2	2	3	3	2	20	8	2.5
30	3	3	3	3	3	3	4	3	25	8	3.125
31	4	4	4	4	4	4	3	4	31	8	3.875
32	3	2	2	2	3	3	3	4	22	8	2.75
33	2	3	3	2	2	3	3	4	22	8	2.75
34	3	3	3	2	2	2	4	4	23	8	2.875
35	2	3	2	2	2	2	3	4	20	8	2.5
36	3	3	3	3	3	4	3	3	25	8	3.125
37	3	3	3	3	3	3	2	2	22	8	2.75
38	3	3	3	3	3	3	3	2	23	8	2.875
39	3	3	2	2	2	2	3	2	19	8	2.375

Res	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total	n	Mean
40	3	3	3	2	2	2	3	2	20	8	2.5
41	2	2	2	2	3	3	3	3	20	8	2.5
42	3	3	3	3	3	3	3	4	25	8	3.125
43	3	3	3	2	2	2	3	2	20	8	2.5
44	3	3	3	2	2	2	3	3	21	8	2.625
45	2	2	2	2	2	2	3	3	18	8	2.25
46	2	2	2	3	3	3	3	3	21	8	2.625
47	3	3	3	2	2	2	3	2	20	8	2.5
48	3	3	3	2	2	2	3	3	21	8	2.625
49	2	2	2	2	2	2	3	3	18	8	2.25
50	3	3	3	2	2	2	3	3	21	8	2.625
51	2	2	2	2	2	2	3	3	18	8	2.25
52	2	2	2	2	3	3	3	3	20	8	2.5
53	3	3	3	3	3	3	3	4	25	8	3.125
54	3	3	3	2	2	2	3	2	20	8	2.5
55	3	3	3	2	2	2	3	3	21	8	2.625
56	2	2	2	2	2	2	3	3	18	8	2.25
57	2	2	2	3	3	3	3	3	21	8	2.625
58	3	3	3	2	2	2	3	2	20	8	2.5
59	3	3	3	2	2	2	3	3	21	8	2.625
60	2	2	2	2	2	2	3	3	18	8	2.25

Mean	2.827
STDEV	0.49
Min	2.25
Max	4

4. Variabel X4 (Disiplin Kerja)

Res	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Total	n	Mean
1	4	4	4	4	4	20	5	4
2	4	3	3	2	2	14	5	2.8
3	2	4	3	3	3	15	5	3
4	4	4	4	4	4	20	5	4
5	3	4	4	2	2	15	5	3
6	4	3	3	3	2	15	5	3
7	3	4	4	4	4	19	5	3.8
8	3	3	3	4	4	17	5	3.4
9	3	3	3	2	2	13	5	2.6
10	3	3	3	4	4	17	5	3.4
11	2	2	2	3	4	13	5	2.6
12	2	2	2	3	4	13	5	2.6
13	3	3	3	3	3	15	5	3
14	4	4	4	4	4	20	5	4
15	3	3	3	2	2	13	5	2.6
16	3	4	4	2	2	15	5	3
17	3	3	3	3	3	15	5	3
18	4	4	3	3	2	16	5	3.2
19	3	4	4	2	2	15	5	3
20	4	4	3	3	2	16	5	3.2
21	3	3	3	3	3	15	5	3
22	1	1	1	1	1	5	5	1
23	4	3	3	2	2	14	5	2.8
24	2	4	3	3	3	15	5	3
25	3	3	4	2	3	15	5	3
26	4	3	3	2	2	14	5	2.8
27	2	4	3	3	3	15	5	3
28	2	2	2	3	2	11	5	2.2
29	3	4	4	2	2	15	5	3
30	4	4	4	4	4	20	5	4
31	3	4	4	4	4	19	5	3.8
32	3	3	3	4	4	17	5	3.4
33	3	3	3	2	2	13	5	2.6
34	3	3	3	4	4	17	5	3.4
35	2	2	2	3	4	13	5	2.6
36	2	2	2	3	4	13	5	2.6
37	3	3	3	3	3	15	5	3
38	2	3	3	3	2	13	5	2.6
39	3	3	3	2	2	13	5	2.6

Res	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Total	n	Mean
40	3	4	4	2	2	15	5	3
41	3	3	3	3	3	15	5	3
42	4	4	3	3	2	16	5	3.2
43	3	4	4	2	2	15	5	3
44	4	4	3	3	2	16	5	3.2
45	4	4	4	4	4	20	5	4
46	4	4	4	4	4	20	5	4
47	3	4	4	2	2	15	5	3
48	4	4	3	3	2	16	5	3.2
49	4	4	4	4	4	20	5	4
50	4	4	3	3	2	16	5	3.2
51	4	4	4	4	4	20	5	4
52	3	3	3	3	3	15	5	3
53	4	4	3	3	2	16	5	3.2
54	3	4	4	2	2	15	5	3
55	4	4	3	3	2	16	5	3.2
56	4	4	4	4	4	20	5	4
57	4	4	4	4	4	20	5	4
58	3	4	4	2	2	15	5	3
59	4	4	3	3	2	16	5	3.2
60	4	4	4	4	4	20	5	4

Mean	3.15
STDEV	0.554
Min	1
Max	4

5. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Res	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Total	n	Mean
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51	13	3.9231
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51	13	3.9231
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51	13	3.9231
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51	13	3.9231
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	37	13	2.8462
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	13	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	13	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	13	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	13	3
10	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	46	13	3.5385
11	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	45	13	3.4615
12	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	46	13	3.5385
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	13	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	13	4
15	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	45	13	3.4615
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	13	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	13	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	13	3
19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	13	3.0769
20	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41	13	3.1538
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	41	13	3.1538
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	13	4
23	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	45	13	3.4615
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	36	13	2.7692
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	13	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	13	3
27	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	48	13	3.6923
28	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	45	13	3.4615
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	13	3
30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	41	13	3.1538
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	13	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	13	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	13	4
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	13	3.9231
35	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	45	13	3.4615
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	13	3
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	37	13	2.8462
38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	37	13	2.8462
39	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	43	13	3.3077

Res	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Total	n	Mean
40	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41	13	3.1538
41	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	43	13	3.3077
42	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	43	13	3.3077
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	13	3
44	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41	13	3.1538
45	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	46	13	3.5385
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	13	4
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	13	3
48	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41	13	3.1538
49	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	46	13	3.5385
50	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41	13	3.1538
51	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	46	13	3.5385
52	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	43	13	3.3077
53	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	43	13	3.3077
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	13	3
55	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41	13	3.1538
56	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	46	13	3.5385
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	13	4
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	13	3
59	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41	13	3.1538
60	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	46	13	3.5385

Mean	3.362
STDEV	0.386
Min	2.769
Max	4

