

**PENGARUH AUDIT INTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BANK CENTRAL ASIA, Tbk., KANTOR CABANG UTAMA GARUT**

Bella Agista Ardiansyah

Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi
Universitas Garut

2402213049@fekon.uniga.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh audit internal terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk., Kantor Cabang Utama Garut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif secara deskriptif terhadap responden (sampel jenuh) sebanyak 51 dari total populasi karyawan bank tersebut. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, audit internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk., Kantor Cabang Utama Garut. Artinya, aspek-aspek audit internal yang sudah dijalankan secara baik sesuai dengan prosedur yang berlaku, sehingga menyebabkan kinerja karyawan juga baik.

Kata kunci: audit internal, kinerja karyawan

1 Pendahuluan

Semakin berkembangnya bisnis keuangan (perbankan) di Indonesia berdampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat, meski tidak selamanya positif. Di sisi lain, perkembangan bisnis tersebut memunculkan tingkat persaingan yang lebih kompetitif antar bank. Kondisi inilah yang menuntut kinerja dan layanan karyawan serta perusahaan secara keseluruhan harus lebih optimal dan berkualitas. Hal ini pula yang dilakukan oleh PT Bank Central Asia, Tbk., Kantor Cabang Utama Garut.

Upaya peningkatan kinerja karyawan harus terus dilakukan oleh setiap perusahaan dengan pengawasan manajemen yang lebih baik dan efektif melalui audit internal. Hal ini dilakukan untuk meminimalkan permasalahan yang muncul yang berkaitan dengan menurunnya kualitas dan kuantitas kerja, ketidakefisienan waktu penyelesaian pekerjaan, kesulitan penyelesaian masalah kerja, serta berkurangnya inisiatif kerja dan kerja sama antar karyawan.

Upaya audit internal di atas harus dilakukan secara berkala mengingat beberapa permasalahan yang terindikasi terjadi juga di PT BCA KCU Garut, khususnya yang terkait dengan permasalahan hasil audit internal dan kinerja karyawan, di antaranya sebagai berikut: a) Tindak lanjut hasil audit internal berlaku nasional, sehingga kurang spesifik menunjukkan kinerja tiap cabang. Akibatnya, rencana audit lanjutan ke tiap cabang/unit kadang belum efektif menyelesaikan masalah di cabang tersebut; b) Tingkat kehadiran kerja karyawan hanya mencapai 95% dari target 97% sehingga tingkat kepuasan nasabah berkurang karena layanannya terganggu; c) Karyawan sering kurang gugup ketika dilakukan audit internal harian terhadap kemampuan melaksanakan tugasnya. Hal ini dimungkinkan terjadi karena karyawan kurang mampu menangani masalah pekerjaan, seperti kurang hati-hati dalam mengisi data nasabah atau rekening,

sehingga penilaian *supervisor* terhadap pekerjaannya tidak optimal; d) Unit-unit kerja membutuhkan waktu yang lebih lama lebih dari tiga hari untuk membuat laporan triwulan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini diduga karena karyawan kurang mampu menjalin hubungan dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja, sehingga berdampak pada keterlambatan kerja.

Permasalahan di atas menuntut manajemen terus melakukan audit internal secara periodik kepada setiap karyawan dan setiap aspek kinerja agar mampu menunjukkan kinerja yang baik dan dapat memuaskan seluruh *stakeholder*. Hal ini disebabkan, pelaksanaan audit internal diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Audit Internal

Audit internal merupakan fungsi pengawasan untuk mengevaluasi aktivitas kinerja organisasi dan orang-orang di dalamnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Moeller (2016:4,5), bahwa “Audit internal adalah fungsi penilaian independen yang disusun dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi segala aktivitasnya sebagai suatu layanan bagi organisasinya. Audit internal juga dikenal sebagai pengendalian organisasional dalam suatu perusahaan yang fungsinya mengukur dan mengevaluasi efektivitas pengendalian lainnya.”

Audit internal bisa dilakukan berdasarkan acuan yang dikemukakan para ahli. Dalam penelitian ini, acuan yang digunakan adalah yang dikemukakan oleh Cascarino dan Esch (2015:18) dengan dimensi dan indikator-indikator berikut.

Dimensi Perencanaan dan persiapan

Perencanaan dan persiapan merupakan langkah awal audit internal. Dimensi ini terdiri atas beberapa indikator, yaitu: a) adanya tinjauan jaminan kualitas dari *team review*; b) penentuan standar kualitas sebelumnya (standar awal); c) ketersediaan pedoman pelaksanaan audit internal terbaik yang disusun oleh IIA; d) pertemuan awal dengan *stakeholder*; e) mempersiapkan informasi-informasi awal yang dibutuhkan.

Dimensi Penentuan Kebutuhan Klien (*Auditee*)

Penentuan kebutuhan klien (*auditee*) harus dilakukan untuk mengukur komitmen manajemen terhadap dukungan audit internal. Dimensi ini terdiri atas beberapa indikator, yaitu: a) melakukan wawancara tentang fungsi audit internal meliputi manajemen, komite audit, dan auditor; b) melakukan observasi tentang fungsi audit internal meliputi manajemen, komite audit, dan auditor; c) mengukur pemahaman klien tentang fungsi dan tujuan audit internal sebagai inti kegiatan; d) memberikan rekomendasi untuk peningkatan kinerja di kemudian hari.

Dimensi Analisis Proses Audit Internal

Analisis proses audit harus mengacu pada pedoman audit terbaru dan harus dipahami oleh *auditor* dan *auditee*. Dimensi ini terdiri atas beberapa indikator, yaitu: a) pengembangan rencana audit terhadap seluruh aspek; b) perencanaan audit secara individual; dan c) mengusulkan program audit lanjutan.

Dimensi Hasil Temuan Audit Internal

Tahap ini merupakan penyampaian hasil tinjauan audit kepada manajemen dan komite audit dalam kegiatan pertemuan. Dimensi ini terdiri atas beberapa indikator, yaitu: a) proses penyampaian hasil audit kepada komite audit; b) penjelasan kesimpulan manajemen keseluruhan secara signifikan; c) tindakan-tindakan yang diperlukan atau menginterpretasikan hasil temuan; d) fokus pelaporan pada aspek-aspek tinjauan yang sangat penting; dan e) pemenuhan standar yang dicapai tentang catatan kekurangan, temuan, kesempatan perbaikan, dan rekomendasi yang harus disetujui oleh pimpinan audit internal.

Dimensi Perbaikan Mutu Berkelanjutan

Hasil audit internal memuat tentang pengembangan atau peningkatan target, serta upaya mendapatkan keberhasilan, keuntungan dan konsistensi dari proses tersebut. Dimensi ini terdiri atas beberapa indikator, yaitu: a) adanya peningkatan target kerja; b) fokus kepada tujuan keseluruhan dari proses audit, yaitu kepuasan konsumen; serta c) peningkatan harapan *stakeholder*.

Tindak Lanjut

Hasil audit harus membangun proses tindak lanjut yang nyata dan meyakinkan. Dimensi ini terdiri atas beberapa indikator, yaitu: a) membangun proses tindak lanjut, dan b) meningkatkan efektivitas implementasi hasil audit.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan unjuk kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang keahliannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2011:55), bahwa “Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja, ketepatanwaktuan penyelesaian pekerjaan, keterampilan menyelesaikan masalah kerja, memiliki inisiatif atau kesungguhan bekerja, serta kemampuan bekerja sama”.

Dalam penelitian ini, dimensi-dimensi kinerja pegawai (karyawan) tersebut dikembangkan menjadi beberapa indikator yang disusun berdasarkan beberapa teori pendukung yang terkait sebagaimana penjelasan berikut.

Dimensi Kualitas dan Kuantitas Kerja

Dimensi ini merujuk pada hasil kerja yang berkualitas dan bermanfaat, serta merujuk pada banyaknya (kuantitas) pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan yang bersangkutan sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawab kerjanya. Dimensi ini terdiri atas beberapa indikator, yaitu: a) Kualitas kerja yang dihasilkan; b) Kuantitas kerja yang dihasilkan; serta c) Kesesuaian kualitas dan kuantitas dengan rencana kerja.

Dimensi Ketepatanwaktuan

Tepat waktu merujuk pada ketepatan mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan prosedur dan waktu yang ditentukan. Dimensi ini terdiri atas indikator-indikator: a) Penyelesaian pekerjaan tepat waktu; b) Penyelesaian pekerjaan sesuai prosedur; dan c) Tidak membuang-buang waktu pekerjaan.

Inisiatif

Inisiatif atau prakarsa merujuk pada kemauan dan kesungguhan bekerja dengan menerapkan disiplin yang ketat dan tanggung jawab atas hasil pekerjaan. Dimensi ini terdiri atas indikator-indikator: a) Kesungguhan dan kemauan bekerja; b) Komitmen, disiplin dan tanggung jawab bekerja; serta c) Inisiatif gagasan dan tidak menunggu perintah kerja dari atasan.

Kemampuan atau kompetensi

Kompetensi merujuk pada keterampilan menyelesaikan dan mengatasi masalah pekerjaan. Dimensi ini terdiri atas indikator-indikator: a) Pengetahuan pekerjaan; b) Keterampilan pekerjaan; serta c) Keterampilan mengatasi masalah pekerjaan.

Komunikasi

Komunikasi merujuk pada kemampuan karyawan dalam bekerja sama dan berhubungan, baik dengan teman sejawat atau pimpinan. Dimensi ini terdiri dari indikator-indikator: a) Kemampuan berkomunikasi dengan atasan, teman sejawat, dan *stakeholder*; b) Kemampuan menjalin kerja sama dengan atasan, teman sejawat, dan *stakeholder*; serta c) Menjaga hubungan baik dengan atasan, teman sejawat, dan *stakeholder*.

3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis atau metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang menekankan fenomena-fenomena objek yang dikaji secara deskriptif, serta untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena yang terkait dengan variabel-variabel yang telah ditentukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT BCA KCU Garut di berbagai unit yang tercatat hingga 31 Juli 2017 sebanyak 51 orang karyawan. Berhubung populasi penelitian relatif kecil, maka seluruh populasi diambil sebagai sampel jenuh atau seluruh populasi diambil untuk dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan observasi, wawancara, dan kuesioner. Kuesioner yang disebarakan diuji terlebih dahulu tingkat validitas dan reliabilitasnya kemudian dilakukan transformasi data berskala ordinal menjadi berskala interval.

Sementara itu, teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linier sederhana melalui korelasi *Pearson-Product Moment*. Kemudian dilakukan uji determinasi untuk mengetahui pengaruh dari variabel audit internal terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji hipotesis dilakukan melalui uji ketetapan model dengan menentukan nilai t hitung dan F hitung.

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Secara keseluruhan, pencapaian indikator-indikator audit internal sudah cukup baik terlaksana. Hal ini terlihat dari rata-rata responden cukup setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan pencapaian skor 164,3 sebagaimana data tabel berikut.

Tabel 1
Jawaban Responden terhadap Audit Internal

No.	Indikator Audit Internal	Skor	Interpretasi
1	Para auditor sangat teliti dalam melakukan audit	159	Cukup baik
2	Tim audit memberitahukan hal-hal yang akan diaudit secara jelas	164	Cukup baik
3	Pedoman audit yang digunakan sesuai dengan aspek-aspek audit yang berlaku	170	Cukup baik
4	Auditor dan setiap unit kerja melakukan pertemuan sebelum dilakukan audit	167	Cukup baik
5	Tim audit menyampaikan adanya masalah pada aspek-aspek yang akan diaudit	167	Cukup baik
6	Tim audit selalu mewawancarai setiap unit kerja tentang indikator yang diaudit	169	Cukup baik
7	Tim audit selalu mengobservasi karyawan yang sedang bekerja	163	Cukup baik
8	Karyawan (<i>auditee</i>) sangat memahami aspek pekerjaan yang akan diaudit	164	Cukup baik
9	Tim audit selalu menentukan target kinerja kepada setiap unit kerja	170	Cukup baik
10	Pelaksanaan audit secara keseluruhan berjalan baik sesuai dengan rencana	166	Cukup baik
11	Pelaksanaan audit unit kerja secara individual berjalan baik sesuai dengan rencana	165	Cukup baik
12	Tim audit mengusulkan rencana program audit lanjutan kepada tiap unit kerja	154	Cukup baik

13	Hasil audit disampaikan kepada komite audit	170	Cukup baik
14	Hasil audit selalu disimpulkan dalam laporan	156	Cukup baik
15	Tim audit selalu melakukan tindak lanjut terhadap hasil temuan audit	166	Cukup baik
16	Hasil audit internal fokus pada hal yang penting	171	Cukup baik
17	Laporan hasil audit sesuai dengan bukti-bukti	162	Cukup baik
18	Hasil temuan audit selalu mencakup upaya peningkatan target kerja	169	Cukup baik
19	Hasil temuan audit selalu mencakup upaya peningkatan kepuasan nasabah	153	Cukup baik
20	Hasil audit selalu mencakup peningkatan harapan <i>stakeholder</i>	166	Cukup baik
21	Hasil audit mendukung diadakannya tindak lanjut	160	Cukup baik
22	Hasil temuan audit memuat rencana kerja yang bisa diterapkan	163	Cukup baik
	Jumlah	3614	
	Rata-rata	164,3	Cukup baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2017)

Berdasarkan data tabel rekapitulasi di atas, sebagian besar responden rata-rata menjawab, bahwa audit internal yang dilaksanakan di PT Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Garut berjalan cukup baik dengan pencapaian skor rata-rata 164,3. Hal ini bisa dilihat dari jawaban sebagian besar responden dengan pencapaian skor tertinggi 171 pada aspek hasil temuan audit internal selalu terfokus pada aspek-aspek yang dianggap paling penting atau diprioritaskan. Pencapaian tersebut sejalan dengan hasil wawancara terhadap salah satu anggota tim audit internal, bahwa audit internal yang dilakukan mengacu pada prioritas masalah yang terjadi dan menggunakan pedoman audit yang sesuai dengan aturan baku dalam akuntansi perbankan serta sesuai dengan kebijakan internal PT Bank Central Asia, Tbk. Sedangkan pencapaian skor terendah 153 ada pada aspek hasil audit internal selalu mencakup upaya peningkatan kepuasan nasabah. Meskipun cukup baik terlaksana, namun sebagian besar responden menganggap, aspek kepuasan nasabah bukan mutlak ditentukan oleh hasil audit internal, karena hasil audit hanya sebagai dasar pengambilan tindakan perbaikan, akan tetapi kepuasan nasabah secara langsung dipengaruhi oleh, misalnya kualitas layanan.

Sementara itu, terkait dengan kinerja, secara keseluruhan, rata-rata responden mengakui, bahwa pelaksanaan beberapa aspek kerja sudah cukup baik dilaksanakan dengan pencapaian 164,1 sebagaimana data dalam tabel berikut.

Tabel 2
Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja Karyawan	Skor	Interpretasi
1	Setiap karyawan memberikan kualitas hasil kerja yang lebih baik	168	Cukup baik
2	Setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak setiap hari	161	Cukup baik
3	Setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana	161	Cukup baik
4	Setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	164	Cukup baik
5	Setiap karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku	171	Cukup baik

6	Setiap karyawan tidak pernah membuang-buang waktu saat sedang bekerja	162	Cukup baik
7	Setiap karyawan sungguh-sungguh melaksanakan setiap pekerjaannya	173	Cukup baik
8	Setiap karyawan mengakui, bahwa pekerjaan adalah kewajiban yang harus ditaati	180	Baik
9	Setiap karyawan bekerja tanpa menunggu perintah	164	Cukup baik
10	Setiap karyawan memiliki pengetahuan tentang aspek-aspek pekerjaannya	161	Cukup baik
11	Setiap karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja	162	Cukup baik
12	Setiap karyawan mampu menangani secara baik masalah pekerjaan	153	Cukup baik
13	Setiap karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan sejawat	163	Cukup baik
14	Setiap karyawan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan sejawat	166	Cukup baik
15	Setiap karyawan menjalin hubungan yang baik dengan rekan sejawat	153	Cukup baik
	Jumlah	2462	
	Rata-rata	164,1	Cukup baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2017)

Berdasarkan data tabel di atas, skor tertinggi terdapat pada aspek, bahwa pekerjaan adalah kewajiban yang harus ditaati, sehingga aspek ini mencapai skor tertinggi 180. Hasil ini sejalan dengan wawancara terhadap salah satu anggota tim audit internal, bahwa para karyawan sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sebagai suatu kewajiban yang harus ditaati. Hal ini terlihat dari segi kehadiran dan keuletakan kerja tepat waktu. Sedangkan aspek kemampuan karyawan menangani masalah pekerjaan dan menjalin hubungan antara rekan kerja masih belum optimal, meskipun cukup baik terlaksana dengan pencapaian skor terendah 153. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara terhadap salah satu pimpinan/manajer, bahwa secara umum para karyawan belum mampu menangani permasalahan kerja atau pekerjaan rekannya sesuai dengan harapan. Alasannya, para karyawan belum cukup mendapatkan pembinaan dan pelatihan dasar administrasi dan manajemen perbankan yang lebih baik, sehingga kewajiban perusahaan untuk meningkatkan kemampuannya. Selain itu, para karyawan juga belum mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan sejawat. Alasannya, para karyawan merasa aspek senioritas membuat mereka lebih segan atau kurang percaya diri kepada rekan kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan masa kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, kondisi tersebut harus mendapat perhatian dari manajemen untuk lebih mendekatkan ikatan solidaritas antar karyawan, misalnya melalui kegiatan *family gathering* atau *outbound* untuk menjaga kebugaran fisik dan mental kerja mereka. Dari hasil uji korelasi linier sederhana didapat nilai koefisien sebagaimana data dalam tabel berikut.

Tabel 3

Hasil Uji Korelasi Linier Sederhana

SUMMARY OUTPUT	
<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,804537487
R Square	0,647280568
Adjusted R Square	0,640082212

Standard Error	1,788309948
Observations	51

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2017)

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan, bahwa nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,805. Artinya, terdapat hubungan yang sangat erat antara audit internal dengan kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Garut. Hasil uji determinasi ditentukan berdasarkan nilai koefisien korelasi yang telah didapatkan pada Tabel 4.19 yaitu sebesar 0,8045. Oleh karena itu, koefisien determinasi yang didapatkan adalah kuadrat dari nilai koefisien korelasi tersebut atau R^2 yang berharga 0,6473. Artinya, audit internal mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Garut sebesar 64,73%. Sedangkan sisanya sebesar 35,27% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Uji statistik F digunakan untuk menguji seberapa kuat (signifikan) korelasi antara variabel independen terhadap satu variabel dependen. Nilai F hitung yang didapatkan berdasarkan data Uji Anova (*analysis of variance*) pada Lampiran 10 adalah 89,921 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel (0,05;1;48) sebesar 4,038. Hal ini menunjukkan, bahwa audit internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia (BCA), Tbk. Kantor Cabang Utama (KCU) Garut.

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah hipotesis statistik yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Hal ini berdasarkan nilai t hitung yang didapatkan sebagaimana tercantum dalam tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Signifikansi Korelasi

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	10,9200598	2,972882404	3,673223	0,000592
X Variable 1	0,537987028	0,056733839	9,482648	1,14x10 ⁻¹²

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Data tabel di atas menunjukkan, bahwa nilai t hitung yang didapatkan adalah sebesar 9,4826 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (0,05;49) sebesar 2,0095. Demikian pula nilai P -value berharga 1,14x10⁻¹² atau sangat lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi atau taraf probabilitas atau harga $\alpha = 0,05$. Artinya, hipotesis H_1 yang menyatakan, bahwa audit internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan kata lain, H_0 ditolak.

Mengacu pada data Tabel 4 didapatkan, bahwa koefisien regresi dari pengaruh audit internal terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,538. Sedangkan konstanta intersep variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 10,920. Oleh karena itu, persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = 10,920 + 0,538X$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan, bahwa tanpa adanya pengaruh variabel X (Audit Internal), maka variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 10,920. Persamaan regresi di atas juga menunjukkan, bahwa besarnya pertambahan variabel Y dipengaruhi oleh pertambahan variabel X sebesar 53,8%. Dengan kata lain, setiap pertambahan variabel Y sebesar satu poin dipengaruhi oleh pertambahan variabel X sebesar 0,538 poin. Selain itu, nilai koefisien regresi berharga positif (+0,538), yang berarti garis regresi yang dihasilkan mengarah miring ke kanan atas.

Pembahasan: Pengaruh Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan, bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara audit internal dengan kinerja karyawan. Adapun pencapaian nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,805. Oleh karena itu, koefisien determinasi yang merupakan kuadrat dari

nilai koefisien korelasi tersebut atau *R Square* adalah 0,647. Artinya, audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Garut sebesar 64,73%. Sedangkan sisanya sebesar 35,27% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil uji tersebut juga diperkuat dengan nilai *t* hitung yang didapatkan adalah sebesar 9,483 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan nilai *t* tabel (0,05;49) sebesar 2,0095. Artinya, hipotesis H_1 yang menyatakan, bahwa audit internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pencapaian tersebut sejalan dengan pendapat Sawyer (2015:32), bahwa ada beberapa tujuan audit internal, yaitu “untuk memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan; menilai mutu pekerjaan setiap bagian; serta menyarankan perbaikan-perbaikan operasional dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas”. Sementara menurut Moeller (2016:4,5), “Audit internal berfungsi untuk menguji dan mengevaluasi aktivitas kinerja organisasi dan orang-orang di dalamnya. Selain itu, juga berfungsi sebagai pengendalian organisasional untuk mengukur dan mengevaluasi efektivitas pengendalian lain”.

Fakta tersebut sejalan dengan hasil penelitian Muharramia (2008) yang menyimpulkan, bahwa “Internal audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hal yang sama ditunjukkan oleh hasil penelitian Aprilianty (2014), bahwa “Internal audit secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Widiyanti (2015) dalam penelitiannya juga menyimpulkan, bahwa “Audit internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf administrasi”.

Pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu di atas menegaskan, bahwa audit internal mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja. Dengan kata lain, audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, audit internal yang dilakukan secara efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan.

5 Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan, bahwa: a) Audit internal yang dilaksanakan di PT Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Garut berjalan cukup baik. Hal ini disebabkan seluruh aspek audit internal berjalan cukup baik. Salah satu aspek yang mendapat tanggapan paling baik dari responden adalah “Hasil temuan audit internal selalu terfokus pada aspek-aspek yang dianggap paling penting atau diprioritaskan”. Salah satu aspek audit tersebut adalah penanganan dugaan adanya penyimpangan prosedur (*fraud*) yang dilakukan oleh oknum karyawan dan pihak ketiga, sehingga merugikan perusahaan dan nasabah tertentu. Kelebihan dari hasil audit ini melegakan semua pihak dengan membuktikan, bahwa masalah tersebut tidak terjadi di PT BCA KCU Garut. Artinya, semua karyawan dinyatakan tidak pernah menyimpang dan merugikan perusahaan dan nasabah; b) Kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Garut sudah menunjukkan pencapaian yang cukup baik. Hal ini disebabkan seluruh aspek kinerja dapat dilaksanakan dengan cukup baik oleh seluruh karyawan. Salah satu aspek yang mendapat tanggapan paling baik, yaitu “Pekerjaan sebagai kewajiban yang harus ditaati”. Artinya, keaatan, disiplin, dan tanggung jawab kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan merupakan kelebihan yang bisa dibanggakan atau diberikan kepada perusahaan; dan c) Audit internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Garut. Hal ini disebabkan aspek-aspek audit internal dapat dilaksanakan cukup baik oleh tim audit internal melalui perencanaan dan persiapan, penentuan kebutuhan *auditee*, analisis proses audit, laporan hasil temuan, perbaikan mutu berkelanjutan, dan tindak lanjut hasil audit. Audit internal yang dilakukan menunjukkan kelebihan dibanding yang dilakukan oleh perusahaan lain sejenis, yakni lebih berorientasi pada upaya antisipasi dan penanganan

masalah penyimpangan prosedur yang mungkin terjadi. Dampaknya, para karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab kerja; tepat waktu, disiplin dan taat aturan; inisiatif, kompetensi dan komunikasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif disarankan sebagai berikut: a) Agar audit internal berjalan efektif dan mencapai fungsi dan tujuan sebagai fungsi pengawasan dan pengendalian, maka disarankan agar rencana dan hasil audit internal harus selalu mencakup upaya penyelesaian masalah di tiap cabang (unit) dan terfokus pada peningkatan kepuasan nasabah. Kepuasan nasabah bukan mutlak ditentukan oleh hasil audit, namun hal ini dapat digunakan sebagai dasar pengambilan tindakan perbaikan untuk peningkatan kepuasan nasabah. Kekurangannya, tidak terlalu spesifik menyelesaikan masalah yang ada di kantor cabang, karena audit internal bersifat nasional; b) Agar kinerja karyawan semakin meningkat, maka disarankan agar kemampuan karyawan dalam menangani masalah pekerjaan dan menjalin hubungan antara rekan kerja serta kemampuan mengatasi masalah kerja ditingkatkan. Hal ini bisa dilakukan, diantaranya melalui pembinaan dan pelatihan kerja agar pengetahuan dan keterampilan bertambah dan mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah pekerjaan. Sedangkan untuk meningkatkan hubungan antar rekan kerja disarankan agar perusahaan melakukan kegiatan *family gathering* atau *outbound* untuk mempererat ikatan dan komitmen kerja dengan seluruh komponen perusahaan. Kekurangannya, waktu yang dialokasikan terlalu sempit, sehingga kurang menjangkau semangat kekeluargaan dan harmonisasi antar karyawan atau dengan pimpinan; dan c) Kepada peneliti lanjutan, disarankan agar meneliti upaya peningkatan kepuasan nasabah, kemampuan menangani masalah kerja, dan penciptaan hubungan antar rekan kerja. Hal ini agar audit internal yang dilaksanakan secara objektif mampu meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Aprilianty, Alifa. 2014. *Pengaruh Internal Audit terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk., Kantor Cabang Purwakarta*. Skripsi. Departemen Akuntansi, Fekon, Universitas Kristen Maranatha, Bandung
- Cascarino, Richard dan Sandy van Esch. 2015. *Internal Auditing: An Integrated Approach*. Second Edition. South Africa: Juta and Co., Ltd.
- Moeller, Robert R. 2016. *Brink's Modern Internal Auditing: A Common Body of Knowledge*. Eight Edition. Hoboken-New Jersey: John Wiley and Sons, Inc., Publishers
- Muharramia, Seftika. 2008. *Pengaruh Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Perbankan di Kota Kediri*. Skripsi. Program Studi Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sawyer, Lawrence B., Mortimer A. Dittenhoffer dan James H. Scheiner, 2015. *Sawyer's Internal Auditing*, Fifth Edition, Alih Bahasa: Desi Adhariani, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*, Cetakan Kelima, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung
- Widianti, Hesti. 2014. *Pengaruh Audit Internal terhadap Kinerja Staf Administrasi PT Arta Boga Cemerlang Tegal*. Skripsi. Jurusan Akuntansi. Politeknik Harapan Bangsa. Tegal