

PENGARUH AUDIT INTERNAL DAN LINGKUNGAN BISNIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus pada PT. Gaya Makmur Mobil)

Hafifah Dwi Damayanti¹, Maria Yolanda Manik², Rizky Nur Fadilah³, Saronita
Rajagukguk⁴, Listiya Ike Purnomo⁵

¹²³⁴⁵**Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pamulang**

Email: rizkynurfadilah654@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh audit internal, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaya Makmur Mobil. Penelitian dilakukan melalui pengisian kuesioner oleh para karyawan PT. Gaya Makmur Mobil. Responden penelitian adalah karyawan PT. Gaya Makmur Mobil yang bekerja di perusahaan yang berada di Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebanyak 39 responden. Sedangkan untuk metode analisis data dan uji hipotesis penulis menggunakan metode regresi berganda yang didukung program SPSS versi 22. Variabel audit internal dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Audit Internal; Lingkungan kerja; Kinerja karyawan.

Abstrac

this study aims to determine the effect of internal audit and work environment on employee performance at PT. Gaya Makmur Mobil. The research has been done by questionnaire employees of PT. Gaya Makmur Mobil. The respondent are employess of PT Gaya Makmur Mobil who worked in company residing in Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta counted 39 responders. This research uses multiple linear regression method and used SPSS version 22 program. Internal audit variables and work environment have a effect on employee performance

keywords: *internal audit; Work environment; Employee performance.*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan kemajuan pengetahuan telah menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Setiap perusahaan perlu mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan tersebut agar tetap bertahan dan berkembang. Salah satu cara untuk menjaga keberlanjutan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Musyarofah et al., (2021), perusahaan yang mampu mengelola dan meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik akan lebih mudah bersaing di dunia bisnis yang kompetitif.

Kinerja karyawan menjadi tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan operasional maupun strategis. Menurut Tarigan dan Viorentine (2021), pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada aktivitas dan kontribusi dari para karyawannya. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif dalam hal produktivitas, efisiensi, dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah audit internal. Audit internal tidak hanya berfungsi untuk memeriksa laporan keuangan, tetapi juga mengevaluasi kegiatan operasional serta memastikan bahwa setiap proses berjalan sesuai dengan kebijakan dan standar perusahaan. Mulyanti et al., (2021) menyebutkan bahwa audit internal memiliki fungsi evaluasi dan konsultasi independen yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi serta efektivitas kinerja organisasi. Auditor internal juga membantu manajemen dalam mendeteksi penyimpangan yang bisa menghambat pencapaian tujuan.

Lingkungan kerja adalah faktor kedua yang turut memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Menurut Rohmaniah et al., (2023), lingkungan kerja meliputi kondisi fisik maupun psikologis yang mampu memengaruhi perilaku kerja karyawan. Sementara Risanto & Suryani, (2023) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan kajian dari berbagai penelitian terdahulu, diketahui bahwa hasil penelitian tentang pengaruh audit internal, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih belum konsisten. Tarigan dan Viorentine (2021) menemukan bahwa audit internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Afifzufikri (2020) menunjukkan hasil sebaliknya. Perbedaan ini juga terjadi pada variabel motivasi dan lingkungan kerja, yang menandakan perlunya dilakukan studi lanjutan dengan pendekatan dan objek yang berbeda.

PT Gaya Makmur Mobil (GM Mobil) dipilih sebagai objek penelitian karena perusahaan ini memiliki sistem manajemen yang baik dan telah beroperasi secara komersial sejak tahun 2009. PT Gaya Makmur Mobil (GM Mobil) merupakan distributor dari First Automobile Works (FAW) yang mulai memasarkan unit FAW Truck sejak 2005. GM Mobil adalah salah satu Perusahaan dari Gaya Makmur Group yang menfokuskan pada penjualan truk yang memberikan solusi truk di sektor logistik, konstruksi, pertambangan, kehutanan dan perkebunan.

perusahaan telah menerapkan sistem pelatihan dan pengawasan yang terstruktur. Namun, tantangan internal seperti potensi kecurangan tetap perlu diawasi dengan sistem audit dan lingkungan kerja yang mendukung. Melihat pentingnya peran audit internal, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta adanya hasil

penelitian terdahulu yang bervariasi, penulis tertarik melakukan penelitian ini. Dengan mengangkat judul "Pengaruh Audit Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Gaya Makmur Mobil (GM Mobil) dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu serta praktik manajerial.

2. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Atribusi (Attribution Theory)

Penelitian ini memfokuskan pada teori atribusi. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Teori ini mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan atau usaha dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, kesulitan tugas atau keberuntungan. Berdasarkan itu seseorang termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu. Dalam penelitian keperilakuan, teori ini digunakan dengan dipergunakannya variabel locus of control (tempat pengendalian kita ada dimana). Variabel tersebut terdapat dua komponen yaitu internal locus of control dan external locus of control. Internal locus of control adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa dia mampu mempengaruhi kinerjanya serta perilakunya melalui kemampuan, keahlian, dan usaha yang dimiliki. Di lain pihak external locus of control adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa perilakunya sangat ditentukan oleh faktor-faktor di luar pengendaliannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai atas tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya serta memiliki keterkaitan kuat dengan kepuasan pelanggan, kontribusi ekonomi serta tujuan strategik organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi mencapai dimana untuk tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Mendefinisikan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan

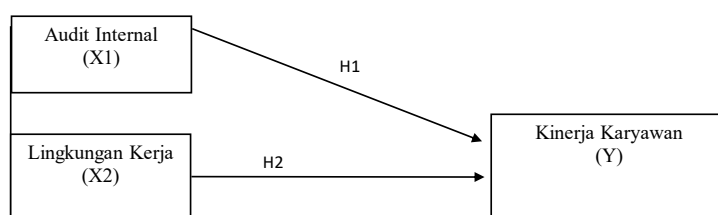
Audit Internal

Audit merupakan suatu proses untuk mengurangi ketidakselarasan informasi yang terdapat antara manajer dan para pemegang saham dengan menggunakan pihak luar untuk memberikan pengesahan terhadap laporan keuangan. Pengguna laporan keuangan terutama para pemegang saham akan mengambil keputusan berdasarkan pada laporan yang telah dibuat oleh auditor mengenai pengesahan laporan keuangan suatu perusahaan. Auditor mempunyai peranan penting dalam pengesahan laporan keuangan suatu perusahaan. Audit internal adalah fungsi penilaian independen yang dibentuk dalam perusahaan untuk memeriksa dan mengevaluasi aktivitasnya aktivitas sebagai jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana di mana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Lingkungan kerja ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Kerangka Teoritis



Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Audit internal merupakan salah satu dari berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Audit internal adalah pemeriksaan perusahaan oleh auditor internal perusahaan meliputi pemeriksaan atas laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, dan pemeriksaan kepatuhan kebijakan perusahaan yang ditetapkan perusahaan (Fitriyani Saputri et al., 2025). Audit internal memiliki peranan yang penting untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Hingga kini, audit internal terus berkembang seiring dengan perkembangan yang terjadi, hingga memaksa perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, yang berarti perusahaan harus mampu menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien (Fauji & Ghonimah, 2023). Dengan adanya audit internal pada suatu perusahaan maka akan menciptakan kinerja karyawan menjadi lebih baik, sebab peran audit internal adalah menjamin perusahaan dapat mencapai target perusahaan melalui penilaian dan evaluasi yang dilakukan oleh auditor internal di dalam perusahaan. Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Tarigan & Viorentine (2021) dan (Sriwiyanti et al., 2024) menjelaskan bahwa audit internal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Audit Internal Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan (Liawati & Widowati, 2021). Lingkungan kerja merupakan penentu terpenting dari kinerja karyawan karena dapat menentukan kinerja karyawan baik atau buruk. Pernyataan ini diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya Risanto & Suryani, (2023) serta Pamungkas & Rijanti, (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

penjelasan yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE RISET

Jenis Penelitian Riset dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh audit internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gaya Makmur Mobil.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gaya Makmur Mobil yang berlokasi di Jakarta Barat. Sampel yang digunakan sebanyak 39 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu karyawan tetap yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun di perusahaan tersebut.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel audit internal, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, yang diukur menggunakan skala Likert 1–5.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Pengolahan data dilakukan menggunakan software SPSS versi 22.

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis dilakukan kepada 39 sampel dengan total pertanyaan kuesioner adalah 12 dengan masing-masing variabel memiliki 4 pertanyaan sesuai dengan indikatornya. Pertanyaan kuesioner menggunakan skala likert 5 poin, yakni sangat tidak setuju bernilai 1, tidak setuju bernilai 2, netral/biasa saja bernilai 3, setuju bernilai 4, dan sangat setuju bernilai 5.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.3	39	2	5	4.05	.826
X1.4	39	3	5	4.33	.701
X2.1	39	2	5	4.31	.832
X2.2	39	2	5	4.08	.870

X2.3	39	2	5	4.18	.823
X2.4	39	2	5	4.15	.812
Y.1	39	2	5	3.97	.778
Y.2	39	3	5	3.92	.807
Y.3	39	2	5	4.31	.766
Y.4	39	2	5	4.00	.889
Valid N (listwise)	39				

Sumber: SPSS (diolah)

Berdasarkan tabel Descriptive Statistics di atas, seluruh indikator penelitian diukur oleh 39 responden. Nilai rata-rata (mean) berkisar antara 3.92 hingga 4.33, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap masing-masing indikator berada pada kategori tinggi. Rentang nilai minimum dan maksimum berkisar antara 2 hingga 5, yang menunjukkan adanya variasi jawaban namun tetap dalam batas yang wajar. Standar deviasi berkisar antara 0.701 hingga 0.889, yang mengindikasikan bahwa penyebaran data tidak terlalu besar dan jawaban responden cukup homogen. Data ini layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.548	1.515		2.342	.025
	Audit Internal	.333	.157	.372	2.124	.041
	Lingkungan Kerja	.427	.156	.479	2.734	.010

Sumber: SPSS (diolah)

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa Audit Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.333 dengan nilai signifikansi 0.041 ($p < 0.05$). Artinya, semakin baik pelaksanaan audit internal, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Kemudian, Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0.427, nilai signifikansi 0.010 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.68334095
Most Extreme Differences	Absolute		.130
	Positive		.078
	Negative		-.130
Test Statistic			.130
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.093
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.095
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.087
		Upper Bound	.102
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 2000000.			

Sumber: SPSS (diolah)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,095, yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa asumsi klasik normalitas terpenuhi, sehingga analisis statistik selanjutnya, seperti regresi linier berganda, dapat dilakukan tanpa pelanggaran asumsi normalitas. Distribusi data yang normal penting untuk memastikan validitas pengujian hipotesis dan interpretasi hasil yang lebih akurat.

Uji Multikolinearitas.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	(Constant)		
	Audit Internal	.304	3.291
	Lingkungan Kerja	.304	3.291

Sumber: SPSS (diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan output Collinearity Statistics, diperoleh nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) diatas dapat diketahui bahwa Audit Internal memiliki nilai VIF = 3,291 dan Lingkungan Kerja memiliki nilai VIF = 3,29. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi ini. Artinya, kedua variabel (Audit Internal dan Lingkungan Kerja) tidak memiliki hubungan linier yang sangat kuat satu sama lain, sehingga dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi untuk memprediksi variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.175	.946		1.242	.222
	Audit Internal	-.039	.098	-.122	-.403	.689
	Lingkungan Kerja	.030	.097	.093	.309	.759

Sumber: SPSS (diolah)

Berdasarkan hasil output uji heteroskedastisitas menggunakan metode **Glejser Test** (dengan variabel dependen *ABS_RES*), diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel independen dengan variabel Audit Internal yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,689 dan variabel Lingkungan Kerja yang memiliki signifikansi sebesar 0,759. Karena nilai signifikansi untuk kedua variabel independen lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Artinya, varian dari residual adalah konstan (homoskedastis) dan model regresi memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas, sehingga hasil analisis regresi dapat dianggap valid secara statistik.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.646	1.366

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS (diolah)

Berdasarkan output Model Summary, diperoleh nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,665, yang berarti bahwa 66,5% variasi dari variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Audit Internal dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 33,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Kemudian, nilai Adjusted R Square sebesar 0,646 menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen yang digunakan, dan ini menunjukkan model memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik. Nilai R sebesar 0,815 mengindikasikan adanya hubungan atau korelasi yang kuat antara variabel independen dan dependen. Adapun Standard Error of the Estimate sebesar 1.366 menunjukkan besarnya kesalahan prediksi rata-rata dalam model regresi ini.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.154	2	66.577	35.664	.000 ^b
	Residual	67.205	36	1.867		
	Total	200.359	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Audit Internal

Sumber: SPSS (diolah)

Berdasarkan output ANOVA di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) yang menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun secara simultan signifikan. Artinya, variabel independen yaitu Audit Internal dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F sebesar 35,664, yang mana lebih besar dari nilai F tabel yang sebesar 3,26 menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kekuatan prediktif yang baik, sehingga layak digunakan untuk menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.548	1.515		2.342	.025
	Audit Internal	.333	.157	.372	2.124	.041
	Lingkungan Kerja	.427	.156	.479	2.734	.010

Sumber: SPSS (diolah)

Berikut adalah interpretasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial berdasarkan hasil uji t, disusun seperti format contoh Anda:

- Hasil uji t pada variabel Audit Internal diperoleh nilai t hitung sebesar 2,124 $>$ t tabel yaitu 2,028 dan nilai signifikansi 0,041 $<$ 0,05, maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, artinya variabel Audit Internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,734 $>$ t tabel yaitu 2,028 dan nilai signifikansi 0,010 $<$ 0,05, maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan

Audit internal merupakan proses sistematis yang dirancang untuk mengevaluasi efektivitas pengendalian internal, manajemen risiko, dan proses tata kelola dalam suatu organisasi. Melalui kegiatan seperti perencanaan audit, pengujian dan evaluasi informasi, penyampaian hasil pemeriksaan, serta tindak lanjut, audit internal berfungsi

sebagai alat bantu manajemen dalam memastikan bahwa kegiatan operasional berjalan sesuai dengan prosedur dan tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan audit internal yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja, transparansi, serta akuntabilitas karyawan dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya pengawasan yang terstruktur dan terencana, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, keberadaan audit internal yang efektif sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Hasil analisis yang menunjukkan pengaruh positif dari audit internal terhadap kinerja karyawan sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Dalam (Mulyanti et al., 2021) dan (Tarigan dan Viorentine, 2021), juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan antara audit internal dan kinerja karyawan. Audit internal yang berdampak pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi. Selain itu, audit internal berfungsi untuk mengidentifikasi penyimpangan yang dapat menghambat pencapaian tujuan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, dan fasilitas, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung di tempat kerja, mereka cenderung lebih termotivasi, fokus, dan loyal terhadap organisasi. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan stres, dan berdampak negatif pada produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rohmaniah et al., 2023) serta (Risanto & Suryani, 2023), juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang disusun oleh penulis dalam rangka meneliti pengaruh audit internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan disimpulkan bahwa :

- a. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti benar dan dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan audit internal yang efektif dalam suatu perusahaan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Ketika aktivitas karyawan dapat diawasi dan dievaluasi oleh auditor internal, maka hal tersebut memberi dampak yang konstruktif terhadap kualitas kerja mereka.
- b. Temuan lain dari penelitian ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga dinyatakan terbukti dan dapat diterima. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih maksimal. Jika perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, maka hal tersebut akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauji, A., & Ghonimah. (2023). *Penerapan Audit Internal Pada Sistem Pengendalian Internal Perusahaan Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Penjualan Perusahaan Pada Periode Tahun 2021-2023*.
<https://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fokusemba/article/view/1175/637>
- Fitriyani Saputri, S., Nurmala, & Aryo Arifin, M. (2025). *Analisis Peran Auditor Internal dan Laporan Auditor Internal Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*

pada RSI Siti Khadijah Palembang. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/mediasi>

- Liawati, L., & Widowati, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mustika Citra Rasa. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 181. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12357>
- Mulyanti, D., Septiana, E., Angliawati, R. Y., Hariyanti, I., & Sandini, D. (2021). PENINGKATAN EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL GAJI KARYAWAN MELALUI AUDIT INTERNAL. In *Jurnal Financia* (Vol. 2, Issue 1). <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/financia/article/view/408>
- Musyarofah, A., Jalil, M., & Gunistiyo. (2021). *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Reward dan Kepemimpinan Spiritual*. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1n2.2645>
- Pamungkas, F. R., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Makmur Di Kota Semarang. In *YUME: Journal of Management* (Vol. 7, Issue 1). https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/6239?utm_source=chatgpt.com
- Risanto, D. R., & Suryani, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Dampaknya Pada Kesejahteraan Karyawan Perbankan Konvensional Dan Syariah Di Jawa Timur. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 5). <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1690>
- Rohmaniah, L., Musriati, T., & Teguh Widayanto, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo* (Vol. 1, Issue 3). <https://ejournal.upm.ac.id/index.php/jumad/article/view/1390>
- Sriwiyanti, E., Purba, D. S., & Yanti, D. D. (2024). *PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN PENERAPAN AUDIT INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Pematangsiantar)*. <https://doi.org/10.36985/jia.v6i1.1275>