



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 13335-13348

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Audit Internal, Motivasi, dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus pada CV. BAM)

Nusan^{1✉}, Amrulloh²

Institut Bisnis dan Informatika Kesatuan

Email: nusan761@gmail.com[✉]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh audit internal, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Audit internal diperlukan untuk mengendalikan arus kegiatan operasional karena berfungsi sebagai alat untuk menilai kinerja karyawan dan mencegah terjadinya kecurangan yang merugikan perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji kinerja karyawan pada CV. BAM dengan menggunakan variabel bebas yaitu audit internal, motivasi, dan lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan mengambil data penelitian dalam bentuk survey, dengan membagikan kuesioner kepada 30 responden. Responden untuk penelitian ini adalah karyawan CV. BAM. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial audit internal, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Audit Internal, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research aims to determine the effect of internal audit, motivation and work environment on employee performance. Internal audit is needed to control the flow of operational activities because it functions as a tool to assess employee performance and prevent fraud that is detrimental to the company. In this research, researchers examined employee performance at CV. BAM uses independent variables, namely internal audit, motivation and work environment. The research method used in this research is a quantitative method. This research uses hypothesis testing and takes research data in the form of a survey, by distributing questionnaires to 30 respondents. Respondents for this research were CV employees. BAM. The analysis technique used in this research is multiple regression analysis. The results of this research prove that internal audit, motivation and work environment partially influence employee performance.

Keywords: *Internal Audit, Motivation, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh faktor manusia. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, setiap perusahaan harus mempersiapkan diri untuk perkembangan teknologi dan mengatasi kebutuhan seluruh konsumen. Apabila perusahaan ingin tetap bertahan dalam dunia bisnis maka harus mampu mengatasi perubahan-perubahan yang terus berkembang dengan cara meningkatkan kinerja karyawan (Widyawati & Nurmalia, 2019).

Suatu organisasi dapat dikatakan baik apabila dilihat dari beberapa faktor yaitu dapat dilihat dari baik atau buruknya kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan dapat bersaing dan bertahan di dunia bisnis. Selain itu, peran penting kinerja karyawan dalam kemajuan suatu perusahaan yaitu dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan yang berkaitan erat dengan aktivitas-aktivitas pada anggota yang berada dalam organisasi tersebut.

Audit internal berperan penting di dalam suatu perusahaan yaitu untuk mendukung kegiatan perusahaan. Audit internal bukan hanya memiliki peran dalam menganalisis laporan keuangan saja, tetapi dapat juga menjadi lembaga yang secara efektif dan efisien mengatur kinerja organisasi perusahaan (Tarigan & Viorentine, 2021). Audit internal menggunakan metode yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengendalian internal dan membantu manajemen perusahaan untuk menciptakan kinerja yang lebih baik. Maka dari itu peran audit internal diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Menurut (Setyorina & Sulistyawati, 2018), audit internal merupakan salah satu kegiatan konsultasi yang independen serta dirancang secara objektif untuk penilaian dalam meningkatkan operasionalisasi perusahaan. Faktanya, audit internal memberikan informasi yang dibutuhkan pemimpin perusahaan untuk melakukan pekerjaan mereka. Di dalam suatu perusahaan, audit internal memiliki fungsi dan tanggung jawab untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas dan kinerja setiap karyawan (Tarigan & Viorentine, 2021).

Menurut Affandi (2018:23), motivasi yaitu kemauan yang muncul di dalam diri seseorang karena termotivasi agar melakukan kegiatan dengan ikhlas serta suka cita sehingga akan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Prestasi kerja dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan juga memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri. Manfaat prestasi kerja bagi karyawan yaitu dapat membuat dirinya agar merasa puas atas hasil yang ia peroleh atas pencapaiannya. Sedangkan bagi perusahaan prestasi kerja memberikan manfaat yang sangat besar karena hal ini mampu memberikan kemudahan bagi perusahaan terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan pengambilan keputusan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan tersebut (Abdulah, 2020).

Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja yaitu semua peralatan di lingkungan, baik individu maupun kelompok, seperti tempat kerja, metode kerja atau aturan kerja. Sebagai aturan umum, keadaan kerja yang baik mengarah pada kinerja lebih baik. Sebaliknya, keadaan kerja yang kurang baik menyebabkan kinerja yang tidak berkualitas dan mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang memengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan (Ferawati, 2017). Apabila karyawan dapat melakukan aktivitas dengan sehat, aman dan nyaman, maka kondisi lingkungan kerja dianggap baik. Dengan demikian tujuan perusahaan bisa tercapai apabila perusahaan tersebut mempunyai lingkungan kerja yang baik (Nuryasin et al., 2016).

Menurut Sedarmayanti (2017), "kinerja karyawan adalah apa yang orang lakukan dan dapat di amati". Menurut (Surya, 2017), karyawan adalah aset yang sangat penting. Perusahaan harus mampu mengelolanya dengan baik agar dapat memberi kontribusi yang ideal. Kinerja karyawan menjadi perhatian bagi perusahaan, karyawan tidak dapat sepenuhnya berkonsentrasi pada pekerjaan mereka jika mereka merasa kurang nyaman, kurang dihargai, dan tidak dapat mengembangkan kemampuan di tempat kerja.

Kasus kecurangan yang pernah terjadi di perusahaan CV. BAM (Berkah Amanah Mitra) pada tahun 2020 yaitu korupsi yang dilakukan oleh *marketing*. Akibatnya perusahaan tidak dapat memutar pendapatan untuk menutupi saldo perusahaan. Setelah dilakukan pemeriksaan oleh bagian *accounting* perusahaan, terdapat catatan yang tidak sesuai dengan penjualan. Penyebabnya karena ada tindakan kecurangan yang dilakukan oleh *marketing* berupa manipulasi data penjualan dengan merekayasa laporan penjualan. Berdasarkan informasi di atas, kerugian yang dialami perusahaan cukup tinggi, diperkirakan antara 80-100 juta. Sistem pengendalian internal yang kurang baik dapat mengakibatkan kecurangan terutama di bagian pemasaran. Oleh karena itu, mudah untuk mengambil hasil penjualan yang merugikan perusahaan. Dari kejadian di perusahaan CV. BAM (Berkah Amanah Mitra) diperlukan adanya audit internal yang baik. Audit internal merupakan salah satu cara untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya kecurangan karyawan khususnya dibidang pemasaran yang berdampak pada kerugian bagi perusahaan CV. BAM (Berkah Amanah Mitra).

Audit internal diperlukan untuk mengendalikan arus kegiatan operasional karena berfungsi sebagai alat untuk menilai kinerja karyawan dan mencegah terjadinya kecurangan yang merugikan perusahaan. Audit tidak hanya bertindak sebagai badan pengatur, tetapi juga sebagai perantara antara pemilik dengan karyawan. Laporan yang dihasilkan oleh audit internal menjadi acuan bagi pemilik perusahaan untuk melihat apa yang dilakukan karyawannya.

Fenomena selanjutnya adalah motivasi kerja karyawan CV. BAM (Berkah Amanah Mitra) cukup rendah karena kurangnya pengembangan diri pada karyawan. Karyawan merasa pelaksanaan pelatihan kurang efektif karena kegiatan ini jarang dilakukan oleh CV. BAM (Berkah Amanah Mitra) sehingga karyawan merasakan kurangnya perhatian pemimpin terhadap pengembangan diri. Seperti yang kita ketahui bahwa dengan pelatihan ini akan meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dan memotivasi mereka agar melakukan tugasnya dengan baik. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja di dalam perusahaan, perlu adanya dukungan pemimpin yang mendukung pengembangan diri karyawan.

Penulis menemukan lingkungan kerja perusahaan CV. BAM (Berkah Amanah Mitra) belum cukup kondusif dimana beberapa fasilitas yang tidak dilengkapi dengan baik. Beberapa fasilitas kerja diketahui kurang memadai seperti penerangan, filter udara, AC dan toilet. Fasilitas yang kurang baik ini harus diperhitungkan oleh perusahaan CV. BAM (Berkah

Amanah Mitra) agar dapat menjamin kenyamanan karyawan di tempat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada, maka pada penelitian ini penulis merumuskan masalah apakah audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Objek penelitian ini adalah audit internal, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Subjek penelitian ini adalah CV. BAM. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling dengan kriteria semua responden mengisi semua pertanyaan kuesioner, responden telah bekerja di perusahaan CV. BAM setidaknya selama satu tahun, dan dengan pendidikan terakhir minimal SMA. Operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala/Ukuran
Audit Internal (X1)	Audit internal merupakan unsur pengawasan pengendalian internal dalam suatu organisasi dan bertujuan untuk memantau efektivitas unsur pengendalian internal lainnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Standar Umum 2. Standar Pekerjaan 3. Standar Pelaporan 	Skala Likerts
Motivasi (X2)	Motivasi sebagai suatu kemampuan yang timbul dalam atau luar diri seseorang yang dapat mengakibatkan ketekunan untuk mencapai harapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologi 2. Kebutuhan Rasa aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan Diri 5. Kebutuhan Aktualisasi diri 	Skala Likerts

Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja meliputi keadaan fisik dan non fisik tempat kerja seperti perasaan nyaman, aman, dan tenteram dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas Kerja 	Skala Likerts
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang karena kualitas yang mereka tunjukkan dalam melakukan tugas berdasarkan pengalaman mereka. Karyawan merupakan orang bertindak dengan keahlian dan kemampuannya berdasarkan peraturan yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor individual 2. Faktor psikologis 3. Faktor organisasi 	Skala Likerts

Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam pengujian hipotesis adalah model persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = konstan

b_{1,2,3} = koefisien regresi X₁, X₂ dan X₃

X₁ = Variabel audit internal

X₂ = Variabel motivasi

X₃ = Variabel lingkungan kerja

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel independen terhadap variabel dependen dalam waktu yang bersamaan.
2. Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen yaitu audit internal, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, secara parsial atau individu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis Kelamin

Tabel 2. Deskripsi Kategori Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – laki	19	63,33%
Perempuan	11	36,66%
Jumlah	30	100,00%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan laki-laki yaitu sebanyak 19 responden atau dalam persentase sebanyak 63,33% dan apabila dilihat dari responden perempuan menunjukkan sebanyak 11 responden atau dalam persentase sebanyak 36,66%.

Pendidikan

Tabel 3. Deskripsi Kategori Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	5	16,66%
D3	3	10,00%
S1	21	70,00%
S2	1	3,33%
Jumlah	30	100,00%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden tersebut merupakan karyawan dengan pendidikan S1 berjumlah 21 responden atau 70,00%, kemudian posisi kedua yaitu pendidikan SMA berjumlah 5 responden atau 16,66%, posisi ketiga yaitu pendidikan D3 berjumlah 3 responden atau 10,00% dan Pendidikan S2 berjumlah 1 responden atau sebanyak 3,33%.

Masa Kerja

Tabel 4. Deskripsi Kategori Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 Tahun	8	26,66%

2 – 3 Tahun	13	43,33%
4 – 5 Tahun	4	13,33%
6 Tahun	5	16,66%
Jumlah	30	100,00%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan mayoritas responden tersebut merupakan karyawan dengan masa kerja karyawan 2-3 tahun berjumlah 13 responden atau 43,33%. Masa kerja karyawan 1 tahun berjumlah 8 responden atau 26,66%. Masa kerja karyawan 6 tahun berjumlah 5 responden atau 16,66% dan masa kerja karyawan 4-5 tahun berjumlah 4 responden atau 13,33%.

Uji Hipotesis

Untuk melihat hasil pengujian hipotesis penulis melakukan uji regresi linier berganda yaitu koefisien determinasi dan uji t. Model regresi linier berganda pada penelitian ini adalah:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	6,696	4,908			
1	Audit Internal	,278	,110	,340	2,538	,017
	Motivasi	,159	,077	,299	2,071	,048
	Lingkungan Kerja	,417	,196	,354	2,134	,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 22, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,696 + 0,278X_1 + 0,159X_2 + 0,417X_3$$

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,716	,683	2,631

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

Sumber : Output SPSS 22, 2023

Pada tabel 6 diperoleh angka koefisien determinasi atau adjusted R2 sebesar 0,683. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel audit internal, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama dapat menjelaskan 68,3% terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya 31,7% (100% - 68,3%) dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

Uji t atau Uji Parsial

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,696	4,908		1,364	,184
	Audit Internal	,278	,110	,340	2,538	,017
	Motivasi	,159	,077	,299	2,071	,048
	Lingkungan Kerja	,417	,196	,354	2,134	,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output SPSS 22, 2023*

Adapun hasil analisis uji t pada penelitian ini adalah seperti berikut:

1. Pengaruh Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel audit internal yaitu 0,278 dan nilai signifikansi sebesar 0,017. Kemudian apabila dilihat dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan signifikan karena $0,017 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi yaitu 0,159 dan nilai signifikansi sebesar 0,048. Kemudian apabila dilihat dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan signifikan karena $0,048 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja yaitu 0,417 dan nilai signifikansi sebesar 0,042. Kemudian apabila dilihat dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan signifikan karena $0,042 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini mampu memberikan bukti bahwa audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila semakin baik audit internal di dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Audit internal memiliki peranan yang penting untuk dapat mencapai tujuan 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 (Anggraini, 2008).

Dengan adanya audit internal pada suatu perusahaan maka akan menciptakan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Karena, peran audit internal adalah menjamin perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan melalui penilaian dan evaluasi yang dilakukan oleh auditor internal di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arief & Sunaryo, 2020) dan (Tarigan & Viorentine, 2021) mengungkapkan bahwa variabel audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini mampu memberikan bukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila perusahaan memiliki motivasi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Affandi (2018:23), motivasi yaitu kemauan yang muncul di dalam diri seseorang karena termotivasi agar melakukan kegiatan dengan ikhlas serta suka cita sehingga akan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Terdapat beberapa macam bentuk dalam pemberian motivasi yang dapat dilakukan kepada karyawan, pemberian motivasi terhadap karyawan diantaranya yaitu berupa gaji yang sesuai, pemberian promosi dan sebagainya. Pada dasarnya karyawan selalu ingin mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan merasa puas atas apa yang telah dikerjakannya. Oleh karena itu, dengan pemberian gaji yang layak dan pemberian promosi tersebut di harapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan adanya motivasi yang tinggi dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih produktif dan terampil agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan membantu dalam memajukan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arianto & Kurniawan, 2020) dan (Kumarawati, Suparti, & Yasa, 2017) mengungkapkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini mampu memberikan bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila semakin baik lingkungan kerja di dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Alex S. Nitisemito (2015:198) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat memengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di tempat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, sehat, aman, dan nyaman maka kondisi lingkungan dapat dikatakan baik. Sebaliknya jika perusahaan gagal memberikan lingkungan yang baik maka dapat membuat karyawan terganggu dan tidak dapat berkonsentrasi akibatnya dapat memengaruhi produktivitas mereka. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak pada kinerja yang tinggi dan dengan kinerja yang tinggi dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) dan (Wibowo, 2014) mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil akhir dari penelitian ini mampu memperoleh bukti bahwa audit internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima.
2. Hasil akhir dari penelitian ini mampu memperoleh bukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima.
3. Hasil akhir dari penelitian ini mampu memperoleh bukti bahwa lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 3(3), 312–321.
- Arief, R., & Sunaryo. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mega Pesanggrahan Indah). *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 9(2), 125-143.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The Effect Of Work Environment And Motivation Onemployee Performance Of PT. Hasta Multi Sejahteracikarang. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*, 1(1).
- Cahaya, A. D., Endarwati, W. D., & Ardinaya, E. K. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Penurunan Upah Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan My Tours and Travel). *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(2), 118–129.
- Damayanti, Z. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(2).
- Dipoatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda Di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerjakaryawan PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen*. 4(6), 990-1001.
- Febrianti, R. (2019). Pengaruh Audit Internal Terhadap Perilaku Kecurangan Dan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Koperasi. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*. 3(2).

- Hanafi, K. M., & Syah, T. Y. R. (2021). Moderating Role of Demographic Factors in the Relationship among Job Satisfaction, Work Environment, Work Motivation to Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(1), 12-28.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81-91.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1).
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
- Lasmaya, S. M., & Rusjiana, J. (2019). Pengaruh Audit Internal Pengeluaran Kas Terhadap Pengendalian Intern Pengeluaran Kas Pada Perusahaan Fashion Di Kota Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 13(2), 122-129.
- Maria, E. (2019). The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 133-140.
- Monica¹, I. T., & Ayu, A. R. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lika Utama Engineering Medan. *Civitas: Jurnal Studi Manajemen*, 4(2), 55-61.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *DIJDBM, Dinasti International Journal Of Digital Business Management*. 1(4).
- Ningsih, O., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022, January 31). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Nurasik, & Dewi, R. S. (2020). Pengauditan Internal. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

- Nurzanah, N., Alimudding, M. I., & Nur, A. A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(2), 101-119.
- Rahayu, P. E., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(3).
- Rahmawati dan Supri, Z. (2019). Internal Audit & Pendeteksian Kecurangan. LPPI UM Palopo. Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Rina, Irwansyah, dkk. (2021). Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 1–14.
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perseroan Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74 – 82.
- Sumarlin. (2020). Kualitas Hasil Audit (Audit Internal). Makassar. Alauddin University Press.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D, & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdanamuliadesa Caringin Kulonkecamatan Caringin kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2).
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853.
- Wuri., & Suwandi. (2022). Pengaruh Audit Internal Manajemen Mutu Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cipta Mandiri Wirasakti. *DINAMIKA: Jurnal Manajemen Akuntansi, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 87-97.