

**PENGARUH AUDIT OPERASIONAL DAN PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR GEMILANG
(PERSERODA) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

SUNARTI¹

Universitas Islam Indragiri

Email: narty177@gmail.com

RANTI MELASARI²

Universitas Islam Indragiri

Email: ranti.unisiakuntansi@gmail.com

BADEWIN³

Universitas Islam Indragiri

Email: Badewin20@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the effect of operational audit and internal control on employee performance at PT BPR Gemilang Perseroda Indragiri Hilir. The research is motivated by the need to improve employee performance to support effective and accountable banking operations. The research aims to analyze the influence of operational audit and internal control on employee performance. This study uses a quantitative approach with a survey design. The population consists of all employees of PT BPR Gemilang Perseroda, totaling 30 respondents, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results show that operational audit and internal control have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings indicate that effective audit implementation and strong internal control can improve work quality and productivity. In conclusion, strengthening operational audit and internal control is essential to enhance employee performance in regional banking institutions.

Keywords: *Operational Audit, Employee Performance, Internal Control, Rural Bank*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh audit operasional dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan akan peningkatan kinerja karyawan guna mendukung kegiatan operasional perbankan yang berjalan secara efektif, efisien, dan akuntabel. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Seluruh karyawan PT BPR Gemilang Perseroda yang berjumlah 30 orang dijadikan responden melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner, kemudian dianalisis dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit operasional memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun secara bersama-sama. Pada hasil penelitian Pengendalian Internal menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan audit dan pengendalian internal yang optimal mampu mendorong peningkatan kualitas kerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penguatan audit operasional dan sistem pengendalian internal menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Audit Operasional, Pengendalian Internal, Kinerja Karyawan, Bank Perekonomian Rakyat*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri perbankan di Indonesia mengalami perubahan yang semakin pesat dan kompleks seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan keuangan yang aman, efisien, dan terpercaya. Dalam kondisi tersebut, Bank Perekonomian Rakyat (BPR) memegang peranan strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah, khususnya melalui pembiayaan kepada usaha mikro, kecil, dan menengah. Sebagai badan usaha milik pemerintah daerah, PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir berkomitmen untuk memberikan layanan perbankan yang profesional dan berorientasi pada penguatan ekonomi lokal. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sistem operasional yang andal, kualitas sumber daya manusia yang memadai, serta pengelolaan risiko yang efektif sesuai dengan regulasi yang berlaku (Otoritas Jasa Keuangan, 2023; Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2023). Berbagai laporan menunjukkan bahwa meskipun BPR memiliki kedekatan dengan masyarakat, lembaga ini tetap menghadapi tantangan serius, terutama dalam aspek tata kelola dan risiko operasional. Otoritas Jasa

Sunarti-Melasari-Badewin, Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir

Keuangan menekankan pentingnya penguatan fungsi audit, sistem pengendalian internal, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia agar BPR mampu beradaptasi dengan perkembangan digital dan dinamika risiko di sektor perbankan. Lemahnya pengawasan dan pengendalian internal berpotensi menimbulkan inefisiensi, penyimpangan operasional, serta penurunan kinerja organisasi (Otoritas Jasa Keuangan, 2023).

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan operasional BPR karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan, efektivitas penyaluran kredit, dan tingkat kesehatan bank. Kinerja yang tidak optimal dapat berdampak pada meningkatnya risiko operasional dan menurunnya kepercayaan masyarakat. Sebaliknya, pelaksanaan audit operasional yang baik dan pengendalian internal yang efektif dapat membantu menciptakan stabilitas operasional serta mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Audit operasional berfungsi untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi kegiatan operasional, sedangkan pengendalian internal bertujuan untuk mencegah kesalahan dan penyimpangan serta menjaga keamanan aset organisasi (COSO, 2013).

Kondisi yang terjadi pada PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir, termasuk adanya pelaksanaan audit eksternal dan pemberitaan mengenai dugaan penyimpangan, menunjukkan perlunya penguatan audit operasional dan sistem pengendalian internal. Situasi ini mengindikasikan bahwa lemahnya pengawasan internal dapat berdampak pada kinerja karyawan dan meningkatkan risiko operasional perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih menitikberatkan pada kinerja organisasi secara umum (Dwiayuni, 2025; Wicaksana & Haryati, 2024), penelitian ini secara spesifik menempatkan kinerja karyawan sebagai variabel utama yang dianalisis.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal, yang ditunjukkan melalui kualitas hasil kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, serta sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dalam sektor perbankan, kinerja karyawan memiliki peran penting karena berkaitan langsung dengan ketelitian kerja, kepatuhan terhadap prosedur, dan kualitas pelayanan kepada nasabah (Mangkunegara, 2017; Rivai, 2015). Kinerja yang rendah dapat menyebabkan meningkatnya risiko operasional dan menurunnya efektivitas kerja, sedangkan kinerja yang baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan perlu didukung oleh sistem organisasi yang terstruktur, termasuk penerapan mekanisme pengawasan dan pengendalian internal yang memadai (Mangkuprawira & Hubeis, 2007).

Pengukuran kinerja karyawan umumnya dilakukan melalui indikator:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas
4. Tingkat Tanggung Jawab
5. Kemampuan Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja.

Indikator tersebut dinilai relevan untuk menilai kinerja karyawan pada lembaga perbankan, termasuk Bank Perekonomian Rakyat (Mangkunegara, 2017).

2.2 Audit Operasional

Audit operasional merupakan proses pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis terhadap aktivitas operasional organisasi untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan penggunaan sumber daya secara ekonomis. Audit ini tidak hanya berfokus pada aspek keuangan, tetapi juga mencakup evaluasi prosedur kerja, sistem operasional, serta kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Melalui audit operasional, manajemen dapat mengidentifikasi kelemahan operasional dan memperoleh rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Agoes, 2013; Bayangkara, 2016). Dalam sektor perbankan, audit operasional berfungsi sebagai alat pengendalian manajemen yang bertujuan memastikan bahwa seluruh kegiatan operasional telah dilaksanakan sesuai kebijakan dan ketentuan yang berlaku. Menurut Bayangkara, (2018) dan Agoes (2017) Variabel Audit Operasional diukur melalui lima indikator, yaitu:

1. Efektivitas pelaksanaan audit
2. Efisiensi kegiatan operasional
3. Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur
4. Keandalan informasi operasional
5. Pemberian rekomendasi perbaikan

Pelaksanaan audit operasional yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja, memperjelas pedoman kerja karyawan, serta meminimalkan risiko operasional (Tuanakotta, 2010)

Sunarti-Melasari-Badewin, Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir

2.3 Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan sistem yang dirancang dan diterapkan oleh manajemen untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sistem ini bertujuan untuk menjamin keandalan proses kerja, kepatuhan terhadap peraturan, serta perlindungan terhadap aset organisasi. Pengendalian internal yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, pembagian tugas yang jelas, dan meminimalkan potensi terjadinya kesalahan maupun penyimpangan (Mulyadi, 2016; COSO, 2013).

Dalam industri perbankan, pengendalian internal memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan pengelolaan risiko dan kepercayaan publik. Sistem pengendalian internal yang efektif mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Romney & Steinbart, 2018). Variabel Pengendalian Internal mengacu pada lima komponen utama menurut *Internal Control – Integrated Framework* (COSO), yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian
2. Penilaian Risiko
3. Aktivitas Pengendalian
4. Informasi Dan Komunikasi
6. Kegiatan Pemantauan (*Monitoring*)

Indikator pada Variabel Pengendalian Internal ini yang juga sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008.

2.4 Hubungan Audit Operasional, Pengendalian Internal, dan Kinerja Karyawan

Audit operasional dan pengendalian internal merupakan dua mekanisme manajemen yang saling melengkapi dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Audit operasional berperan sebagai alat evaluasi yang menilai tingkat efektivitas, efisiensi, dan ekonomisasi pelaksanaan kegiatan operasional, sekaligus memberikan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan kualitas proses kerja. Sementara itu, pengendalian internal berfungsi sebagai sistem pengawasan yang memastikan setiap aktivitas dilaksanakan sesuai kebijakan, prosedur, dan peraturan yang berlaku, sehingga risiko kesalahan, penyimpangan, maupun kecurangan dapat diminimalkan. Sinergi antara audit operasional dan pengendalian internal tidak hanya menciptakan sistem kerja yang lebih tertib, transparan, dan akuntabel, tetapi juga meningkatkan disiplin, kepatuhan, tanggung jawab, serta produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, penerapan kedua mekanisme tersebut secara terpadu menjadi faktor strategis dalam mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) serta mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Agoes, 2013; Mulyadi, 2016).

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir dengan cakupan unit kerja yang berkaitan langsung dengan aktivitas operasional perbankan, pelaksanaan audit internal, penerapan sistem pengendalian internal, proses pencatatan transaksi, serta pelayanan kepada nasabah. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara purposif dengan pertimbangan bahwa PT BPR Gemilang merupakan bank milik daerah yang tengah melakukan penguatan tata kelola perusahaan, peningkatan efektivitas pengendalian internal, serta optimalisasi fungsi audit operasional, sehingga relevan dengan tujuan dan variabel yang dikaji dalam penelitian ini. Penelitian mulai dilaksanakan pada bulan Januari dan berlanjut hingga seluruh tahapan penelitian selesai, meliputi penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, serta penyusunan laporan penelitian secara sistematis (Sugiyono, 2018).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi tersebut dipilih karena karyawan merupakan pihak yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan audit operasional, penerapan sistem pengendalian internal, serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja sehari-hari. Dengan demikian, karyawan dinilai memiliki pemahaman dan pengalaman yang relevan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2018).

3.2.2 Sampel Penelitian

Jumlah karyawan PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 30 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus, yaitu metode penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai objek penelitian. Penggunaan teknik ini dilakukan karena ukuran populasi relatif

kecil dan memungkinkan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sumber data penelitian (Sugiyono, 2019).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan cara pengukuran setiap variabel penelitian agar dapat dianalisis secara terukur, sistematis, dan objektif. Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yang terdiri atas satu variabel dependen dan dua variabel independen. Kinerja Karyawan (Y) berperan sebagai variabel dependen, sedangkan Audit Operasional (X1) dan Pengendalian Internal (X2) ditetapkan sebagai variabel independen. Setiap variabel dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang dapat diukur dengan menggunakan skala Likert lima tingkat sebagai alat penilaian (Sugiyono, 2018).

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan optimal, baik dari segi kualitas hasil kerja maupun volume pekerjaan yang dihasilkan. Dalam penelitian ini, penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator utama, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. Penetapan indikator tersebut didasarkan pada konsep kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) dan disesuaikan dengan temuan penelitian yang dikembangkan oleh Pravitasari dkk. (2021).

2. Audit Operasional (X1)

Audit operasional merupakan kegiatan evaluasi yang dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur terhadap seluruh aktivitas operasional organisasi guna menilai tingkat efektivitas, efisiensi, serta keekonomisan pemanfaatan sumber daya. Audit ini tidak hanya bertujuan untuk menilai pelaksanaan kegiatan operasional, tetapi juga untuk memberikan umpan balik dan rekomendasi kepada manajemen sebagai dasar perbaikan dan peningkatan kinerja organisasi. Dalam penelitian ini, audit operasional diukur melalui beberapa indikator, meliputi pencapaian efektivitas dan efisiensi proses operasional, tingkat penghematan penggunaan sumber daya, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur internal, serta hasil audit yang diwujudkan dalam laporan pemeriksaan dan rekomendasi manajerial. Penetapan indikator tersebut mengacu pada pemikiran yang dikemukakan oleh Boynton dan Johnson (2016), Mulyadi (2016), serta Agoes (2013).

3. Pengendalian Internal (X2)

Pengendalian internal dapat didefinisikan sebagai seperangkat mekanisme yang dirancang dan diterapkan oleh pihak manajemen untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa sasaran organisasi dapat diwujudkan secara efektif dan efisien. Sistem ini berperan dalam memastikan bahwa seluruh aktivitas operasional dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, risiko organisasi dapat dikelola dengan baik, serta keandalan proses kerja dan informasi tetap terjaga. Dalam penelitian ini, pengendalian internal diukur melalui sejumlah unsur utama yang menggambarkan implementasi sistem pengendalian dalam organisasi, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, sistem informasi dan komunikasi, serta kegiatan pemantauan. Penetapan indikator-indikator tersebut didasarkan pada kerangka kerja pengendalian internal COSO serta konsep pengendalian internal yang dikemukakan oleh Mulyadi (2016) dan Yuningsih dan Suwandi (2021).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.4.1 PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir

PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan dan berfokus pada penghimpunan dana masyarakat serta penyaluran kredit, terutama kepada pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Sebagai lembaga intermediasi keuangan, PT BPR Gemilang Perseroda memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah melalui penyediaan akses pembiayaan yang mudah, aman, dan berkelanjutan bagi masyarakat. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, bank berpedoman pada ketentuan yang ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Bank Indonesia, serta peraturan perundang-undangan yang mengatur tata kelola Bank Perkonomian Rakyat.

Keberhasilan PT BPR Gemilang Perseroda dalam memberikan pelayanan kepada nasabah sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan merupakan aset utama yang berperan langsung dalam pelaksanaan operasional bank, mulai dari pelayanan nasabah, penghimpunan dana, penyaluran kredit, administrasi keuangan, hingga penyusunan laporan yang akurat dan sesuai dengan ketentuan regulator. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas operasional bank, karena berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, produktivitas kerja, kepuasan nasabah, serta pencapaian tujuan organisasi. Sebagai lembaga jasa keuangan yang memiliki tingkat risiko

Sunarti-Melasari-Badewin, Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir

operasional cukup tinggi, PT BPR Gemilang Perseroda dituntut untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pelaksanaan audit operasional secara berkala untuk mengevaluasi tingkat efisiensi, efektivitas, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional yang berlaku. Audit operasional tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga memberikan rekomendasi perbaikan guna meningkatkan kualitas proses bisnis, meminimalkan potensi penyimpangan, dan mendorong peningkatan kinerja organisasi. Selain audit operasional, penerapan pengendalian internal yang efektif juga menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional bank. Pengendalian internal bertujuan untuk melindungi aset perusahaan, menjamin keandalan informasi keuangan, memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, serta mengurangi risiko terjadinya kesalahan maupun kecurangan. Melalui sistem pengendalian internal yang baik, setiap aktivitas operasional dapat dilaksanakan secara terarah, terdokumentasi, dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga tercipta lingkungan kerja yang disiplin, transparan, dan akuntabel.

Dengan karakteristik usaha perbankan yang mengutamakan kepercayaan masyarakat, ketelitian dalam pengelolaan transaksi, serta kepatuhan terhadap regulasi, maka audit operasional dan pengendalian internal merupakan dua instrumen manajemen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam sistem pengawasan dan pengendalian yang efektif cenderung memiliki tingkat disiplin, tanggung jawab, serta produktivitas yang lebih tinggi. Kondisi tersebut pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah, menjaga kepercayaan masyarakat terhadap bank, serta mendukung pencapaian tujuan PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir secara berkelanjutan.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah bagian dari statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan informasi tentang data yang telah dikumpulkan tanpa membuat generalisasi. Hasil analisis berupa visualisasi data atau ukuran-ukuran statistik seperti mean (nilai rata-rata), median (nilai tengah) dan distribusi frekuensi (Sugiyono, 2018).

Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	<i>Descriptive Statistics</i>				
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Audit Operasional	30	63.00	80.00	69.2000	5.95562
Pengendalian Internal	30	22.00	30.00	25.6800	2.40272
Kinerja Karyawan	30	33.00	40.00	37.0600	2.36824
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2025.

Hasil analisis statistik deskriptif terhadap 30 karyawan PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir menunjukkan bahwa variabel audit operasional, pengendalian internal, dan kinerja karyawan secara keseluruhan tergolong baik. Audit operasional memiliki rata-rata 69,20 dengan standar deviasi 5,96, menunjukkan bahwa pelaksanaannya cukup optimal meskipun terdapat perbedaan penilaian antarresponden. Pengendalian internal memperoleh rata-rata 25,68 dengan standar deviasi 2,40, yang mencerminkan penerapan sistem pengendalian internal yang relatif konsisten dan dipandang positif oleh karyawan. Sedangkan kinerja karyawan memiliki rata-rata 37,06 dengan standar deviasi 2,37, menandakan kinerja yang baik dengan variasi penilaian yang cukup kecil. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa penerapan audit operasional dan pengendalian internal memiliki potensi untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

4.2.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur validnya suatu data. Valid berarti instrumen yang tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara satu faktor dengan skor total. Pengukuran validitas item dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

a. Audit Operasional (X_1)

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Audit Operasional

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,801	0,361	Valid
2	0,780	0,361	Valid
3	0,783	0,361	Valid
4	0,794	0,361	Valid
5	0,777	0,361	Valid

Sunarti-Melasari-Badewin, *Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir*

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
6	0,806	0,361	Valid
7	0,740	0,361	Valid
8	0,796	0,361	Valid
9	0,806	0,361	Valid
10	0,755	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Hasil uji validitas pada instrumen penelitian yang terdiri dari 10 pertanyaan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk seluruh item berkisar antara 0,740 hingga 0,806. Sementara itu, nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan 30 responden adalah 0,361. Karena semua nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dianggap layak dan dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data dalam mengukur variabel audit operasional, pengendalian internal, dan kinerja karyawan di PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir.

b. Pengendalian Internal (X₂)

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,878	0,361	Valid
2	0,792	0,361	Valid
3	0,829	0,361	Valid
4	0,686	0,361	Valid
5	0,813	0,361	Valid
6	0,800	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Hasil uji validitas pada instrumen penelitian yang terdiri dari enam pernyataan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) berkisar antara 0,686 hingga 0,878. Nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan 30 responden adalah 0,361. Karena seluruh r hitung lebih besar daripada r tabel, semua item pernyataan memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dianggap layak digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk mengukur variabel audit operasional, pengendalian internal, dan kinerja karyawan di PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,624	0,361	Valid
2	0,625	0,361	Valid
3	0,641	0,361	Valid
4	0,677	0,361	Valid
5	0,618	0,361	Valid
6	0,552	0,361	Valid
7	0,493	0,361	Valid
8	0,578	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel di atas, seluruh butir pernyataan pada variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan, memiliki nilai koefisien korelasi Pearson (r hitung) yang melebihi nilai r tabel. Nilai r tabel ditentukan dengan derajat kebebasan (df) sebesar $n - 2$, sehingga dengan 30 responden diperoleh $df = 28$ pada taraf signifikansi 5%, yaitu 0,361. Analisis menunjukkan bahwa delapan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh item dianggap valid. Dengan demikian, instrumen kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan layak digunakan dan siap untuk tahap analisis data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menggambarkan sejauh mana sebuah instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang konsisten dan stabil ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama pada waktu berbeda. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk menilai tingkat kepercayaan terhadap kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Pengujian ini dilakukan secara statistik dengan kriteria bahwa suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sedangkan nilai di bawah 0,60 menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak reliabel (Sugiyono, 2018).

Sunarti-Melasari-Badewin, *Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir*

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standard	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,746	0,600	Reliabel
Audit Operasional (X ₁)	0,949	0,600	Reliabel
Pengendalian Internal (X ₂)	0,887	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel adalah 0,746 untuk Kinerja Karyawan, 0,949 untuk Audit Operasional, dan 0,887 untuk Pengendalian Internal. Semua nilai tersebut melebihi batas minimum reliabilitas 0,600, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap konsisten dan layak digunakan sebagai dasar untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian kuantitatif mampu menghasilkan estimasi yang tepat dan dapat dipercaya. Uji ini bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Asumsi klasik yang diuji dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi (Ghozali, 2018).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data pada variabel independen dan dependen dalam model regresi mengikuti pola distribusi yang mendekati normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Suatu model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.15079848
Most Extreme Differences	Absolute		.122
	Positive		.122
	Negative		-.065
Test Statistic			.122
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.062
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.062
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.056
		Upper Bound	.068

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.

Sumber: Olah Data SPSS 27, 2025.

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, yang ditampilkan pada Tabel 6, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,062. Karena nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi terdistribusi secara normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, model penelitian ini layak digunakan untuk analisis regresi pada tahap berikutnya.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi yang tinggi antara variabel bebas, karena hal tersebut dapat memengaruhi akurasi estimasi model. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10. Sebaliknya, jika VIF lebih dari 10 dan *Tolerance* kurang dari 0,10, hal ini menandakan adanya gejala multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Audit Operasional	.507	1.972
	Pengendalian Internal	.507	1.972

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Hasil uji multikolonieritas yang ditampilkan pada Tabel 7 menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,507 untuk variabel Audit Operasional dan 0,507 untuk variabel Pengendalian Internal. Karena nilai Tolerance kedua variabel tersebut lebih tinggi dari batas minimal 0,10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model penelitian ini telah memenuhi asumsi multikolonieritas dan siap digunakan untuk analisis regresi pada tahap berikutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik ditandai oleh varians residual yang konstan atau homoskedastis, sehingga tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Dalam pengujian ini, jika nilai signifikansi regresi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.252	.742		.340
	Audit Operasional	.287	.149	.240	1.930
	Pengendalian Internal	.369	.082	.560	4.508

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan pada Tabel 8 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual dalam model regresi bersifat konstan, sehingga tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi ini, model penelitian dinyatakan layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

4.2.4 Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan uji yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.055	.543		5.629
	Audit Operasional	.208	.087	.378	2.383
	Pengendalian Internal	.256	.133	.306	1.930

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Dari tabel 9 menunjukkan hasil terkait uji regresi linier berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,055 + 0,208 X_1 + 0,256 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas diketahui:

- Nilai konstanta sebesar 3,055 menunjukkan bahwa apabila variabel Audit Operasional (X_1) dan Pengendalian Internal (X_2) dianggap bernilai nol, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 3,055 satuan.

- b. Variabel Audit Operasional (X^1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,208 dengan arah positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Audit Operasional sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,208 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya berada dalam kondisi tetap.
- c. Variabel Pengendalian Internal (X^2) menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,256 dan bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan Pengendalian Internal sebesar satu satuan akan berdampak pada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,256 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.

2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menilai sejauh mana setiap variabel independen secara parsial memengaruhi variabel dependen dalam model regresi. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Keputusan terhadap hipotesis ditentukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, hipotesis diterima, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, hipotesis ditolak, menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.055	.543			5.629	.000
Audit Operasional	.208	.087	.378		2.383	.021
Pengendalian Internal	.256	.133	.306		1.930	.060

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji parsial (Uji-t) dapat dilihat dengan $n=30$ mempunyai tabel 2,048 bahwa:

- a. Variabel Audit Operasional (X_1) memiliki t_{hitung} 2.383 sedangkan, t_{tabel} 2,048. Sehingga, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.383 > 2,048$) dengan signifikansi untuk variabel Audit Operasional (X_1) adalah 0,021 yang artinya $<$ dari taraf signifikan 0,05 maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Audit Operasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir
- b. Variabel Pengendalian Internal (X_2) memiliki , t_{hitung} 1.930 sedangkan, t_{tabel} 2,048. Sehingga, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.930 < 2,048$) dengan signifikansi untuk variabel Pengendalian Internal (X_2) adalah 0,060 yang artinya $>$ dari taraf signifikan 0,05 maka H_0 diterima, H_2 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengendalian Internal tidak berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan pada PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir.

3. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji signifikan (Uji-F) merupakan uji yang digunakan untuk mengukur apakah sebuah variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara serentak atau bersama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2018).

Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	.742	2	.371	15.644	b	
Residual	1.114	27	.024			
Total	1.856	29				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Audit Operasional

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji ANOVA (*Analysis of Variance*) atau uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 15,644 lebih tinggi dibandingkan nilai F tabel sebesar 4,20. Nilai F tabel diperoleh dengan derajat kebebasan pembilang $df = k - 1 = 2$ dan penyebut $df = n - k = 27$, pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa Audit Operasional dan Pengendalian Internal secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang menunjukkan bahwa kombinasi pengelolaan Audit Operasional dan Pengendalian Internal berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sunarti-Melasari-Badewin, *Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir*

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menunjukkan proporsi perubahan pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Pengujian R^2 bertujuan menilai kekuatan model dalam menjelaskan data, dengan nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi data yang ada (Ghozali, 2018).

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.374	.154

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Audit Operasional

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada di atas, nilai Adjusted R Square sebesar 0,374, yang menunjukkan bahwa 37,4% variasi Kinerja Karyawan di PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir dapat dijelaskan oleh variabel Audit Operasional dan Pengendalian Internal. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap perubahan kinerja karyawan. Sementara itu, 62,6% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan pengalaman karyawan, budaya organisasi, disiplin, serta kebijakan manajemen sumber daya manusia. Faktor-faktor ini secara konseptual berperan dalam peningkatan atau penurunan kinerja karyawan, namun tidak menjadi fokus penelitian ini. Oleh karena itu, variabel-variabel tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan kinerja karyawan di sektor perbankan daerah.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Audit Operasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik t, variabel Audit Operasional (X_1) menunjukkan t hitung sebesar 2,383, lebih tinggi daripada t tabel yang sebesar 2,048, dengan nilai signifikansi 0,021 yang berada di bawah ambang 0,05. Hal ini menandakan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa audit operasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir. Artinya, peningkatan kualitas pelaksanaan audit operasional sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan. Audit operasional berperan sebagai alat evaluasi untuk menilai efektivitas dan efisiensi pekerjaan sekaligus mengidentifikasi kelemahan dalam proses operasional. Melalui rekomendasi yang diberikan auditor, manajemen dan karyawan mendapatkan panduan perbaikan dalam menjalankan tugas. Penerapan audit operasional yang baik dapat memperjelas prosedur kerja, meminimalkan kesalahan, dan mendorong karyawan agar bekerja sesuai standar operasional perusahaan. Dalam penelitian ini, indikator audit operasional meliputi efektivitas proses operasional, efisiensi pemanfaatan sumber daya, pengendalian biaya, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur internal, pencapaian tujuan operasional, serta kualitas laporan dan rekomendasi auditor. Responden menilai bahwa penerapan audit operasional secara konsisten memberikan kontribusi positif terhadap kinerja mereka. Karyawan yang berada di lingkungan dengan sistem audit terstruktur cenderung lebih memahami pekerjaan, memiliki tingkat disiplin yang lebih baik, serta menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa audit operasional tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana evaluasi dan pembinaan yang mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bayangkara (2016), yang menyatakan bahwa audit operasional bertujuan mengevaluasi efektivitas, efisiensi, dan ekonomisasi kegiatan operasional organisasi sehingga manajemen memperoleh rekomendasi untuk meningkatkan kualitas proses kerja. Pendapat tersebut juga didukung oleh Arens dkk. (2012), yang menjelaskan bahwa audit operasional merupakan instrumen evaluasi yang membantu organisasi memperbaiki pelaksanaan aktivitas operasional agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Pravitasari, Diana, dan Sudaryanti (2021), yang membuktikan bahwa audit operasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelaksanaan audit operasional yang efektif mampu mengidentifikasi kelemahan prosedur kerja, meningkatkan kepatuhan terhadap standar operasional, serta mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Chaterine Paulina Purnomo (2021), yang menyimpulkan bahwa audit operasional berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas melalui evaluasi berkala dan pemberian rekomendasi perbaikan kepada manajemen. Lebih lanjut, penelitian Suci Amalia, Siti Rodiah, dan Zul Azmi (2021), menunjukkan bahwa audit operasional memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama apabila didukung oleh sistem

Sunarti-Melasari-Badewin, Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir

pengendalian yang baik sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih terstruktur, disiplin, dan kondusif bagi peningkatan produktivitas.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian-penelitian terdahulu bahwa audit operasional merupakan salah satu instrumen manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir, audit operasional yang dilaksanakan secara konsisten mampu memberikan evaluasi terhadap proses kerja, memperjelas tanggung jawab setiap karyawan, meningkatkan kepatuhan terhadap standar operasional, serta menghasilkan rekomendasi perbaikan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen perlu terus mengoptimalkan pelaksanaan audit operasional sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia, efektivitas operasional, dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

4.3.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik t, variabel Pengendalian Internal (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,930, yang lebih rendah dibandingkan t tabel sebesar 2,048, dengan nilai signifikansi 0,060 di atas ambang 0,05. Hal ini menandakan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_2) ditolak, sehingga secara parsial pengendalian internal tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun sistem pengendalian internal telah diterapkan, dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan belum terlihat secara nyata. Salah satu penyebab kondisi ini adalah sifat pengendalian internal yang lebih bersifat administratif dan prosedural, sehingga karyawan sering memandangnya sebagai kewajiban rutin, bukan sebagai faktor yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja individu. Selain itu, kinerja karyawan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, kompetensi, serta pengalaman kerja dibandingkan dengan penerapan pengendalian internal semata. Dalam penelitian ini, indikator pengendalian internal meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta kegiatan pemantauan. Berdasarkan tanggapan responden, sistem pengendalian internal di PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir telah diterapkan dengan baik untuk menjaga kepatuhan terhadap prosedur operasional, melindungi aset perusahaan, dan meminimalkan risiko penyimpangan. Namun, implementasi tersebut belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas maupun efektivitas kerja individu. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengendalian internal lebih berfungsi sebagai mekanisme pengawasan dan pengendalian organisasi daripada sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep pengendalian internal yang dikemukakan oleh COSO (2013), yang menjelaskan bahwa pengendalian internal dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai terhadap tercapainya tujuan organisasi melalui efektivitas dan efisiensi operasional, keandalan pelaporan, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Demikian pula, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), menegaskan bahwa pengendalian internal merupakan proses yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, fungsi utama pengendalian internal adalah menciptakan sistem kerja yang tertib, aman, dan terkendali, bukan secara langsung meningkatkan performa individu. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Irfan, dkk. (2023), yang menyimpulkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena sistem pengendalian lebih berorientasi pada kepatuhan terhadap prosedur dan pengendalian risiko dibandingkan dengan peningkatan produktivitas individu. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan komitmen kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Rahmawati dan Hidayat (2022), yang menemukan bahwa pengendalian internal belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung apabila tidak didukung oleh sistem pengembangan sumber daya manusia, evaluasi kinerja yang efektif, serta pemberian penghargaan yang memadai. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Suci Amalia, Siti Rodiah, dan Zul Azmi (2021), yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, tingkat efektivitas implementasi pengendalian internal, serta perbedaan kondisi responden pada masing-masing objek penelitian. Pada PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir, sistem pengendalian internal telah berjalan dengan baik sebagai mekanisme pengawasan, tetapi belum diintegrasikan secara optimal dengan sistem pengembangan kinerja, sehingga kontribusinya terhadap peningkatan kinerja individu belum terlihat secara signifikan.

Dengan demikian, meskipun pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, keberadaannya tetap merupakan komponen penting dalam tata kelola perusahaan. Pengendalian internal berperan dalam menjaga stabilitas operasional, meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, melindungi aset perusahaan, serta meminimalkan risiko kesalahan maupun

kecurangan. Oleh karena itu, manajemen PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir perlu mengintegrasikan sistem pengendalian internal dengan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, seperti peningkatan kompetensi, pelatihan, sistem penghargaan, dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan agar pengendalian internal tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Simultan Audit Operasional dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik F, diperoleh nilai F hitung sebesar 15,644, yang lebih tinggi dibandingkan F tabel sebesar 4,20, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Audit Operasional dan Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan, meskipun secara parsial hanya Audit Operasional yang terbukti berpengaruh signifikan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,374 menunjukkan bahwa sebesar 37,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi Audit Operasional dan Pengendalian Internal, sedangkan 62,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, pengalaman kerja, sistem kompensasi, serta komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan variabel yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, sehingga peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada satu aspek, melainkan membutuhkan sinergi antara sistem pengawasan, pengendalian, dan pengelolaan sumber daya manusia.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pendapat Bayangkara (2016) yang menyatakan bahwa audit operasional merupakan sarana evaluasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kegiatan operasional organisasi melalui pemberian rekomendasi perbaikan secara berkelanjutan. Di sisi lain, COSO (2013), menjelaskan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai terhadap tercapainya tujuan organisasi melalui efektivitas operasional, keandalan pelaporan, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Dengan demikian, apabila audit operasional dan pengendalian internal diterapkan secara bersamaan, keduanya akan saling melengkapi dalam menciptakan sistem kerja yang efektif, efisien, dan terkendali sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Suci Amalia, Siti Rodiah, dan Zul Azmi (2021), yang menyimpulkan bahwa audit operasional dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa audit operasional berfungsi sebagai alat evaluasi untuk meningkatkan efektivitas proses kerja, sedangkan pengendalian internal berperan dalam menjaga kepatuhan terhadap prosedur, mengurangi risiko penyimpangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan akuntabel. Kombinasi kedua sistem tersebut mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Pravitasari, Diana, dan Sudaryanti (2021), yang menyatakan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil sinergi antara fungsi audit, sistem pengendalian, serta dukungan manajemen dalam mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan.

Meskipun pada penelitian ini pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan secara parsial, ketika dikombinasikan dengan audit operasional keduanya mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berfungsi sebagai sistem pendukung yang memperkuat efektivitas audit operasional dalam menciptakan tata kelola organisasi yang lebih baik. Audit operasional menghasilkan evaluasi dan rekomendasi perbaikan, sedangkan pengendalian internal memastikan bahwa rekomendasi tersebut dapat diimplementasikan secara konsisten melalui prosedur kerja, mekanisme pengawasan, dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir perlu terus mengoptimalkan pelaksanaan audit operasional dan memperkuat sistem pengendalian internal secara terpadu. Sinergi kedua aspek tersebut akan membantu meningkatkan disiplin kerja, kepatuhan terhadap standar operasional, efektivitas proses bisnis, serta kualitas pelayanan kepada nasabah. Dengan dukungan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan, evaluasi kinerja, dan sistem penghargaan, penerapan audit operasional dan pengendalian internal diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Hipotesis pertama (H_1) diterima, yang menunjukkan bahwa audit operasional berpengaruh positif dan

Sunarti-Melasari-Badewin, Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan audit operasional yang efektif mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan melalui evaluasi terhadap efektivitas dan efisiensi proses kerja serta pemberian rekomendasi perbaikan yang berkelanjutan. Semakin baik pelaksanaan audit operasional, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

2. Hipotesis kedua (H_2) ditolak, yang menunjukkan bahwa pengendalian internal secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun sistem pengendalian internal telah diterapkan dengan baik untuk mendukung kepatuhan terhadap prosedur, pengelolaan risiko, dan stabilitas operasional, penerapannya belum memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja individu karyawan.
3. Hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang menunjukkan bahwa audit operasional dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan, meskipun secara parsial hanya audit operasional yang memberikan pengaruh signifikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir lebih efektif dicapai melalui penerapan audit operasional yang didukung oleh sistem pengendalian internal yang memadai. Audit operasional berperan sebagai mekanisme evaluasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan, sedangkan pengendalian internal berfungsi menciptakan lingkungan kerja yang tertib, akuntabel, dan terkendali. Oleh karena itu, penerapan kedua aspek tersebut secara terpadu menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian berikutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia, motivasi kerja, sistem penghargaan, serta kondisi lingkungan kerja. Selain itu, penerapan pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods) juga dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, khususnya di sektor perbankan daerah.
2. Bagi Manajemen PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir
Manajemen diharapkan terus meningkatkan efektivitas pelaksanaan audit operasional dan memperkuat sistem pengendalian internal untuk menciptakan proses kerja yang lebih efisien serta mengurangi risiko terjadinya penyimpangan. Selain itu, penyesuaian beban kerja dengan kapasitas dan kompetensi karyawan perlu dilakukan, sementara sistem insentif sebaiknya dievaluasi secara rutin agar dapat menjadi motivasi yang mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan, baik pada level individu maupun tim.
3. Bagi Akademisi dan Mahasiswa
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan rujukan ilmiah dalam studi manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait audit operasional, pengendalian internal, dan kinerja karyawan di sektor perbankan. Selain itu, temuan ini diharapkan dapat menambah literatur empiris dan menjadi landasan bagi pengembangan penelitian berikutnya dengan fokus objek atau variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2013). *Auditing: Petunjuk praktis pemeriksaan akuntansi* (3rd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- 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. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi, 1*, 131–142. ISSN: — Link akses: <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/2746>
- Antara News. (n.d.). *Otoritas Jasa Keuangan: Pentingnya pengendalian internal dalam perbankan*. Antara News. <https://www.antaranews.com/>
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2012). *Auditing and assurance services: An integrated approach* (14th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Bayangkara, T. (2016). *Audit operasional: Teori dan praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2002). *Human resource management: An experiential approach* (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Boynton, W. C., & Johnson, R. N. (2016). *Modern auditing: Assurance services and the integrity of financial reporting* (10th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Sunarti-Melasari-Badewin, *Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Gemilang (Perseroda) Kabupaten Indragiri Hilir*

- COSO. (2013). *Internal control — Integrated framework: Executive summary*. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. <https://www.coso.org/Documents/990025P-Executive-Summary-final-may20.pdf>
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Detik Finance. (n.d.). *Audit operasional: Pengertian, tujuan, dan prosesnya*. Detik Finance. <https://finance.detik.com/>
- Dwiyuni, S. F. (2025). Pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Perumda BPR Garut. *Jurnal Pendidikan Indonesia*. <https://ejournal.universitاسanda.ac.id/>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kejari Inhil Geledah Kantor BPR Gemilang, 316 Dokumen Disita. iniriau.com, 08 Agustus 2023. https://www.iniriau.com/detail/38671/kejari-inhil-geledah-kantor-bpr-gemilang-316-dokumen-disita?utm_source=chatgpt.com
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (14th ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, H., & Hubeis, M. (2007). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep, teori, dan aplikasi* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2016). *Auditing* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). *Buku Panduan Strategi Anti-Fraud bagi Industri Bank Perkreditan Rakyat (BPR)*. Diakses dari <https://www.ojk.go.id>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). *Laporan Triwulan dan publikasi sektor perbankan BPR/BPRS* (misalnya laporan kinerja dan penguatan tata kelola). Diakses dari <https://www.ojk.go.id>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2025). *Laporan pemberitaan terkait penguatan BPR*. Diakses dari <https://www.ojk.go.id>
- Peraturan.go.id. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2023 tentang Bank Perekonomian Rakyat*. <https://peraturan.go.id/uu-no-4-tahun-2023>
- Pravitasari, N. E. A., Diana, N., & Sudaryanti, D. (2021). Pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *E-JRA (E-Jurnal Riset Akuntansi)*, 10(12), 53–64. ISSN: 2302-7061. Link akses: <https://riset.unisma.ac.id/index.php/jra/article/view/12567>
- Purnomo, C. P. (2021). Pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Inti Mulia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(12), 131–142. e-ISSN: 2460-0585. Link akses: <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/4843>
- Reider, R. F. (2002). *Operational auditing: Principles and techniques for a changing world* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (2nd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Seribu Parit News. (n.d.). *Pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di BPR Gemilang (Perseroda) Indragiri Hilir*. Seribu Parit News. <https://seribuparitnews.com/>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (27th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (28th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Tuanakotta, T. M. (2010). *Auditing* (3rd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Human resources and personnel management* (10th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Wicaksana, F. E. C., & Haryati, T. (2024). Peranan audit operasional dan pengendalian internal pada kinerja perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*. <https://ejournal.universitاسanda.ac.id>
- Yuningsih, R. A., & Suwandi. (2021). Pengaruh audit operasional dan pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 3(1), 1–10. DOI: <https://doi.org/10.58192/profit.v3i1.1989>. ISSN: 2685-4205. Link akses: <https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/profit/article/view/1989>