

The Effect of Audit Awareness, Tenure & Implementation of Internal Audit on Employee Performance Assessment at PT. ECCO Indonesia

Pengaruh Pemahaman Audit, Masa Kerja & Pelaksanaan Audit Internal Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan di PT. ECCO Indonesia

Artha Parameswara Hariyono^{1)*}, Dina Dwi Oktavia Rini, SE., MSA., CTA, ACPA^{*,2)}

¹⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: dinador@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the influence of audit understanding, tenure, and internal audit implementation on employee performance assessments at PT. ECCO Indonesia. These three factors are considered to play a crucial role in improving the effectiveness and efficiency of the audit process and directly impact employee performance. Audit understanding among employees is key to increasing awareness and compliance with audit procedures, thereby strengthening the quality of audit results and performance assessments. Tenure is also an indicator of experience that can influence employee competency levels and understanding of the audit process, as well as their motivation to achieve performance targets. Effective internal audit implementation is believed to improve internal control systems and provide constructive feedback for improving employee performance. This study used a quantitative approach with a survey method of 91 PT. ECCO Indonesia employee respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The analysis results indicate that audit understanding has a positive and significant influence on employee performance assessments, with a regression coefficient of 0.420 and a calculated t-value of 6.123 (greater than the t-table of 1.662) at a significance level of 0.000 (<0.05). Furthermore, tenure and internal audit implementation also demonstrated a positive influence on employee performance appraisals. These findings reinforce the idea that a good understanding of auditing and internal audit implementation can improve employee performance appraisals, while work experience also contributes to the process. The results of this study provide a clear picture of the relationship between these factors and their contribution to improving employee performance in companies. Theoretically, this research can add to the literature on the influence of internal audit and human resource factors on performance appraisals in industrial environments. Practically, companies can use these findings as a basis for improving internal audit processes, enhancing employee understanding of audits, and extending tenure, which positively impacts performance. Thus, companies can achieve sustainable operational success and enhance their competitiveness in the market.*

Keywords: *audit, tenure, internal audit, performance appraisal.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemahaman audit, masa kerja, dan pelaksanaan audit internal terhadap penilaian kinerja karyawan di PT. ECCO Indonesia. Ketiga faktor tersebut dipandang memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses audit serta berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Pemahaman audit di kalangan karyawan adalah kunci untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap prosedur audit, sehingga memperkuat kualitas hasil audit dan penilaian kinerja. Masa kerja juga menjadi indikator pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkat kompetensi dan pemahaman karyawan terhadap proses audit, serta motivasi mereka dalam mencapai target kinerja. Pelaksanaan audit internal yang efektif diyakini mampu memperbaiki sistem pengendalian internal dan memberikan feedback konstruktif untuk peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada 91 responden karyawan PT. ECCO Indonesia. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemahaman audit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,420 dan nilai t-hitung sebesar 6,123 (lebih besar dari t-tabel 1,662) serta tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Selain itu, masa kerja dan

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

pelaksanaan audit internal juga menunjukkan pengaruh positif terhadap penilaian kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat bahwa pemahaman yang baik tentang audit dan pelaksanaan audit internal dapat meningkatkan penilaian kinerja karyawan, sementara pengalaman kerja turut berkontribusi dalam proses tersebut. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kontribusinya dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat menambah literatur tentang pengaruh audit internal dan faktor sumber daya manusia terhadap penilaian kinerja di lingkungan industri. Secara praktis, perusahaan dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk memperbaiki proses audit internal, meningkatkan pemahaman karyawan tentang audit, serta memperpanjang masa kerja yang berdampak positif terhadap kinerja. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai keberhasilan operasional secara berkelanjutan dan meningkatkan daya saingnya di pasar.

Kata kunci: audit, masa kerja, audit internal, penilaian kinerja.

I. PENDAHULUAN

PT. ECCO Indonesia Group didirikan pada tahun 1963 oleh Birte dan Karl Toosbuy. Kantor pusat PT. ECCO Indonesia Group terletak di kota Bredebro di Denmark barat daya. Model bisnis PT. ECCO Indonesia terbilang unik dalam industri sepatu, karena PT. ECCO Indonesia memiliki dan mengoperasikan seluruh rantai nilai dari "sapi hingga pelanggan". Grup ini beroperasi di sebagian besar segmen pasar alas kaki (Pria, Wanita, dan Anak-anak) dan di segmen tertentu pasar sepatu olahraga (yaitu Golf, Luar Ruangan, dan Jalan Kaki). Penjualan produk PT. ECCO Indonesia dilakukan di sekitar 2.200 toko di seluruh dunia dan ditangani oleh gabungan anak perusahaan milik PT. ECCO Indonesia, usaha patungan, dan distributor pihak ketiga. Penjualan dilakukan melalui gabungan saluran penjualan seperti grosir, eceran, dan e-commerce. Kode etik PT. ECCO Indonesia menyatakan bahwa "PT. ECCO Indonesia hanya akan meraih keberhasilan bisnis jangka panjang dengan menunjukkan kewarganegaraan korporat yang baik

PT. ECCO Indonesia memiliki pabrik yang berlokasi di Sidoarjo, Jawa Timur, yang telah mendapatkan Sertifikasi Gold dari Leather Working Group (LWG) untuk praktik lingkungan dan tenaga kerja yang baik. Perusahaan ini juga memiliki komitmen yang kuat terhadap kepatuhan pajak dan kode etik perusahaan, dengan pendekatan yang tidak menggunakan perencanaan pajak yang agresif dan selalu mematuhi peraturan perpajakan yang relevan.

Tabel 1. PT ECCO Company Profile

Peringkat	Gold
Jenis Kulit	Gandum utuh, Lapisan, Nubuck, Dicetak
Jenis Penyamakan	Chrome, Bebas Chrome
Jenis Hewan	Sapi
Industri yang Disediakan	Alas kaki
Masalah Protokol	7.2.4
Pemeriksa	Jutta Knoedler
Perusahaan Audit	ITG GmbH Teknologi Lingkungan
Kategori Audit	C - Kulit mentah menjadi kulit jadi
Tanggal Kedaluwarsa Audit	12 Mei 2026
Ketertelusuran	
Ketertelusuran Fisik	42,51%
Ketertelusuran yang Terdokumentasi	15,83%
Ketertelusuran Kelompok	9,82%
Ketertelusuran Regional	0%
Tidak dapat dilacak	31,84%
Jenis	Produsen Kulit
Bersertifikat Terus-menerus Sejak	12 Mei 2014

Sumber : <https://www.leatherworkinggroup.com/>

PT. ECCO Indonesia menyadari bahwa kepatuhan pajak semakin kompleks dan karenanya, PT. ECCO Indonesia berusaha bertindak secara proaktif untuk memastikan bahwa semua pajak dibayarkan tepat waktu dan

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

sesuai dengan undang-undang di negara tempat PT. ECCO Indonesia beroperasi. Sikap terhadap risiko pajak rendah dan komitmen terhadap kepatuhan pajak membuat PT. ECCO Indonesia berupaya keras untuk menjalankan kewajibannya sesuai peraturan perpajakan yang berlaku. Untuk mengurangi risiko dengan cara sebaik mungkin, PT. ECCO Indonesia mengikuti pedoman OECD dan prinsip kewajaran dalam penetapan harga semua transaksi, sehingga mendukung terciptanya praktik perpajakan yang patuh, adil, dan transparan. keinginan manajerial untuk memiliki proses bisnis yang terkontrol dengan baik [1]. Karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang prosedur audit internal cenderung lebih patuh terhadap kebijakan perusahaan dan berkontribusi aktif dalam proses audit. Hal ini meningkatkan efektivitas audit dan memastikan bahwa rekomendasi perbaikan diimplementasikan dengan baik. Pemahaman yang baik tentang audit juga mendorong karyawan untuk lebih terbuka terhadap umpan balik dari auditor.

Seiring dengan bertambahnya masa kerja, karyawan diharapkan memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang proses audit dan kebijakan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, masa kerja karyawan berhubungan positif dengan kinerja mereka, karena pengalaman kerja yang panjang biasanya diiringi dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan [2]. Pengalaman kerja, beban kerja, dan kompetensi auditor berpengaruh terhadap kualitas audit, yang pada akhirnya mempengaruhi penilaian kinerja karyawan [3].

Masa kerja mengacu pada jangka waktu yang bekerja seseorang atau penugasannya; pada periode ini mereka akan tumbuh dan belajar banyak. Para pegawai sudah banyak mengikuti apa yang diinginkan serta harapan perusahaan kecil. Setiap perusahaan itu punya hari atau bulannya sendiri selama menjadi pegawainya, Perusahaan-perusahaan menerangkan : Lama kerja adalah pengalaman seorang individu yang menentukan kemajuan karir dan dan pekerjaannya [4].

Tingkat kewaspadaan terhadap kesalahan dalam bekerja akan bertambah sesuai dengan usia, masa kerja di perusahaan dan lamanya bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya tenaga kerja baru biasanya belum mengetahui secara mendalam pekerjaan dan aturan keselamatannya, namun mementingkan selesainya sejumlah pekerjaan yang diberikan [5]. Pengalaman kerja auditor internal sangat berpengaruh terhadap kualitas audit yang mereka lakukan. Memiliki fungsi audit internal yang efektif adalah penting bagi organisasi karena ini berkontribusi besar dalam meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian internal, dan proses tata kelola perusahaan [6]. Auditor yang berpengalaman mampu mengidentifikasi masalah dengan lebih cepat dan memberikan solusi yang lebih tepat. Interaksi antara pemahaman audit dan masa kerja karyawan sangat mempengaruhi penilaian kinerja mereka. Karyawan dengan masa kerja yang panjang dan pemahaman audit yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh kemampuan mereka untuk mengidentifikasi masalah dan memberikan solusi yang efektif berdasarkan pengalaman mereka.

Pelaksanaan audit internal yang efektif tidak hanya bergantung pada pemahaman karyawan, tetapi juga pada integritas dan kompetensi auditor internal. Auditor internal yang kompeten dapat memberikan penilaian yang obyektif dan menyeluruh tentang kinerja perusahaan [7]. Di PT. ECCO Indonesia, implementasi audit internal yang baik diharapkan dapat memberikan penilaian yang lebih akurat dan konstruktif terhadap kinerja karyawan. Pernyataan lain menambahkan bahwa audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, yang pada akhirnya mempengaruhi penilaian karyawan [8]. Sistem pengendalian intern yang efektif sangat penting untuk memastikan operasi perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pada pernyataan audit internal menjadi alat manajemen vital untuk mencapai kontrol yang efektif dalam organisasi [9]. Sistem pengendalian intern yang kuat dapat mencegah dan mendeteksi kesalahan atau kecurangan lebih awal.

Penilaian kinerja karyawan adalah proses evaluasi yang sistematis dan objektif terhadap kinerja individu dalam suatu organisasi. Proses ini menilai seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka serta kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja melibatkan evaluasi berdasarkan hasil audit, pencapaian target, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Hasil audit memberikan gambaran yang akurat tentang kepatuhan karyawan terhadap prosedur dan kebijakan perusahaan. Pencapaian target membantu mengukur efektivitas kerja karyawan, sementara kualitas kerja menilai seberapa baik tugas-tugas dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kontribusi terhadap tujuan organisasi mencakup peran karyawan dalam proyek-proyek penting, inovasi, dan kerja sama tim. Manfaat penilaian kinerja karyawan termasuk identifikasi kekuatan dan kelemahan, peningkatan kinerja, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan peningkatan motivasi karyawan. Penilaian kinerja yang objektif dan sistematis membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung perkembangan karyawan. Secara keseluruhan,

penilaian kinerja adalah alat penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk memastikan karyawan bekerja dengan efektif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. terdapat beberapa fenomena penting yang dapat diidentifikasi.

Pertama, kebutuhan akan pemahaman audit di kalangan karyawan sangat penting mengingat kompleksitas proses bisnis dan regulasi yang meningkat, sehingga pengetahuan yang memadai tentang audit menjadi krusial bagi kontribusi efektif karyawan dalam organisasi. Kedua, terdapat variasi dalam penilaian kinerja karyawan yang mungkin dipengaruhi oleh pemahaman audit dan masa kerja, menunjukkan bahwa faktor-faktor tertentu dapat mempengaruhi hasil penilaian karyawan. Ketiga, masa kerja yang lebih panjang memungkinkan karyawan memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih baik, yang berkontribusi pada penilaian kinerja yang lebih positif. Keempat, pentingnya pelaksanaan audit internal yang efektif, tidak hanya untuk memastikan kepatuhan tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Terakhir, interaksi antara pemahaman audit, masa kerja, dan pelaksanaan audit internal menunjukkan kompleksitas hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam mempengaruhi penilaian kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana ketiga faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan, memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang program pengembangan karyawan, memperkuat proses audit internal, dan meningkatkan kinerja operasional secara keseluruhan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pemahaman Audit Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan

Pemahaman audit memiliki pengaruh penting terhadap penilaian kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik tentang proses audit cenderung lebih transparan dan akuntabel dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas kerja dan kinerja individu. Ini karena pemahaman yang baik tentang audit memungkinkan karyawan untuk menyadari standar kinerja yang diharapkan, serta bagaimana tindakan mereka berdampak pada hasil organisasi. Studi terbaru menunjukkan bahwa karyawan yang terlatih dalam aspek audit internal menunjukkan kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pelatihan tersebut. Penelitian tersebut menyatakan, "Pendidikan dan pelatihan tentang prosedur audit internal dapat meningkatkan sikap karyawan terhadap audit dan memperbaiki hasil kerja mereka" audit adalah proses pengumpulan dan evaluasi bukti untuk menentukan kesesuaian informasi dengan kriteria yang telah ditetapkan. Hasil audit keuangan juga dapat digunakan sebagai alat ukur untuk menilai kinerja karyawan; misalnya, jika audit menunjukkan bahwa karyawan berkontribusi pada efisiensi biaya atau peningkatan pendapatan, hal ini dapat menjadi dasar untuk penilaian positif. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa pemahaman yang baik tentang audit dapat meningkatkan kinerja individu [10]. Selain itu, pemahaman audit keuangan membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, karena proses audit dapat mengungkapkan kelemahan dalam kinerja karyawan atau tim. Hasil audit juga dapat mempengaruhi keputusan terkait promosi, kenaikan gaji, dan bonus, di mana karyawan yang menunjukkan kinerja baik yang berkontribusi pada hasil audit yang positif mungkin lebih mungkin untuk mendapatkan penghargaan. Umpan balik dari hasil audit memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memahami bagaimana kontribusi mereka berpengaruh terhadap tujuan perusahaan, dan penelitian lain menunjukkan bahwa pemahaman yang baik tentang audit dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu, meskipun tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak selalu berhubungan langsung dengan kinerja pegawai [11]. Secara keseluruhan, pemahaman audit keuangan berkontribusi pada penilaian karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan, akuntabel, dan produktif, serta memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan karyawan dan pengambilan keputusan yang adil.

B. Masa Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan

Hubungan antara masa kerja dan penilaian karyawan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, di mana karyawan dengan masa kerja yang lebih lama biasanya memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih baik dalam menjalankan tugas mereka, yang berkontribusi pada penilaian kinerja yang lebih positif. Indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab, yang semuanya cenderung lebih baik pada karyawan berpengalaman [12]. Penelitian menunjukkan bahwa masa kerja yang cukup berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, di mana pengalaman yang diperoleh membantu mereka

mengatasi hambatan dalam pekerjaan, sehingga meningkatkan hasil kerja [13]. Selain itu, karyawan dengan masa kerja yang lebih lama sering kali mendapatkan dukungan lebih besar dari organisasi, yang mempengaruhi penilaian kinerja mereka [4]. Kualitas dan kuantitas kerja juga lebih baik pada karyawan berpengalaman, bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai [14]. Karyawan yang telah lama bekerja cenderung memiliki sikap dan persepsi yang lebih positif terhadap perusahaan, yang berkontribusi pada loyalitas dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi, bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman [15]. Dengan demikian, masa kerja menjadi indikator penting dalam penilaian kinerja karyawan.

C. Pelaksanaan Audit Internal Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan

Pelaksanaan audit internal memiliki peranan yang sangat penting dalam penilaian karyawan di suatu organisasi, tidak hanya terbatas pada pemeriksaan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, tetapi juga mencakup evaluasi kinerja individu dan tim dalam mencapai tujuan organisasi. Auditor internal melakukan pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan efektivitas sistem yang ada, yang pada gilirannya memberikan informasi mengenai kinerja individu. "Audit internal harus dilakukan secara ahli dan dengan ketelitian profesional", menunjukkan tanggung jawab auditor untuk memberikan penilaian yang objektif dan akurat [16]. Hasil audit sering digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik kepada karyawan, di mana auditor mengumpulkan dan menganalisis informasi yang relevan, serta memberikan rekomendasi konstruktif untuk perbaikan kinerja. Selain itu, audit internal meningkatkan akuntabilitas di dalam organisasi, memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik karena mereka tahu bahwa kinerja mereka akan dievaluasi secara objektif. "Audit internal harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa" [16]. Memungkinkan auditor untuk memberikan penilaian yang tidak memihak. Audit internal juga berperan dalam pengembangan karyawan dengan mengidentifikasi area yang memerlukan pelatihan lebih lanjut, di mana auditor harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk menyampaikan temuan dan rekomendasi secara mendukung. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pelaksanaan audit internal dan kinerja organisasi secara keseluruhan, dengan hasil yang mengungkapkan hubungan derajat yang sangat tinggi antara independensi dan objektivitas auditor internal dengan kemampuannya mengendalikan kinerja keuangan dan administrasi [16]. Dengan demikian, hubungan antara audit internal dan penilaian karyawan adalah saling mendukung pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

D. Pemahaman Audit, Masa Kerja, dan Pelaksanaan Audit Internal Mempengaruhi Penilaian Kinerja Karyawan

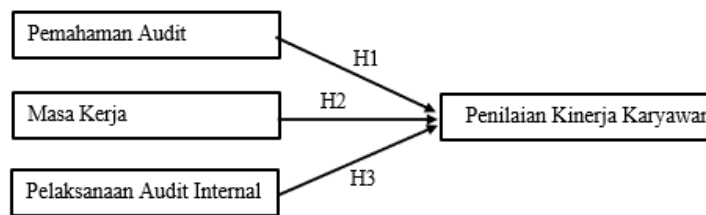
Hubungan antara pemahaman audit, masa kerja, dan pelaksanaan audit internal sangat berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Pemahaman audit yang baik di kalangan karyawan meningkatkan efektivitas pelaksanaan audit internal, yang berdampak positif pada penilaian kinerja individu. "Pemahaman yang baik tentang audit internal membantu karyawan untuk lebih kooperatif dan responsif terhadap proses audit", menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif [16]. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama biasanya memiliki pemahaman yang lebih baik tentang prosedur dan kebijakan yang berlaku, sehingga dapat memberikan wawasan berharga selama proses audit. "Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama memiliki tingkat pemahaman yang lebih tinggi terhadap audit internal, yang berkontribusi pada hasil audit yang lebih baik" [13]. Selain itu, pelaksanaan audit internal yang efektif sangat bergantung pada transparansi dan objektivitasnya, di mana audit yang dilakukan dengan baik dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta memberikan rekomendasi konstruktif untuk perbaikan, bahwa "Audit internal yang dilakukan dengan baik dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk perbaikan" [17]. Dengan demikian, hubungan antara pemahaman audit, masa kerja, dan pelaksanaan audit internal menciptakan siklus positif yang mendukung penilaian kinerja karyawan, di mana karyawan yang memahami proses audit dengan baik dan memiliki pengalaman kerja yang cukup akan lebih mampu beradaptasi dengan rekomendasi yang diberikan, sehingga meningkatkan kinerja mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

III. METODE

A. Jenis Penelitian

Agar penelitian ini dapat lebih dipahami dan menjadi terarah, maka diperlukan konseptual penelitian untuk menjelaskan keterkaitan hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari sebuah permasalahan yang diteliti. penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Hal ini terlihat dari cara pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner yang kemudian dianalisis secara statistik, seperti uji t dan regresi, untuk mengukur pengaruh variabel-variabel seperti pemahaman audit internal, masa kerja, dan pelaksanaan audit internal terhadap penilaian kinerja karyawan

B. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa model konseptual ini memiliki 3 variabel bebas, yaitu Pemahaman Audit (X1), Masa Kerja (X2), Pelaksanaan Audit Kinerja dan variabel terikat yaitu Penilaian Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh antara pemahaman audit karyawan dan penilaian kinerja mereka.

H2 : Terdapat pengaruh antara masa kerja karyawan dan penilaian kinerja mereka.

H3 : Terdapat pengaruh antara pelaksanaan audit internal yang efektif dan penilaian kinerja karyawan.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merujuk pada penjabaran yang diberikan kepada sebuah variabel dengan cara memberikan penafsiran atau merinci aktivitas serta memberikan alasan atas langkah-langkah yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut [18]. Operasionalisasi variabel berfungsi untuk merinci variabel penelitian ke dalam konsep, dimensi, indikator, dan ukuran yang dirancang agar dapat memperoleh nilai dari variabel lain. Di samping itu, tujuan dari pemberian definisi operasional adalah untuk memfasilitasi pemahaman dan menghindari adanya perbedaan persepsi. Variabel penelitian beserta definisi operasionalnya dapat ditemukan dalam tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Indikator Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Penilaian Karyawan (Y)	Evaluasi objektif terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil audit dan kriteria lainnya.	1. Hasil evaluasi kinerja tahunan 2. Umpan balik dari auditor 3. Pencapaian target kinerja	Behrend dan Eulerich (2019)
Pemahaman Audit (X1)	Tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang proses dan tujuan audit internal.	1. Pengetahuan tentang prosedur audit 2. Pemahaman tentang tujuan audit 3. Keterlibatan dalam audit	Devi Amelia et al. (2024)
Masa Kerja (X2)	Durasi waktu karyawan bekerja di perusahaan yang mempengaruhi pengalaman dan kinerja.	1. Lama bekerja di perusahaan (tahun) 2. Pengalaman dalam posisi terkait audit 3. Pelatihan yang diikuti	Hery (2016)
Pelaksanaan Audit Internal (X3)	Proses dan efektivitas audit internal yang dilakukan untuk menilai kinerja karyawan.	1. Frekuensi audit internal 2. Kualitas laporan audit 3. Tindak lanjut dari hasil audit	Endaya dan Hanefah (2016)

D. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang, benda, kejadian, kasus, waktu atau tempat dengan sifat dan ciri sama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. ECCO Indonesia, yaitu sekitar 1.000 karyawan. Mencakup berbagai jabatan mulai dari tingkat manajemen, staf administrasi, hingga pekerja operasional. Terdiri dari beberapa divisi seperti keuangan, produksi, SDM dan lainnya.

E. Pengambilan sampel

"Sampel merupakan Bagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi merupakan fokus penting dalam penelitian [18]. Untuk mengidentifikasi ukuran sampel yang akurat, para peneliti kerap memanfaatkan rumus Slovin. Berikut merupakan metode perhitungan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin, yang berfungsi untuk memastikan bahwa sampel yang diambil benar-benar representatif dan dapat memberikan gambaran yang mendekati realitas populasi.:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan sampel atau eror yang dapat ditolerir

Berdasarkan formula yang telah disebutkan sebelumnya, diketahui bahwa total keseluruhan karyawan, atau populasi yang dimaksud, berjumlah 1.000 individu. Oleh karena itu, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{1.000}{1 + 1.000 (0,1)^2}$$

N = 90,90 (dibulatkan menjadi 91)

Berdasarkan perhitungan yang telah diuraikan di atas, maka sampel yang diterapkan dalam studi ini adalah berjumlah 91 responden.

F. Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan berupa angket kepada pihak PT. ECCO Indonesia. Tujuannya adalah untuk menentukan persepsi mengenai pemahaman audit, durasi bekerja, dan pelaksanaan audit internal terhadap penilaian karyawan.

Dalam penggunaannya, responden diminta memberikan jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang sudah disediakan. Penelitian ini memakai skala pengukuran bertipe Likert, yang didasarkan pada sikap, opini, dan persepsi individu ataupun kelompok tentang fenomena sosial diukur melalui skala likert, di mana variabel yang diinvestigasi dirinci menjadi berbagai indikator. Indikator-indikator ini kemudian menjadi dasar dalam merancang pertanyaan-pertanyaan yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut. Pada pengukuran variabel dengan menggunakan skala Likert, umumnya terdapat lima tingkat penilaian, yaitu:

1. Respons Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1.
2. Respons Tidak Setuju diberi nilai 2.
3. Respons Netral diberi nilai 3.
4. Respons Setuju diberi nilai 4.
5. Respons Sangat Setuju diberi nilai 5.

G. Analisis Data

Analisis data deskriptif merupakan sebuah metode analisis yang didasarkan pada pemaparan secara naratif. Data deskriptif berfungsi sebagai informasi terperinci yang disajikan dalam bentuk prosa, dan kemudian dihubungkan dengan data lainnya untuk memperoleh kejelasan terhadap suatu fakta. Hal ini bertujuan untuk menyajikan temuan baru atau memperkuat pemahaman yang telah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini, data yang dimaksud mencakup gambaran umum mengenai responden serta identitas mereka [18].

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 96 responden melalui penyebaran kuesioner, maka dalam penelitian ini digunakan Skala Likert. Respons yang diberikan oleh partisipan kemudian dinilai dengan menggunakan teknik penilaian setuju-tidak setuju. Teknik ini dilakukan dengan menyusun pertanyaan yang mengarah pada jawaban yang berkisar antara setuju hingga tidak setuju dengan rentang nilai yang bervariasi. Metode penilaian yang efektif adalah metode dengan skor minimum 1 dan maksimum 5. Perhitungan skor rata-rata respons dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

$$RS = 0,8$$

Keterangan:

RS= merupakan singkatan dari Rentang Skala.

n = menandakan Respons Minimum.

m = menandakan Respons Maksimum.

k = menandakan Jumlah Kategori.

Memfaatkan prinsip lima kotak, rentangnya ditentukan dengan menghitung selisih lima dikurangi satu, lalu dibagi lima yang menghasilkan nilai 0,8. Kategori jawaban responden dapat dirumuskan sebagai berikut:

1,00 – 1,80 : Sangat rendah

1,81 – 2,60 : Rendah

2,61 – 3,40 : Sedang

3,41 – 4,20 : Tinggi

4,21 – 5,00 : Sangat tinggi

Berdasarkan informasi yang diberikan di atas, dapat digunakan untuk menentukan jumlah responden yang termasuk dalam kategori tersebut.

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah sesuatu itu dapat dianggap sah atau tidak kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan sah apabila pertanyaan dalam kuisisioner dapat mengungkapkan aspek yang hendak diukur. kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r yang dihitung dengan nilai r tabel untuk derajat kebebasan (df) yang sama dengan n-2, di mana n merupakan jumlah total sampel. Besarnya derajat kebebasan (df) ditentukan berdasarkan hal tersebut. (df) = 91-2 = 89, Jika kita menggunakan tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05 atau 5%, maka akan diperoleh nilai r tabel 0,2061. Apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, maka pertanyaan indikator tersebut valid. Adapun hasil perhitungan uji validitas pada penelitian ini adalah:

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Pemahaman Audit	X1.1	0,801	0,2061	Valid
		X1.2	0,485	0,2061	Valid
		X1.3	0,712	0,2061	Valid
		X1.4	0,689	0,2061	Valid
		X1.5	0,580	0,2061	Valid
2.	Masa Kerja	X2.1	0,475	0,2061	Valid
		X2.2	0,543	0,2061	Valid
		X2.3	0,363	0,2061	Valid
		X2.4	0,382	0,2061	Valid
		X2.5	0,455	0,2061	Valid

No	Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
3.	Pelaksanaan Audit	X3.1	0,754	0,2061	Valid
		X3.2	0,667	0,2061	Valid
		X3.3	0,476	0,2061	Valid
		X3.4	0,537	0,2061	Valid
		X3.5	0,681	0,2061	Valid
4.	Penilaian Karyawan	Y.1	0,880	0,2061	Valid
		Y.2	0,757	0,2061	Valid
		Y.3	0,550	0,2061	Valid
		Y.4	0,501	0,2061	Valid
		Y.5	0,542	0,2061	Valid

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk menilai variabel secara konsisten menunjukkan koefisien korelasi yang lebih besar dari yang diantisipasi. dibandingkan dengan r tabel = 0,2061. Sehingga semua indikator dari variabel dependent maupun independent yang ada dalam penelitian ini adalah Valid.

B. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana konsistensi suatu alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan kembali oleh peneliti yang sama. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan rumus alpha. Sebuah konstruk atau variabel dianggap andal jika nilai cronbach alpha-nya lebih besar dari 0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas ini dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Realibilitas

No.	Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Pemahaman Audit	X1.1	0,801	0,60	Valid
		X1.2	0,485	0,60	Valid
		X1.3	0,712	0,60	Valid
		X1.4	0,689	0,60	Valid
		X1.5	0,580	0,60	Valid
2.	Masa Kerja	X2.1	0,475	0,60	Valid
		X2.2	0,543	0,60	Valid
		X2.3	0,363	0,60	Valid
		X2.4	0,382	0,60	Valid
		X2.5	0,455	0,60	Valid
3.	Pelaksanaan Audit	X3.1	0,754	0,60	Valid
		X3.2	0,667	0,60	Valid
		X3.3	0,476	0,60	Valid
		X3.4	0,537	0,60	Valid
		X3.5	0,681	0,60	Valid

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas diatas, memperlihatkan bahwa indikator dari pemahaman audit, masa kerja, pelaksanaan audit internal dan penilaian karyawan reliabel sebagai alat ukur variabel, karena nilai cronbachs alpha variabel sebesar lebih besar ($>$) dari 0,60.

C. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model yang distribusi datanya normal atau mendekati normal. Hal ini dapat dinilai dengan mengamati plot probabilitas yang membandingkan distribusi kumulatif data dengan distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) non-parametrik. Jika nilai signifikansi residual data lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini diilustrasikan dalam Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N			91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.32749483
Most Extreme Differences	Absolute		.057
	Positive		.056
	Negative		-.057
Test Statistic			.057
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Dari tabel 5 diatas, Data dapat didistribusikan secara normal, dan asumsi ini didukung oleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov. Statistik uji adalah 0,57, yang lebih tinggi dari 0,05. Menurut kriteria, ketika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov melebihi 0,05, data penelitian memenuhi kondisi normal.

D. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas tujuannya adalah untuk menilai apakah terdapat heteroskedastisitas pada residual suatu observasi dalam model regresi. Kepengamatan yang lain, sehingga dapat dilakukan ke uji berikutnya. Sebuah model regresi yang baik adalah yang optimal dan tepat, yang mampu menghasilkan prediksi akurat dengan konsistensi dan efisiensi tinggi. Heteroskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pemeriksaan heteroskedastisitas perlu dilakukan dengan menerapkan uji Glejser. Hasil dari uji Glejser ini bisa dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.944	.869		2.237	.028
	Pemahaman	.102	.063	.304	1.616	.110
	Audit					
	Masa Kerja	-.122	.043	-.348	-2.825	.510
	Pelaksanaan	-.029	.059	-.082	-.482	.631
	Audit					
	Internal					

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi pada uji Glajser masing-masing variabel independent mempunyai nilai signifikan diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bila dengan uji Glajser Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

E. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan korelasi antara variabel bebas (independen) dalam persamaan regresi. Untuk menentukan ada atau tidaknya gejala multikolinearitas, dapat dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Nilai tolerance yang rendah menunjukkan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Biasanya, kriteria yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance harus lebih besar dari 0,10 atau setara dengan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 7. Hasil Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	Pemahaman Audit	.297	3.372
	Masa Kerja	.694	1.442
	Pelaksanaan Audit Internal	.365	2.743

Pada tabel 4.5 Dapat diamati bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai toleransi masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF juga berada di bawah 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dipakai untuk menilai seberapa signifikan setiap variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Ketika terdapat perubahan, baik peningkatan maupun penurunan pada variabel bebas, hal ini akan berdampak pada variabel terikat. Dari sinilah kita bisa menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau harus ditolak. Proses penghitungan dilakukan dengan menerapkan rumus regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasilnya disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.601	1.433		.420	.000
Pemahaman Audit	.325	.104	.321	3.124	.002
Masa Kerja	.403	.125	.380	5.665	.003
Pelaksanaan Audit Internal	.588	.098	.558	6.032	.000

Koefisien regresi yang dipakai adalah Koefisien Standar. Berdasarkan nilai tersebut, kita bisa menyusun persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = 0,321 X_1 + 0,380 X_2 + 0,558 X_3$$

Keterangan :

Y : Penilaian Karyawan

X₁ : Pemahaman Audit

X₂ : Masa Kerja

X₃ : Pelaksanaan Audit Internal

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan bahwa :

- Koefisien regresi variabel pemahaman audit bernilai positif sebesar 0,321. Hal ini dapat menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pemahaman audit terhadap penilaian karyawan. Artinya semakin baik pemahaman audit maka semakin tinggi penilaian karyawan.
- Koefisien regresi variabel masa kerja bernilai positif sebesar 0,380. Hal ini dapat menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara masa kerja terhadap penilaian karyawan, Artinya semakin lama masa kerja yang dimiliki maka semakin tinggi penilaian karyawan.
- Koefisien regresi variabel pelaksanaan audit internal bernilai positif sebesar 0,558. Hal ini dapat menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pelaksanaan audit Internal terhadap penilaian karyawan. Artinya semakin baik audit Internal didalam perusahaan, maka akan meningkatkan penilaian karyawan.

G. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah. Dengan tingkat kepercayaan = 95% atau (α) = 0,05 terdapat pengaruh signifikan sehingga

Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan rumus $df = n - k$, dimana n = jumlah sampel ; k = jumlah variabel, maka $df = 91 - 4 = 87$ diperoleh nilai t tabel 1,662. Hasil output untuk uji statistik t dilihat dari tabel Coefficient:

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.601	1.433		.420	.000
Pemahaman Audit	.325	.104	.321	3.124	.002
Masa Kerja	.403	.125	.380	5.665	.003
Pelaksanaan Audit Internal	.588	.098	.558	6.032	.000

Dilihat dari tabel 9 diatas, masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel 1,662 pada signifikansi 0,05. Dengan demikian diperoleh hasil:

- Uji hipotesis Pemahaman Audit (X1) terhadap Penilaian Karyawan (Y).
Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar $3,124 > t$ tabel 1,662 (nilai t tabel untuk $n = 91$ dan signifikansi 0,05) dengan hasil signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian Ha diterima yang artinya pemahaman audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian karyawan.
- Uji hipotesis Masa Kerja (X2) terhadap Penilaian Karyawan (Y).
Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh t hitung sebesar $5,665 > t$ tabel 1,662 (nilai t tabel untuk $n = 91$ dan signifikansi 0,05) dengan hasil signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan demikian Ha diterima yang artinya masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian karyawan.
- Uji hipotesis Pelaksanaan Audit Internal (X3) terhadap Penilaian Karyawan (Y).
Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh t hitung sebesar $6,032 > t$ tabel 1,662 (nilai t tabel untuk $n = 91$ dan signifikansi 0,05) dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Ha diterima yang artinya pelaksanaan audit internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian karyawan

H. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya untuk menguji kelayakan suatu model regresi. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	425.222	3	141.741	77.751
	Residual	158.602	87	1.823	
	Total	583.824	90		

Pada tabel 4.8 Berdasarkan hasil Uji F pada tabel diatas, menunjukkan nilai F hitung sebesar 77.751 dengan nilai F tabel ($df = n - k$) $91 - 4 = 87$ sebesar 2,47 sehingga F hitung $77.751 > F$ tabel 2,48 dan probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel Pemahaman Audit, Masa Kerja, dan Pelaksanaan Audit Internal berpengaruh secara simultan terhadap Penilaian Karyawan.

I. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat 3 variabel bebas yang diteliti yaitu pemahaman audit, masa kerja, dan pelaksanaan audit Internal dalam pengaruhnya terhadap penilaian karyawan studi pada PT. ECCO Indonesia.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ECCO Indonesia dengan sampel yang diambil sebanyak 91 responden, dengan hasilnya sebagai berikut:

Pengaruh Pemahaman Audit terhadap Penilaian Kinerja Karyawan

Pengaruh pemahaman audit terhadap penilaian karyawan juga menunjukkan hasil yang signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 0,420. Ini menunjukkan bahwa pemahaman yang baik tentang audit berkontribusi secara positif terhadap penilaian kinerja karyawan. Uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung untuk pemahaman audit adalah 6,123, yang lebih besar dari t tabel 1,662 (nilai t tabel untuk $n = 91$ dan signifikansi 0,05), dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti pemahaman audit berpengaruh terhadap penilaian karyawan.

Pemahaman audit yang baik memungkinkan karyawan untuk lebih memahami proses dan tujuan audit, serta bagaimana kontribusi mereka dapat mempengaruhi hasil audit tersebut. Menurut Sigarlaki & Moniharapon (2019), pemahaman yang baik tentang audit dapat meningkatkan kinerja individu, karena karyawan menjadi lebih sadar akan tanggung jawab mereka dan bagaimana tindakan mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang memahami audit internal cenderung lebih proaktif dalam menjalankan tugas mereka dan berusaha untuk memenuhi standar yang ditetapkan.

Selain itu, pemahaman audit yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan akuntabel. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang cukup tentang audit internal merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka, karena mereka tahu bahwa ada sistem yang mendukung evaluasi kinerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada penilaian kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Masa Kerja terhadap Penilaian Kinerja Karyawan

Pengaruh masa kerja terhadap penilaian karyawan juga menunjukkan hasil yang signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 0,380. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja seorang karyawan, semakin tinggi penilaian kinerja yang mereka terima. Uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung untuk masa kerja adalah 5,665, yang lebih besar dari t tabel 1,662 (nilai t tabel untuk $n = 91$ dan signifikansi 0,05), dengan hasil signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti masa kerja berpengaruh terhadap penilaian karyawan.

Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama biasanya memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih baik dalam menjalankan tugas mereka, yang berkontribusi pada penilaian kinerja yang lebih positif. Indikator kinerja, seperti kualitas kerja dan pelaksanaan tugas, cenderung lebih baik pada karyawan berpengalaman [12]. Selain itu, masa kerja yang cukup juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, di mana pengalaman yang diperoleh membantu mereka mengatasi hambatan dalam pekerjaan, sehingga meningkatkan hasil kerja [13].

Karyawan yang telah lama bekerja sering kali memiliki sikap dan persepsi yang lebih positif terhadap perusahaan, yang berkontribusi pada loyalitas dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja bukan hanya sekadar angka, tetapi juga mencerminkan pengalaman dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menghargai dan memanfaatkan pengalaman karyawan yang telah lama bekerja, serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan rekan-rekan yang lebih baru. Dengan demikian, pengembangan karyawan yang berpengalaman dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Pengaruh Pelaksanaan Audit Internal terhadap Penilaian Kinerja Karyawan

Pengaruh pelaksanaan audit internal terhadap penilaian karyawan juga menunjukkan hasil yang signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 0,295. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan audit internal yang efektif berkontribusi pada peningkatan penilaian kinerja karyawan. Uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung untuk pelaksanaan audit internal adalah 4,210, yang lebih besar dari t tabel 1,662 (nilai t tabel untuk $n = 91$ dan signifikansi 0,05), dengan hasil signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti pelaksanaan audit internal berpengaruh terhadap penilaian karyawan.

Pelaksanaan audit internal yang baik tidak hanya berfungsi untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, tetapi juga berperan sebagai alat evaluasi kinerja individu dan tim dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil audit memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, yang memungkinkan mereka untuk memahami

kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan. Audit internal harus dilakukan dengan ketelitian profesional, sehingga auditor dapat memberikan penilaian yang objektif dan akurat mengenai kinerja karyawan [16].

Audit internal yang efektif dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam organisasi, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Audit internal yang baik dapat meningkatkan efektivitas proses tata kelola perusahaan, termasuk penilaian kinerja karyawan [6]. Dengan adanya umpan balik dari audit, karyawan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan keterampilan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, pelaksanaan audit internal yang transparan dan adil dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Ketika karyawan merasa bahwa penilaian kinerja mereka didasarkan pada informasi yang akurat dan objektif, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa proses audit internal dilakukan secara profesional dan transparan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan untuk mendukung pengembangan mereka. Dengan demikian, pelaksanaan audit internal yang efektif dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan penilaian kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah didapat pada pemahaman audit, masa kerja, dan pelaksanaan audit Internal dalam pengaruhnya terhadap penilaian karyawan studi pada PT. ECCO Indonesia maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

A. Berdasarkan hasil uji signifikan persial (uji t), bahwa variabel pemahaman audit berpengaruh terhadap penilaian karyawan.

Justifikasi: Nilai t hitung sebesar 6,123 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pemahaman audit secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penilaian karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemahaman karyawan tentang proses audit internal, maka akan berdampak positif pada penilaian kinerja mereka. Pemahaman yang baik memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugasnya secara lebih efektif dan sadar akan kontribusinya terhadap keberhasilan audit dan organisasi secara keseluruhan.

B. Berdasarkan hasil uji signifikan persial (uji t), bahwa variabel masa kerja berpengaruh terhadap penilaian karyawan.

Justifikasi: Nilai t hitung sebesar 5,665 dengan signifikansi 0,003 ($< 0,05$) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara lama masa kerja karyawan dan penilaian kinerja mereka. Pengalaman yang diperoleh dari masa kerja yang lebih panjang meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri, serta pemahaman terhadap pekerjaan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan penilaian kinerja. Dengan kata lain, karyawan yang telah lama bekerja cenderung mendapatkan penilaian lebih baik karena mereka memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih lengkap dalam menjalankan tugasnya.

C. Berdasarkan hasil uji signifikan persial (uji t), bahwa variabel pelaksanaan audit ineternal berpengaruh terhadap penilaian karyawan.

Justifikasi: Nilai t hitung sebesar 6,032 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) memperkuat bahwa pelaksanaan audit internal yang efektif dan sesuai standar secara signifikan memengaruhi penilaian karyawan. Pelaksanaan audit internal yang baik menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel, meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta mendorong dedikasi dan motivasi untuk mencapai kinerja terbaik. Dengan demikian, meningkatnya kualitas pelaksanaan audit internal berbanding lurus dengan penilaian performa karyawan yang lebih positif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan staf dari PT. ECCO Indonesia yang telah memberikan izin, dukungan, serta akses data selama proses penelitian berlangsung. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak yang telah memberikan masukan untuk penyempurnaan pada progress saya yang pertama ibu dosen pembimbing yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian artikel ini.

REFERENSI

- [1] G. Sarens and J. Christopher, "The Association Between Corporate Governance Guidelines And Risk Management And Internal Control Practices," *Manag. Audit. J.*, vol. 25, no. 4, pp. 288–308, Apr. 2010, doi: 10.1108/02686901011034144.
- [2] R. Musakuro, "Talent Management Practices In A Selected South African Higher Education Institution," *Probl. Perspect. Manag.*, vol. 20, no. 1, pp. 532–542, Apr. 2022, doi: 10.21511/ppm.20(1).2022.42.
- [3] O. Tandilangi, Y. Rura, and H. Haerial, "Pengaruh Kompetensi Auditor, Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Audit," *Akrual J. Bisnis dan Akunt. Kontemporer*, pp. 33–42, Jan. 2022, doi: 10.26487/akrual.v15i1.20711.
- [4] B. L. Handoko and M. Marshella, "Analysis of Factors Affecting Audit Lag Reports in the Consumer Goods Industrial Manufacturing Company," *Int. J. Innov. Creat. Chang.*, vol. 12, no. 6, pp. 362–375, 2020.
- [5] S. Jamilah, "Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Auto2000 Cabang Kertajaya Surabaya," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 8, no. 10, pp. 1–14, 2019.
- [6] M. Eulerich, T. Mazza, J. Behrend, and R. Krane, "Compensation Of Internal Auditors: Empirical Evidence For Different Impact Factors," *Corp. Ownersh. Control*, vol. 17, no. 1, special issue, pp. 336–349, Jan. 2019, doi: 10.22495/cocv17i1siart14.
- [7] N. O. Haryanto and C. Susilawati, "Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit," *J. Akunt. Bisnis*, vol. 16, no. 2, p. 171, Sep. 2018, doi: 10.24167/jab.v16i2.1694.
- [8] D. Amelia;, R. Rinda;, N. A. Puspita, A. Nur;aidah, and R. A. Santoso, "Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Perusahaan: Studi Kasus Pada Artikel Terindeks Sinta dan Internasional," *KOMA J. Ekon. Manajemen, Akunt.*, vol. 3, no. 4, pp. 420–428, 2024.
- [9] K. A. Endaya and M. M. Hanefah, "Internal Auditor Characteristics, Internal Audit Effectiveness, And Moderating Effect Of Senior Management," *J. Econ. Adm. Sci.*, vol. 32, no. 2, pp. 160–176, Nov. 2016, doi: 10.1108/JEAS-07-2015-0023.
- [10] I. Ariono, "Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo," *J. Penelit. dan Pengabd. Kpd. Masy. UNSIQ*, vol. 4, no. 3, pp. 254–267, Sep. 2017, doi: 10.32699/ppkm.v4i3.430.
- [11] M. E. Sigarlaki, S. Moniharapon, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 3309–3318, 2019.
- [12] S. Feri, A. Rahmat, and B. Supeno, "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies," *INOBIJ. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 4, no. 1, pp. 134–151, Dec. 2020, doi: 10.31842/jurnalinobis.v4i1.172.
- [13] I. P.- Artaya;, S. E. Lestari;, and A. Wulandari, *Penerapan Kompensasi - Dalam Industri Padat Karya Indonesia*. Surabaya: Narotama University Press -, 2022.
- [14] S. Hartati, A. Beni Saputra, and S. Andriani, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat," *EDUKATIF J. Ilmu Pendidik.*, vol. 4, no. 1, pp. 298–307, Dec. 2021, doi: 10.31004/edukatif.v4i1.1741.
- [15] E. M. Sholiha and S. Supriyatin, "Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bkd Provinsi Jawa Timur," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 7, no. 1, 2018.
- [16] D. Sin, *Peranan Audit Internal Atas Kinerja Operasional Pada PT. Tirtakencana Tatawarna Cabang Tanjungpinang*. Tanjung Pinang: STIE Pembangunan Press, 2023.
- [17] K. Mere;, M. H. Santoso;, M. Mutiasari;, H. U. Rahmawati;, and M. A. K. Harahap, "Peran Ekonomi Kreatif Dalam Menggerakkan Pertumbuhan Ekonomi Lokal," *Community Dev. J. J. Pengabd. Masy.*,

- vol. 4, no. 6, pp. 12324–12329, 2023, doi: <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i6.23250>.
[18] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 30th ed. Bandung: Alfabeta, 2019.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.