

_Artikel Nurhayati-Evi-Heti.pdf

by Cek Plagiasi Turnitin - No Repository

Submission date: 09-Dec-2022 05:13AM (UTC+0700)

Submission ID: 1975709668

File name: Artikel_Nurhayati-Evi-Heti.pdf (486.26K)

Word count: 3422

Character count: 21936

PENGARUH AUDIT INTERNAL, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PASIFIC INDO PACKING

Siti Nurhayati, Evi Dwi Kartikasari, Heti Nur Ani
STIE KH. Ahmad Dahlan Lamongan
Email : sitinurhyti222@gmail.com

ABSTRACT

This Study aims to test and analyze whether there is an influence of Internal Audit, Competence and Compensation on Employee Performance. This research conducted in PT Pasific Indo Packing which is located in the village Tlogoagung Kembangbahu Lamongan and chosen using a total sampling technique where all members of the population are sampled. The results showed that internal audit partially influences employee performance. Where the value of t count is greater than t table $2,849 > 0,248$. Based on a significant value of 0,006 smaller than 0,05. Competency partially influences employee performance. This is indicated by the value of t calculate the competency variable of 3,373 greater than t table of 0,248 and with significant value 0,001 which is smaller than 0,05. Compensation partially influences employee performance this is indicated by the t value of equal to 4,057 greater than t table of 0,248 and seen from significant value 0,000 smaller than 0,05. Internal audit, competence and compensation simultaneously affect employee performance. This is shown from the calculated f value of 23,874 greater than f table of 2,75 and significant value 0,000 smaller than 0,05. Periodic evaluations are needed to find whether internal audits within the company are running well or not. The competencies of employees need to be evaluated so that employees can work according to the skills and knowledge supported by work attitudes. Compensation given to employees should be given on time so that employees are enthusiastic at work.

Keywords : *internal audit, competence, compensation, employee performance.*

PENUTUP

Perkembangan dunia bisnis saat ini yang semakin pesat menuntut suatu perusahaan untuk lebih efektif dan efisien dalam mengelola usahanya sehingga tercipta suatu keunggulan kompetitif. Perusahaan perlu adanya suatu sistem pengawasan yang baik. Pertumbuhan ekonomi dan dunia bisnis yang mulai menampakkan hasil positif sekarang ini haruslah dihadapi dengan kesiapan

untuk perubahan dan keberhasilan. Proses perubahan itu sendiri menuntut kemampuan dalam praktik-praktik bisnis baru yang berporos pada *good corporate governance*.

Perkembangan teknologi, fluktuasi ekonomi dan kondisi dinamis merupakan hal yang harus dihadapi oleh perusahaan. Perusahaan diharuskan memiliki keterampilan dan kompetensi dalam menjalankan suatu bisnis, baik dalam lingkungan

internal maupun lingkungan eksternal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai gambaran hasil pencapaian dari pelaksanaan kegiatan untuk mewujudkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui sebuah perencanaan strategi organisasi (Noviani, 2018 dalam jurnal Manuaba dan Muliarta). Kinerja tergantung pada tingkat kesiapan karyawan yang tinggi atau rendah yang menggambarkan bahwa sikap karyawan terhadap perubahan kesiapan memiliki pengaruh besar karena karyawan yang berbeda memiliki tingkat pemahaman yang berbeda. Audit adalah proses sistematis yang dilakukan oleh seseorang yang kompeten dan independen untuk mendapatkan bukti-bukti dan mengevaluasi secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi untuk dapat melaporkan kesesuaian pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, kemudian menyampaikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Audit ⁴ internal adalah pemeriksaan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi serta menentukan keandalan informasi

yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi (Mulyadi, 2013 dalam jurnal Febrianti 2019).

² Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional (Wibowo, 2012 dalam jurnal Dusauw, Lengkonng dan Sendow 2016).

Kompensasi salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja adalah kepuasan kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka (Yuniarsih, 2011 dalam jurnal Saleleng dan Soegoto 2015).

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT *Pasific Indo Packing*? 2) Apakah kompetensi berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT *Pasific Indo Packing*? 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT *Pasific Indo Packing*?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh audit internal terhadap kinerja karyawan PT *Pasific Indo Packing*. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT *Pasific Indo Packing*. 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT *Pasific Indo Packing*.

TINJAUAN PUSTAKA

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 bersifat multidimensional dan memiliki variasi dalam pengukuran yang disesuaikan pada kompleksitas faktor pembentuk kinerja. Kinerja organisasi tidak terlepas dari kinerja individu pegawainya, organisasi tidak mungkin mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan tanpa memperhatikan kinerja individu para pegawai terlebih dahulu.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2012: 118)

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai 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 (Handoko dalam Murty, 2012).

Indikator kinerja karyawan (Gibson dalam Sriwidodo, 2010) adalah sebagai berikut: 1) Kualitas hasil pekerjaan dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja. 2) Kuantitas hasil pekerjaan dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan. 3) Kerja sama yaitu kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan. 4) Kemampuan berkomunikasi karyawan baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasannya. 5) Karyawan hadir kerja maupun pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan perusahaan.

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. ³

Audit adalah suatu rangkaian kegiatan yang menyangkut : 1) Proses pengumpulan dan evaluasi bahan bukti Informasi yang dapat diukur. Informasi yang dievaluasi adalah informasi yang dapat diukur. Hal-hal yang bersifat kualitatif harus dikelompokkan dalam kelompok yang terukur, sehingga dapat dinilai menurut ukuran yang jelas, seumpamanya Baik Sekali, Baik, Cukup, Kurang Baik, dan Tidak Baik dengan ukuran yang jelas kriterianya. 2) Entitas ekonomi. Untuk menegaskan bahwa yang diaudit itu adalah kesatuan, baik berupa Perusahaan, Divisi, atau yang lain. Dilakukan oleh seseorang (atau sejumlah orang) yang kompeten dan independen yang disebut sebagai Auditor. 3) Menentukan kesesuaian informasi dengan kriteria penyimpangan yang ditemukan. Penentuan itu harus berdasarkan ukuran yang jelas. Artinya, dengan kriteria apa hal tersebut dikatakan menyimpang. 4) Melaporkan hasilnya. Laporan berisi informasi tentang kesesuaian antara informasi yang diuji dan kriterianya, atau ketidaksesuaian informasi yang diuji dengan kriterianya serta menunjukkan fakta atas ketidaksesuaian tersebut.

Audit internal adalah ⁴ fungsi penilaian independen yang dibentuk dalam perusahaan untuk memeriksa dan mengevaluasi aktivitas-aktivitasnya sebagai jasa yang diberikan kepada perusahaan (Sawyer : 2010:8). Indikator Audit Internal 1)

Standar Umum adanya audit internal dapat menambah semangat kerja para karyawan. 2) Standar Pekerjaan adanya audit internal selalu merencanakan dan memsupervisi kegiatan audit diperusahaan. 3) Standar Umum adanya audit internal dapat memotivasi kerja para karyawan.

Kompetensi

² Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional (Wibowo, 2012).

Jenis-jenis kompetensi

1) Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara professional, efektif dan efisien. 2) Kompetensi Organisasi salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

1) Keyakinan dan nilai-nilai. 2) Keterampilan. 3) Pengalaman. 4) Karakteristik kepribadian. 5)

Motivasi. 6) Isu emosional. 7) Kemampuan intelektual. 8) Budaya organisasi. Adapun Indikator kompetensi : 1) Pengetahuan (*knowlegde*) informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya. 2) Keterampilan (*skill*) suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal. 3) Sikap perilaku (*Attitude*) pola tingkah laku seorang karyawan di dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2010: 118). Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) (Hasibuan, 2010: 121) antara lain yaitu: 1) Ikatan kerja sama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. 2) Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. 3) Pengadaan efektif jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. 5) Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil. 6) Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku. 7) Pengaruh serikat buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. 8) Pengaruh pemerintah jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

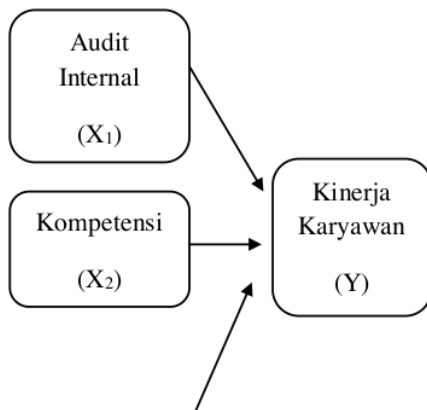
Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori (Gugup Kismono, 2011:178), yaitu: 1) Kompensasi finansial. Kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu : Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan nilai sebuah pekerjaan dilakukan melalui evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar

kecilnya gaji insentif atau bonus dikaitkan dengan kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya, maka dia berhak mendapatkan insentif lebih besar walaupun mereka menduduki jabatan yang sama. Kompensasi tidak langsung berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain. 2) Kompensasi Non Finansial. Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu : Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Indikator kompensasi yaitu : 1) Upah yang diberikan bisa memenuhi kebutuhan ekonomi. 2) Besarnya gaji pokok dengan pekerjaan yang dilakukan. 3) Fasilitas sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai.

Konsep Hipotesis



Kompensasi

(X₃)

Gambar 1 Konsep Hipotesis

⁴ Audit intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi (Mulyadi : 2010:29).

H₁ : Ada pengaruh audit internal terhadap kinerja karyawan PT *Pacific Indo Packing*.

² Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional (Wibowo, 2012).

H₂ : Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT *Pacific Indo Packing*.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada perusahaan (Hasibuan, 2010: 118).

H₃ : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT *Pasific Indo Packing*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT *Pasific Indo Packing*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT *Pasific Indo Packing* yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan penggunaan *total sampling* karena jumlah populasi kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, *interview*, kuisisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Person's Correlation Product Moment* untuk pengujian dua sisi yang terdapat pada program komputer SPSS, uji korelasi tersebut bisa dikatakan valid jika tingkat probabilitasnya < 0,05.

Hasil uji validitas ini menunjukkan seluruh item

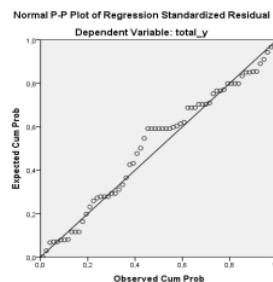
pernyataan dalam kuisisioner memiliki nilai probabilitas < 0,05 artinya seluruh item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*, dimana suatu item dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*, diperoleh nilai koefisien berturut-turut sebagai berikut : 0,730, 0,676, 0,727 dan 0,799. Seluruh nilai variabel > 0,60 sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusikan normal.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

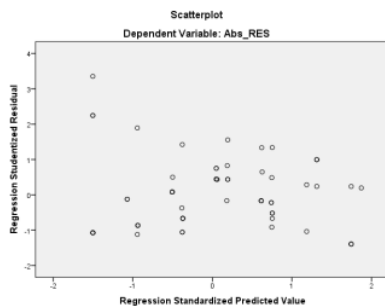
Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel independen saling berkorelasi tinggi.

Hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,957, 0,702 dan 0,726 dan nilai VIF kurang dari 10 yaitu sebesar 1,045, 1,424 dan 1,378. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Situasi Heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan tidak adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dapat diketahui bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,538 + 0,357X_1 + 0,510X_2 + 1,438X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta sebesar 4,538
- B₁ = Audit internal sebesar 0,357
- B₂ = Kompetensi sebesar 0,510
- B₃ = Kompensasi sebesar 1,438
- e = error / variabel pengganggu

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (Uji t) terhadap audit internal (X₁) menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,849 > 0,248 dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 yaitu 0,006 < 0,05. Kompetensi (X₂) menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 3,373 > 0,248 dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 yaitu 0,001 < 0,05. Kompensasi (X₃) menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 4,057 > 0,248 dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 yaitu 0,000 < 0,05.

Angka X₁, X₂, dan X₃ menunjukkan nilai yang signifikan. Dengan demikian H₀ ditolak atau H₁, H₂ dan H₃ diterima, yang artinya audit internal, kompetensi dan kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT *Pasific Indo Packing*.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) nilai F hitung lebih besar dari f tabel yaitu $23,874 > 2,75$ dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel audit internal, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Audit Internal Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa audit internal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, yaitu $2,849 > 0,248$. Berdasarkan nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Mulyadi, 2013 dalam jurnal Febrianti 2019 bahwa "Audit internal adalah pemeriksaan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjangaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi".

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) diterima, artinya penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung variabel

kompetensi sebesar 3,373 lebih besar dari t tabel sebesar 0,248, serta dengan nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Wibowo, 2012 dalam jurnal Prasauw, Lengkong dan Sendow 2016 "Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional".

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) diterima, artinya penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,057 lebih besar dari t tabel sebesar 0,248 dan dilihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Yuniarsih, 2011 dalam jurnal Saleleng dan Soegoto 2015 Kompensasi salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja adalah kepuasan kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau

balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka.

KESIMPULAN

- 1) Audit Internal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT *Pasific Indo Packing*. Dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) dimana nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, yaitu $2,849 > 0,248$. Berdasarkan nilai signifikan sebesar $0,006$ lebih kecil dari $0,05$.
- 2) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT *Pasific Indo Packing*. Dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) dimana nilai t hitung variabel kompetensi sebesar $3,373$ lebih besar dari t tabel sebesar $0,248$, serta dengan nilai signifikan $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$.
- 3) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT *Pasific Indo Packing*. Dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) dimana nilai t hitung sebesar $4,057$ lebih besar dari t tabel sebesar $0,248$ dan dilihat dari nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko.2012.Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*.Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Kismono, Gugup. (2011). *Bisnis pengantar* .Edisi 2. BPFE. UGM. Yogyakarta.
- Murty, Hudiwinarsih. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*.
- Mulyadi.(2013).*Auditing*. Buku 1, Edisi 6. Jakarta:Salemba Empat.
- Noviani, K. S.(2018).Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi dan pelatihan pada kinerja karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25, 2212-2241.
- Sriwidodo, Untung & Agus Budi. (2010).Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi & kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan.*Jurnal Manajemen vol.4 no.1:47-57*.
- Sugiyono.(2015). *Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Torang, Dr. Syamsir. (2012). *Organisasi & manajemen (perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo.(2012).*Manajemen Kinerja (Edisi ke 3)*.Jakarta.Rajawali Pers.

Yuniarsih.(2011).*Manajemen
Sumber Daya
Manusia*.Alfabeta.Bandung

_Artikel Nurhayati-Evi-Heti.pdf

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	edoc.site Internet Source	5%
2	journal.undiknas.ac.id Internet Source	5%
3	tofasemproel.blogspot.com Internet Source	4%
4	yanurto.blogspot.com Internet Source	4%
5	repository.unisma.ac.id Internet Source	3%

Exclude quotes On

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography On