

**PENGARUH AUDIT OPERASIONAL DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA BPR GARUT****Sarah Felia Dwiayuni**

Universitas Widyatama, Indonesia

Email: felia.sarah@widyatama.ac.id

---

**ABSTRAK****Kata Kunci:** Audit Operasional, Pengendalian Internal, Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang belum efektif dan efisien dalam operasional penyaluran kredit, ditunjukkan dengan ketidaksesuaian perilaku karyawan dalam melaksanakan prosedur penyaluran kredit. Hal tersebut menunjukkan pentingnya pengendalian internal dan audit operasional untuk mengatasi dampak perilaku karyawan terhadap kinerja, pencapaian target dan efisiensi bisnis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Perumda BPR Garut. Metodologi penelitian ini menggunakan metode ekplanatori. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup. Pengujian hipotesis menggunakan model regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa audit operasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Garut, pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Garut, serta audit operasional dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa audit operasional dan pengendalian internal di Perumda BPR Garut belum optimal, seperti beberapa karyawan menempati posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, sehingga diperlukan *workshop* dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Perbaikan kualitas program kerja audit dengan menetapkan prioritas area berisiko tinggi serta peningkatan ketelitian dalam dokumentasi temuan audit untuk meningkatkan efektivitas tindak lanjut. Selain itu, pengendalian internal belum optimal, seperti dalam sistem pelatihan, pemisahan tugas, serta pengetahuan manajer mengenai pencegahan kecurangan, maka diperlukan evaluasi program pelatihan, pemisahan tugas yang lebih jelas, dan peningkatan komunikasi antar departemen agar mendukung pengambilan keputusan strategis yang lebih efektif.

**Keywords:** *Operational Audit, Internal Control, Employee Performance***ABSTRACT**

*Employee performance in the operational credit distribution process has not been effective and efficient, as indicated by employees' noncompliance with credit distribution procedures. This highlights the importance of internal control and operational audits in addressing the impact of employee behavior on performance, target achievement, and business efficiency. This study aims to examine the influence of operational audits and internal control on employee performance at Perumda BPR Garut. The research employs an explanatory method, using*

*primary data collected through a closed-ended questionnaire. Hypothesis testing is conducted using a multiple linear regression model with the assistance of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 25. The findings confirm that operational audits influence employee performance at Perumda BPR Garut, internal control affects employee performance, and both operational audits and internal control collectively impact employee performance. The study also reveals that operational audits and internal control at Perumda BPR Garut are not yet optimal, as some employees hold positions that do not align with their educational background, necessitating workshops and training to enhance competencies. Improving the quality of audit work programs by prioritizing high-risk areas and enhancing accuracy in audit documentation is essential to increase follow-up effectiveness. Furthermore, internal control remains suboptimal in areas such as training systems, task segregation, and managerial knowledge of fraud prevention. Therefore, evaluating training programs, implementing clearer task segregation, and enhancing interdepartmental communication are crucial to supporting more effective strategic decision-making.*

---

## **PENDAHULUAN**

Sektor perbankan di Indonesia memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional (dan Hermansyah, 2008). Bank berfungsi sebagai lembaga intermediasi yang menghubungkan pihak yang memiliki surplus dana dengan pihak yang membutuhkan dana untuk keperluan investasi (Veronica, 2022). Dalam konteks ekonomi Indonesia yang terus berkembang, perbankan memainkan peran vital dalam menyediakan layanan keuangan yang esensial bagi berbagai sektor usaha, baik besar maupun kecil (Abdullah et al., 2023). Namun, seiring dengan perkembangan tersebut, industri perbankan juga menghadapi berbagai tantangan, termasuk dalam hal pengelolaan risiko, perubahan regulasi, dan kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi operasional (Yudiana, 2021). Bank perlu memastikan bahwa operasional mereka berjalan secara efektif dan efisien agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap perekonomian (Afrianty et al., 2019; Hamamah & Abdullah, 2020).

Berbagai jenis bank yang ada di Indonesia, Bank Perkreditan Rakyat (BPR) memiliki posisi yang unik. BPR didirikan untuk melayani masyarakat di daerah pedesaan dan memberikan akses kredit kepada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Meskipun skala operasionalnya lebih kecil dibandingkan bank umum, BPR memiliki berperan dalam mendukung pembangunan ekonomi lokal dan pemberdayaan UMKM. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) memainkan peran penting sebagai lembaga intermediasi yang mendukung pertumbuhan ekonomi melalui penyaluran kredit kepada UMK (Astriyanti et al., 2023). Menurut (Rizkiyah & Rahman Nidar, 2022) peningkatan kredit BPR dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan menurunkan tingkat kemiskinan yang sejalan dengan penelitian (Mansyuri, 2021) yaitu peningkatan kredit di BPR dapat meningkatkan pendapatan pedagang kecil. Penelitian ini menjadikan BPR sebagai fokus

penelitian relevan dengan kontribusinya terhadap perekonomian Indonesia, terutama dalam mendukung sektor UMKM. Sebagai lembaga keuangan milik daerah, Perumda BPR Garut adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berperan dalam mendukung perekonomian di wilayah Kabupaten Garut. Perumda BPR Garut bertugas menyediakan layanan keuangan bagi masyarakat setempat, termasuk pemberian kredit untuk usaha kecil dan menengah, serta layanan keuangan lainnya yang mendukung perkembangan ekonomi lokal (Soemitra, 2017).

Perumda BPR Garut merupakan salah satu Badan Usaha milik Pemerintah Kabupaten Garut (BUMD) yang berperan penting dalam mendukung ekonomi di wilayah Kabupaten Garut sebagai Lembaga keuangan. Perumda BPR Garut telah memiliki 1 kantor pusat, 9 kantor cabang dan 9 kantor kas yang tersebar di 42 Kecamatan di Kabupaten Garut (Dita, 2023). Sebagai bank daerah, Perumda BPR Garut bertanggung jawab untuk menyediakan layanan keuangan kepada Masyarakat Garut yang mencakup pemberian kredit untuk usaha kecil dan menengah, tabungan, pembayaran tagihan, dan layanan keuangan lainnya yang mendukung perkembangan ekonomi lokal.

Kinerja karyawan dapat menentukan keberhasilan operasional sebuah perusahaan, termasuk di sektor perbankan (Tidajoh et al., 2017). Perusahaan dapat mencapai targetnya melalui kinerja karyawan (Nur Pangestu et al., 2022). Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Kharisma & Wening, 2023). Perilaku karyawan merupakan bagian dari akuntansi keprilakuan. Perilaku manusia dapat mempengaruhi informasi akuntansi dan keputusan bisnis, serta informasi akuntansi dapat mempengaruhi perilaku manusia dan keputusan bisnisnya (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Ketua Divisi Kredit Perumda BPR Garut menyatakan pelaksanaan kegiatan operasional belum berjalan dengan efektif dan efisien, tercermin dari pencapaian Rencana Bisnis Bank (RBB) 31 Januari 2022 target pos kredit yang diberikan sebesar Rp. 204.874.082, namun hanya teralisasi sebesar Rp. 198.752.348, sehingga pencapaian target RBB pada pos kredit yang disalurkan tidak mencapai 100% atau hanya mencapai 97.01%, meskipun terjadi peningkatan kredit dari periode 2021 sebesar Rp. 185.467.329. Peningkatan nilai kredit yang disalurkan tidak sejalan dengan nilai pendapatan bunga yang akan diterima, ditunjukkan dengan nilai pendapatan bunga yang akan diterima periode 2022 sebesar Rp. 73.715.908 sedangkan pada periode 2021 mencapai Rp. 79.613.567, penurunan nilai pendapatan bunga yang akan diterima menunjukkan salah satu akibat dari perilaku karyawan yang tidak sesuai dalam melaksanakan kegiatan operasional penyaluran kredit (Putriyanti & Suhendra, 2023).

Target yang ditetapkan oleh manajemen dalam RBB dapat menjadi salah satu faktor pendorong perubahan perilaku karyawan, seperti ketidaksesuaian karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional penyaluran kredit, diantaranya karyawan membuat kesalahan dalam menganalisa kemampuan nasabah, kesalahan dalam melakukan penilaian atas agunan yang dijaminkan, penyaluran kredit yang tidak sesuai dengan nilai agunan yang dijaminkan, dan kurangnya konsistensi karyawan dalam *monitoring* atas penyelesaian kredit oleh debitur atau nasabah. Pencapaian target perusahaan dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas, dan efisiensi kerja karyawan (Zahra et al., 2020). Fenomena

tersebut, menunjukkan perlu adanya tindakan untuk menganggulangi permasalahan kinerja karyawan dengan pelaksanaan audit operasional dan pengendalian internal yang efektif dan efisien.

Pelaksanaan pengauditan operasional yang efektif membuat karyawan merasa puas dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, adanya sistem pengendalian internal yang jelas dan terlaksana dengan baik memberikan pedoman bagi karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan (Aryanti & Sudarmadi, 2020). Pelaksanaan audit operasional yang tidak efektif dapat berdampak negatif terhadap penurunan kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh (Firdaus et al., 2019) Audit operasional bertujuan untuk mendorong perbaikan dan mencegah terjadinya kekurangan atau kelemahan dalam kegiatan operasional perusahaan (Rachman et al., 2022).

Selain itu, audit operasional berperan penting dalam mengidentifikasi dan menangani risiko, serta memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Basemera Oliver & Enock, 2024). Audit operasional merupakan proses pemeriksaan atas sebagian atau seluruh prosedur dan metode operasional suatu organisasi dengan tujuan untuk menilai efisiensi dan efektivitasnya. Menurut (Arens et al., 2015) audit operasional terdiri dari tiga tahapan, yaitu: 1) perencanaan, 2) akumulasi dan evaluasi bukti, 3) pelaporan, dan tindak lanjut.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif pelaksanaan audit operasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Paulina Purnomo & Efendi, 2022) menunjukkan bahwa audit operasional yang efektif berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan. (Aryanti & Sudarmadi, 2020a) menyatakan audit operasional dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, studi yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2021) menunjukkan bahwa audit operasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. (Eky et al., 2021) menyatakan audit operasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa peningkatan kualitas audit operasional yang dilakukan oleh perusahaan atau pihak manajemen (*principal*) akan meningkatkan kinerja karyawan sebagai agen yang menjalankan operasional perusahaan. Perbedaan temuan ini mengindikasikan perlunya kajian lebih lanjut untuk memahami kondisi dan faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi hubungan antara audit operasional dan kinerja karyawan.

Selain audit operasional, pengendalian internal juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sagala (2020) menegaskan bahwa pengendalian internal yang baik dapat mendorong proses bisnis yang lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengendalian internal tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengawasan, tetapi juga menjadi landasan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan yang melibatkan pimpinan dan seluruh karyawan, dengan tujuan mencapai sasaran perusahaan secara efektif dan efisien (Lestari et al., 2023). Lingkungan pengendalian menjadi salah satu indikator yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mom et al., 2021). Seluruh indikator pengendalian internal, termasuk penilaian risiko, prosedur

pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan, diketahui turut mempengaruhi kinerja karyawan secara positif (Wardayati et al., 2019). Namun, terdapat perbedaan pendapat dalam literatur mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

Fernando dan Surjandari (2021), serta (Alya, 2022), menyatakan bahwa pengendalian internal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sabira et al., 2019) menyimpulkan bahwa prinsip-prinsip pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada konteks spesifik perusahaan dan implementasi pengendalian internal itu sendiri. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami kondisi yang mempengaruhi hubungan antara pengendalian internal dan kinerja karyawan.

Audit operasional dan pengendalian internal menjadi aspek penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini berfokus pada penurunan kinerja karyawan Perumda BPR Garut, yang membedakannya dari penelitian sebelumnya.

## **METODE PENELITIAN**

Objek penelitian dapat diartikan sebagai karakteristik pada subjek yang diteliti. Objek pada penelitian ini adalah karyawan Perumda (Perusahaan Umum Daerah) BPR (Bank Perkreditan Rakyat) Garut. Adapun karakteristik yang diteliti adalah kinerja karyawan Perumda BPR Garut yang dipengaruhi oleh persepsi karyawan mengenai Audit Operasional dan Pengendalian Internal.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Metode eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan pengujian hipotesis. Adapun hubungan tersebut dapat berbentuk hubungan kausalitas (sebab akibat) yang menyatakan bahwa variabel X menyebabkan variabel Y dan korelasional (Sekaran & Bougie, 2017). Penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan ilmiah yang menggunakan data dalam bentuk angka atau bilangan, yang kemudian dapat dianalisis dan diproses dengan teknik perhitungan matematika atau statistika (Sekaran & Bougie, 2017).

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan alat pengumpul data berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda BPR Garut. Dengan jumlah total sebanyak 205 orang. Peneliti mengetahui populasi dari keseluruhan karyawan Perumda BPR Garut. Menurut (Sekaran & Bougie, 2017) teknik pengambilan sampel merupakan proses memilih jumlah sampel dari sebuah populasi. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling* terbatas hanya pada karakteristik tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan dengan alasan sebagai satu-satunya pihak yang memilikinya atau yang memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Sampel pada penelitian ini terdiri dari Audit Intern Utama, Audit Intern Muda, Kepala Divisi, Pimpinan Cabang, Kepala Bagian Operasional, *Account*

*Officer* Produktif, *Account Officer* Profesi, *Account Officer* Profesi Plus, Administrasi Kredit, Administrasi Divisi Kredit, Akunting, Supervisi, dan Supervisi Pusat.

### **Sumber Data**

Penelitian ini memakai metode pengumpulan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner dengan 73 item pernyataan yang disebar ke 87 responden dan diolah melalui penggunaan software SPSS. Data sekunder diperoleh penulis dengan membaca, mempelajari dan menelaah literatur-literatur yang relevan dengan topik yang dibahas untuk melengkapi sumber data primer.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuantitatif dalam bentuk survey. (Sekaran & Bougie, 2017) kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berstruktur atau kuesioner tertutup, yang terdiri dari pernyataan kemudian responden memilih serangkaian alternatif jawaban yang disajikan oleh peneliti dalam bentuk skala interval. Penulis melakukan pengumpulan data untuk menunjang hasil penelitian dengan cara sebagai berikut:

#### 1. Observasi (Pengamatan Langsung)

Penulis memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung dilokasi Perumda BPR Garut yang berada di Jalan Ahmad Yani No. 07, Kelurahan Paminggir, Kecamatan Garut Kota, Kabupaten Garut.

#### 2. Wawancara

Penulis memperoleh data dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak yang berkaitan terkait permasalahan yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan Bapak Tatang selaku Satuan Pengendali Internal Perumda BPR Garut.

#### 3. Kuesioner

Penulis menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis untuk kemudian dijawab oleh responden.

#### 4. Studi Kepustakaan

Penulis memperoleh data dengan melakukan studi kepustakaan untuk memperoleh teori dan asumsi yang relevan dengan permasalahan peneliti berupa buku, dokumentasi perusahaan dan referensi lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan salah satu tahapan terpenting dalam proses penelitian. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data bertujuan untuk menjawab pertanyaan hipotesis penelitian (Ghozali). Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh dari sampel penelitian dan data sekunder yang diperoleh dari kajian Pustaka. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi Komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang merupakan teknik statistik untuk mengukur seberapa besar pengaruh dan suatu model dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2018). Rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan  
 X1 = Audit Operasional  
 X2 = Pengendalian Internal  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1 \beta_2$  = Koefisien Regresi  
 $\varepsilon$  = Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan data yang terlihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum dan lainnya. Dalam penelitian ini variabel audit operasional, pengendalian internal dan kinerja karyawan dianalisis untuk memahami distribusi data dan pola yang muncul. Peneliti melakukan pengukuran kuesioner dalam bentuk pernyataan yang disertai lima kemungkinan jawaban sebagai pilihan responden. Dari jawaban tersebut disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan untuk selanjutnya hasil tanggapan responden tersebut ditafsirkan melalui tabel dan garis kontinum, sebagai berikut:

**Tabel 1. Interval Penilaian Variabel**

Interval	Penilaian
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Baik/ Sangat Rendah
1.81 – 2.60	Tidak Baik/ Rendah
2.61 – 3.40	Cukup/ Sedang
3.41 – 4.20	Baik/ Tinggi
4.21 – 5.00	Sangat Baik/ Sangat Tinggi

### Analisis Data

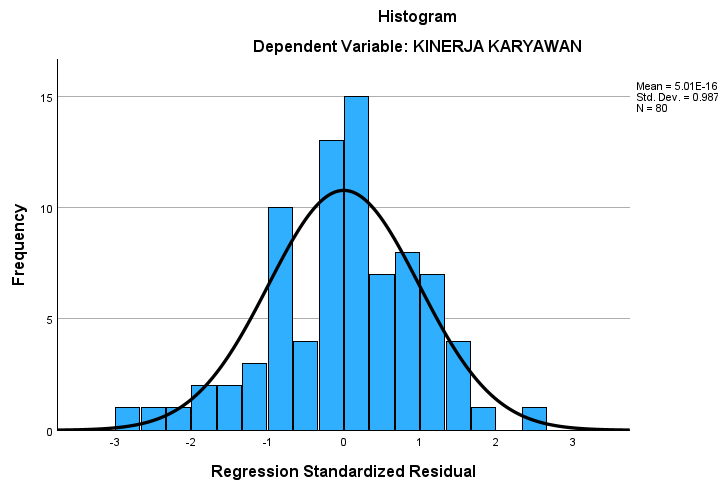
Analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengujian dikatakan normal apabila Tingkat signifikansinya lebih dari 0.05, sebaliknya apabila Tingkat signifikansinya kurang dari 0.05 maka dikatakan tidak normal.



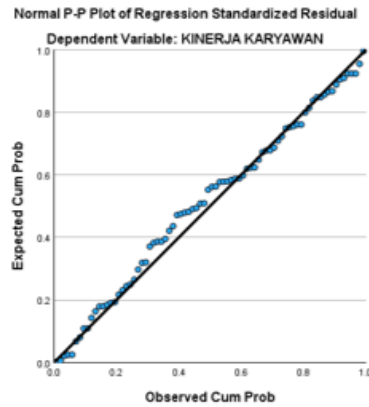
**Gambar 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov**  
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

**Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

<i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>		<i>Unstandardize d Residual</i>
<i>N</i>		80
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	221.392.839
<i>Most Extreme Difference</i>	<i>Absolute</i>	.084
	<i>Positive</i>	.048
	<i>Negative</i>	.084
<i>Test Statistic</i>		.084
<i>Asym. Sig. (2-tailed)</i>		.200

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan diagram di atas, menunjukkan bahwa bentuk histogram uji normalitas menyerupai lonceng sempurna dan tingkat signifikansi pada *one-sample kolmogrov-smirnov test* menunjukkan nilai  $0.200 > 0.05$ . Artinya, data yang digunakan dapat dikatakan terdistribusi secara normal dan layak digunakan dalam penelitian.



**Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot**  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Hasil di atas menunjukkan bahwa sebaran data yang digunakan mengikuti garis diagonal. Artinya data yang digunakan terdistribusi dengan normal.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji adanya korelasi linear yang tinggi antara variabel independen dan model regresi. Kriteria pengujian  $H_0$  yaitu jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terdapat multikolinearitas.  $H_a$  yaitu jika nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10, maka terdapat multikolinearitas.

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

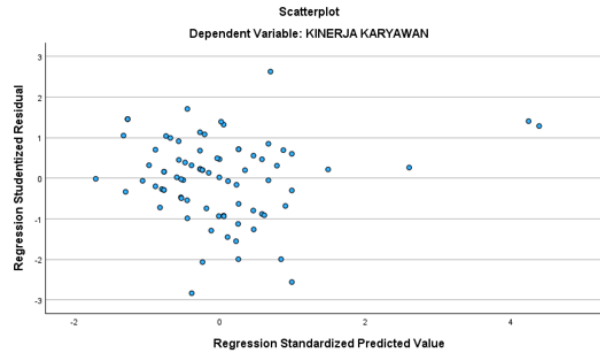
Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
(Constant)	1.016	6.257			.162	.871		
1. AUDIT	.201	.055	.396	3.641	<.001	.684	1.462	
PENGENDALIAN INTERNAL	.152	.056	.296	2.719	.008	.684	1.462	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas karena nilai *tolerance* untuk variabel audit operasional dan pengendalian internal 0.684 lebih besar dari 0,10. Nilai VIF variabel audit operasional dan pengendalian internal 1.462 lebih kecil dari 10.

2. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan dengan grafik *scatterplot* di atas, menunjukkan bahwa sebaran data tidak membentuk suatu pola. Artinya, data yang digunakan dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah Heterokedastisitas.

### 3. Koefisien Determinasi

Peneliti melakukan pengujian pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan analisis regresi linier berganda, menggunakan analisis koefisien determinasi yang diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Koefisien Determinasi Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 <sup>a</sup>	.376	.360	2.242

a. Predictors: (Constant), PENGENDALIAN INTERNAL, AUDIT OPERASIONAL  
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Hasil uji regresi variabel audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien determinasi pada nilai *Adjusted R Square* audit operasional dan pengendalian internal sebesar 0.360 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 36% kontribusi pengaruh audit operasional dan audit operasional terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 64% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Peneliti melakukan pengujian pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Perumda BPR Garut dengan menggunakan analisis linier berganda, dengan menggunakan uji hipotesis model Uji F dan Uji t yang diperoleh sebagai berikut:

#### Uji Hipotesis (Uji F) Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti melakukan pengujian pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di Perumda BPR Garut, menggunakan analisis linier berganda, dengan uji hipotesis model uji F yang diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. Pengujian Hipotesis Audit Operasional dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	233.671	2	116.835	23.233	.001 <sup>b</sup>	
Residual	387.217	77	5.029			
Total	620.887	79				

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGENDALIAN INTERNAL, AUDIT OPERASIONAL

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Hasil pengujian hipotesis dengan uji f diatas, menunjukkan hasil fhitung sebesar 23.233 dan signifikansi (*p*-value) 0.001, artinya terdapat bukti kuat untuk menolak  $H_0$  yang menyatakan tidak ada hubungan antara vairabel indepen dan variabel dependen, dan menyimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yaitu variabel independent audit operasional dan pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel depedenden kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis Audit Operasional dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Uji t

Peneliti melakukan pengujian pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di Perumda BPR Garut, menggunakan analisis linier berganda, dengan uji hipotesis uji t yang diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Pengujian Hipotesis Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.016	6.257		.162	.871		
1 AUDIT OPERASIONAL	.201	.055	.396	3.641	<.001	.684	1.462
PENGENDALIAN INTERNAL	.152	.056	.296	2.719	.008	.684	1.462

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Hasil pengujian Uji t menunjukkan bahwa variasi nilai kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel independen audit operasional dan pengendalian internal. Model regresi yang dibangun dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen audit operasional dan pengendalian internal terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dalam model ini, hasil uji t menunjukkan variabel independent audit operasional memiliki pengaruh lebih kuat dibandingkan variabel independent pengendalian internal yang ditunjukan oleh nilat dan beta terstandar yang lebih tinggi. Nilai t variabel independent audit operasional sebesar 3.641 dan nilai t variabel independent pengendalian internal sebesar 2.719.

## Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF	
1 (Constant)	1.016	6.257		.162	.871		
AUDIT OPERASIONAL	.201	.055	.396	3.641	.001	.684	1.462
PENGENDALIAN INTERNAL	.152	.056	.296	2.719	.008	.684	1.462

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Hasil uji analisis regresi, menunjukkan nilai koefisien variabel audit operasional sebesar 0,201 dengan signifikansi 0,001 lebih besar dibandingkan 0,05 artinya hipotesis  $H_1$  diterima, atau variabel audit operasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien dari variabel pengendalian internal sebesar 0,152 dengan signifikansi 0,008, artinya hipotesis  $H_2$  diterima, atau variabel pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel independen audit operasional memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel independen pengendalian internal, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Beta yang lebih tinggi 0,396 untuk variabel audit operasional dibandingkan dengan 0,296 untuk variabel pengendalian internal.

### Pembahasan

#### Pengaruh Audit Operasional terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa audit operasional mampu menjelaskan variansi nilai kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa efektivitas pelaksanaan audit operasional berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan (Aryanti & Sudarmadi, 2020a)(N. Z. M. Sari & Nurdin, 2023). Audit operasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan yang efektif dan efisien diberbagai dimensi termasuk kualifikasi auditor, perencanaan, akumulasi bukti, dan evaluasi.

Penelitian ini menemukan bahwa variabel audit operasional pada dimensi kualifikasi auditor belum dilaksanakan dengan optimal, yang ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan Perumda BPR Garut yang menempati posisi pada struktur organisasi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang menyebabkan kurang efektifnya dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Hal ini dapat menurunkan kepercayaan diri dan motivasi karyawan, sehingga mempengaruhi akurasi dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dimensi perencanaan belum dilaksanakan dengan optimal yang ditunjukkan dengan masih lemahnya kualitas perencanaan program kerja pelaksanaan audit terutama dalam menentukan prioritas area yang perlu diaudit. Serta, dimensi evaluasi belum dilaksanakan dengan optimal yang ditunjukkan dengan beberapa hasil temuan audit yang tidak

didokumentasikan pada laporan hasil audit. Maka, untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan keberhasilan dalam pelaksanaan audit operasional (N. Z. M. Sari & Nurdin, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa audit operasional dapat mendukung produktivitas organisasi.

### **Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menemukan bahwa variabel pengendalian internal mampu menjelaskan variasi nilai kinerja karyawan, temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa pengendalian internal dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Christina & Sembiring Brahmama, 2021) (Otoo et al., 2023) (Eky et al., 2021). Pengendalian internal yang efektif dan tepat dapat mendorong karyawan untuk mematuhi aturan, termasuk kode etik yang berlaku di perusahaan (Christina et al., 2020). Sehingga, ketika seorang karyawan melaksanakan pengendalian internal dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya (Lestari et al., 2023).

Penelitian ini menemukan bahwa variabel pengendalian internal pada dimensi ruang lingkup pengendalian belum optimal, yang ditunjukkan dengan upaya perusahaan dalam meningkatkan kompetensi dan pemberian penghargaan kepada karyawan masih kurang terarah dan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pengembangan karyawan pada setiap level jabatan. Selain itu mekanisme penilaian kinerja yang diterapkan belum sepenuhnya objektif dan transparan, sehingga dapat mempengaruhi efektivitas promosi dan pengembangan karir yang berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan perbaikan terhadap program pelatihan serta sistem penilaian kinerja agar lebih relevan, adil dan dapat memberikan kontribusi lebih terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kemudian situasi *double job* pada posisi *account officer* yang bertuga untuk melaksanakan analisis kemampuan bayar nasabah dan verifikasi nasabah di Perumda BPR Garut tidak hanya mencerminkan lemahnya pengendalian internal tetapi dapat mempengaruhi perilaku karyawan, seperti meningkatnya stress, penurunan akurasi analisis, dan potensi bias dalam pengambilan keputusan yang dapat mengurangi efektivitas kinerja dan memperbesar risiko penyimpangan.

Dimensi penilaian risiko belum dilaksanakan dengan optimal, yang ditunjukkan dengan fakta bahwa manajer memiliki pengetahuan tentang mengatasi kecurangan dalam perusahaan, namun masih terbatas pada pemahaman teoritis dan belum diterapkan secara menyeluruh dalam praktik sehari-hari. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan pemahaman manajer melalui program pelatihan dan *workshop* yang lebih intensif agar dapat memperdalam pemahaman dan keterampilan dalam mengidentifikasi, menilai, dan mengatasi risiko terkait kecurangan. Selanjutnya, pada dimensi informasi dan komunikasi belum optimal, yang ditunjukkan dengan adanya laporan kegiatan yang sudah tepat waktu, relevan, dan dapat diandalkan, namun masih dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun laporan telah disampaikan sesuai jadwal, masih terdapat kekurangan dalam proses penyampaian informasi antara berbagai tingkatan manajerial dan departemen masih kurang efektif yang dapat menyebabkan keterlambatan dalam pengambilan keputusan strategis. Dengan meningkatkan intensitas pemantauan dan

memperkuat sistem pengendalian internal, maka dapat mendorong peningkatan efektivitas kinerja karyawan.

### **Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Peneliti menemukan bahwa kombinasi variabel audit operasional dan pengendalian internal mampu menjelaskan variansi nilai kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelaksanaan audit operasional dan pelaksanaan pengendalian internal dapat mempengaruhi perubahan kinerja karyawan di Perumda BPR Garut. Pada penelitian ini ditemukan bahwa audit operasional memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan pelaksanaan audit operasional dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Aryanti & Sudarmadi, 2020a) (Hajering, 2023) (Respatia, 2021).

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa audit operasional yang efektif dapat membantu mengidentifikasi dan memperbaiki kelemahan dalam proses operasional, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan (N. Z. M. Sari & Nurdin, 2023c). Pengendalian internal yang kuat dapat membantu mencegah dan mendeteksi kesalahan serta kecurangan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kinerja karyawan (Alhadi et al., 2024). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk audit operasional dan pengendalian internal (Hajering, 2023). Temuan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk menekankan pentingnya audit operasional dan pengendalian internal dalam meningkatkan efektivitas operasional untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Jika standar peraturan dan pengendalian yang diterapkan perusahaan dapat diikuti dan dipatuhi dengan baik oleh karyawan, sehingga meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Eky et al., 2021) yang menyatakan audit operasional belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan dan (Sabira et al., 2019) yang menyatakan prinsip-prinsip dalam pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh audit operasional terhadap kinerja karyawan pada Perumda BPR Garut, yang berarti bahwa jika audit operasional berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Perumda BPR Garut, yang menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini mengungkap bahwa audit operasional dan pengendalian internal secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada Perumda BPR Garut, dengan audit operasional memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengendalian internal, sehingga pelaksanaan audit operasional dan pengendalian internal yang baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Syamsiyah, N., Arthawati, S. N., Syahrir, S. N., Andaningsih, I. G. P. R., Rejekiningsih, T. W., Atmanti, H. D., Triani, N., Rohmi, M. L., & Ardana, Y. (2023). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Get Press Indonesia.
- Afrianty, N., Isnaini, D., & Oktarina, A. (2019). *Lembaga Keuangan Syariah*. Zigie Utama.
- Astriyanti, N. L. D., Giantari, I. G. A. K., Rastini, N. M., & Wardana, I. M. (2023). *Kepuasan Nasabah Pada Lembaga Keuangan Non Bank: Lembaga Perkreditan Desa*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Abbas, Y. Elfiza. S. Endang. B. (2023). PENGARUH AUDIT OPERASIONAL DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA CV. KYNI SUKSES). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(6), 2253.
- Agus Triansyah, F., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(2), 118–127. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Alhadi, M. S., Maulidia, R., & Yantiana, N. (2024). PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KEMAMPUAN DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGATASI RISIKO KESALAHAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 21.
- Alya, S. (2022). THE EFFECT OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS, INTERNAL CONTROL, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, 6(2). <https://doi.org/10.36555/jasa.v6i2.1962>
- Amalia, S., Rodiah, S., & Azmi, Z. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Audit Operasional, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Bhakti Prima Perkasa (Vol. 1).
- Arens, Alvin. A., Elder, Randal. J., & Beasley, Mark. S. (2015). AUDITING DAN JASA ASSURANCE, EDISI KELIMABELAS (H. Wibowo, Trans.; Suryadi Saat). PENERBIT ERLANGGA.
- Aryanti, R. A., & Sudarmadi, D. (2020a). EFFECT OF OPERATIONAL AUDIT AND INTERNAL CONTROL OF EMPLOYEE PERFORMANCE. *Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, 4(2).
- Christina, V., Sarumpaet, T. L., & Novatiani, A. (2020). The Interaction Effect between Internal Control and Self Esteem on Ethical Behavior. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(02), 3281–3287. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i2/pr200638>
- Christina, V., & Sembiring Brahmana, S. (2021). INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE STUDY IN THE GOVERNMENT OF THE DISTRICT CITY. <https://www.researchgate.net/publication/350403402>
- Dlamini, N. P., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 28–42. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)
- dan Hermansyah, C. (2008). *Hukum Perbankan Nasional Indonesia Ditinjau Menurut Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan Sebagaimana Telah Diubah dengan Undang-Undang No. 10 tahun 1998 dan Undang-Undang No. 23 Tahun*

- 1999 jo. Undang-Undang No. 3 Tahun 2004 tentang Bank Indone. Edisi Revisi). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Eka Budiyantri. (2018). Peran Kredit Modal Kerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dalam Perekonomian di Provinsi Jawa Barat PERAN KREDIT MODAL KERJA BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) DALAM PEREKONOMIAN DI PROVINSI JAWA BARAT (THE ROLE OF WORKING CAPITAL LOAN FOR RURAL BANK ON ECONOMY IN WEST JAVA). <http://economicreviewnews>.
- Eky, N., Pravitasari, A., Diana, N., & Sudaryanti, D. (2021). PENGARUH AUDIT OPERASIONAL DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Vol. 10).
- Firdaus, A. N., Dwi Kartikasari, E., Ani, H. N., Ahmad, I., & Lamongan, D. (2019). AUDIT OPERASIONAL, AKUNTABILITAS, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Hamamah, F., & Abdullah, A. (2020). Pertanggungjawaban Korporasi Bank Dan Penyelesaian Ganti Rugi Terhadap Nasabah Penyimpanan Dana Yang Dirugikan. *Syntax Literate*, 5(5), 84–97.
- Hajering. (2023). Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Intern Al Terh Adap Kinerja Kary Awan Pada Pt. Bosowa Berlian Motor Makassar. In YUME : Journal of Management (Vol. 6, Issue 3).
- Hanlon, M., Yeung, K., & Zuo, L. (2022). Behavioral Economics of Accounting: A Review of Archival Research on Individual Decision Makers\*. In *Contemporary Accounting Research* (Vol. 39, Issue 2, pp. 1150–1214). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12739>
- Hestiana, H. N., Puspita, E., & Kurniawan, A. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Cabang Kota Kediri. *JAE (JURNAL AKUNTANSI DAN EKONOMI)*, 8(3), 31–41. <https://doi.org/10.29407/jae.v8i3.20945>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Judijanto, L., Putra, I. H., Sari, F. H., Harto, B., Putra, M. F. M., Sofyan, H., & Abdillah, J. (2024). Audit Internal : Teori dan Perkembangannya (I. K. Sari & Erfina, Eds.). PT.GreenPustakaIndonesia.
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of Effective Business Communication on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.631>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Lestari, Y., Kristianto, G. B., & Saraswati, E. (2023). PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA, DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 3(2).
- Lubis, R. H. S. E. , Ak. , M. S., & Dewi, R. S. S. E. , S. Pd. , M. S. (2020). Pemeriksaan Akuntansi 1 (Auditing 1). Prenada Media.
- Mansyuri, M. I. (2021). Pengaruh Pemberian Kredit oleh PT Bank Perkreditan Rakyat NTB Dompu Terhadap Pendapatan Pedagang Kecil di Kecamatan Woja Dompu. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2).
- Manuaba, I. A. D. P., & Muliarta RM, K. (2019). Pengaruh Audit Operasional dan

- Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 28, 322–350. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i01.p13>
- Mom, R., Author, C., & Kazimoto, P. (2021). Effectiveness of Internal Control Systems and Perception of Employee Work Performance: A Case of Asia-Pacific International University. In *Theresa Journal of Humanities and Social Sciences* (Vol. 7, Issue 2).
- Nur Pangestu, R., Septia Rani, D., Setya Ning Tyas, T., Farhah, Z., & Nur Afifah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Putriyayanti, S. D., & Suhendra, E. S. (2023). Pengaruh Produk Domestik Bruto, Suku Bunga Sbi, Inflasi, Jumlah Uang Beredar, Nilai Harga Minyak Mentah Dan Nilai Kurs Rupiah Terhadap Jumlah Kredit Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Periode Tahun 2012–2016. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(03), 75–85.
- Paulina Purnomo, C., & Efendi, D. (2022). PENGARUH AUDIT OPERASIONAL DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DWI INTI MULIA SURABAYA.
- Purnamasari, D., Tahir, R., Suharman, H., Maryanti, L., Hermawan, M. S., Andriana, N., Putuhena, H., Silviana, Fitriana, Christina, V., Tresnawati, R., & Waty, E. (2023). METODOLOGI PENELITIAN AKUNTANSI (Mengumpulkan Bukti, Menyusun Analisis, Mengkomunikasikan Dampak). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Respatia, W. (2021). Peran Moderasi Pengendalian Internal Untuk Audit Operasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. In *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Mutiara Madani* (Vol. 9, Issue 1).
- Riyadi, P., & SE., MM., MH., M. Ak., Akt., CA., A. CPA., CISA., C. (2023). Aplikatif Standar Operasional Prosedur (SOP) Audit Internal Perusahaan (A. Sofatunisa, Ed.). MEGAPRESSNUSANTARA.
- Rizkiyah, T. F., & Rahman Nidar, S. (2022). APAKAH PENINGKATAN KREDIT BANK PERKREDITAN RAKYAT DAN PERAN UMKM DAPAT MENURUNKAN TINGKAT KEMISKINAN? In *Journal IMAGE* | (Vol. 11, Issue 1).
- Sabira, A., Icih, & Kurniawan, A. (2019). THE INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL ON THE PERFORMANCE OF THE FACTORY EMPLOYEE IN PT SINKONA INDONESIA LESTARI (PT SIL) (Study at the Factory).
- Sagala, F. Z. (2020). THE EFFECT OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS AND INTERNAL CONTROL OF EMPLOYEE PERFORMANCE. *Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, 4(1).
- Sari, N. Z. M., & Nurdin, R. (2023a). Success Operational Audit and Complexity Internal Control of Digital Machinery Employee Performance Inspectorate. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 7(2), 378–380. <https://doi.org/10.36555/jasa.v7i2.2332>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6 Buku 1*.
- Soemitra, A. (2017). *Bank & lembaga keuangan syariah*. Prenada Media.
- Thian, Dr. A. M. S. (2021). *Dasar-dasar Auditing, Integrated and Comprehensive Edition*.

PenerbitAndir.

- Otoo, F. N. K., Kaur, M., & Rather, N. A. (2023). Evaluating the impact of internal control systems on organizational effectiveness. *LBS Journal of Management & Research*, 21(1), 135–154. <https://doi.org/10.1108/lbsjmr-11-2022-0078>
- Tidajoh, M. G., Areros, W. A., & Tarore, H. S. (2017). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Veronica, V. (2022). Pengaruh Dana Pihak Ketiga, Risiko Kredit, Loan to Deposit Ratio Dan Struktur Modal Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 325–335. <https://doi.org/10.37385/MSEJ.V3I2.414>
- Yudiana, F. E. (2021). *Manajemen Pembiayaan Lembaga Keuangan Syariah*. IAIN SALATIGA.
- Zahra, A., Arifani, T., & Susanti, A. Y. (2020). LITERETURE REVIEW FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE: COMPETENCE, COMPENSATION AND LEADERSHIP. 1(3). <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Zlámalová, J., & Abbas, Z. (2023). The role of HR indicators on performance of Czech companies: A multi-sector perspective. *Quality - Access to Success*, 24(192), 329–336. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.39>