

Membangun Kinerja Pegawai Melalui Efektivitas Audit Internal di Perbankan Syariah Maluku Utara

Irfan Zamzam^{1*}, Sitti Mukarramah²

¹²³)Universitas Khairun

irfan.zamzam@unkhair.ac.id

*Corresponding Author

Diajukan : 4 September 2024

Disetujui : 27 September 2024

Dipublikasi : 1 Januari 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of internal audit effectiveness on employee performance in Islamic banking in North Maluku. Internal audit plays a crucial role in ensuring that company operations adhere to applicable standards and regulations, as well as in detecting and preventing potential errors and fraud. Employee performance in the Islamic banking sector is the primary focus, as optimal performance is key to achieving organizational goals and sustainability. This research employs a quantitative method with data collection techniques through questionnaires distributed to employees of several Islamic banks in the North Maluku region. Data analysis is conducted using linear regression to measure the extent to which internal audit effectiveness impacts employee performance. The results indicate a significant positive relationship between internal audit effectiveness and employee performance, suggesting that effective internal audits can enhance employee performance in Islamic banking. These findings provide important implications for Islamic bank management to strengthen the internal audit function as an effort to improve performance and operational effectiveness.

Keywords : Internal audit, employee performance, Islamic banking, effectiveness, North Maluku

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi perbankan, baik yang bersifat konvensional maupun syariah. Pegawai yang berkinerja tinggi tidak hanya mendukung kelancaran operasional perusahaan, tetapi juga turut berperan dalam mencapai tujuan jangka panjang dan keberlanjutan organisasi (Anderson & Turner, 2020; Grant & Parker, 2021). Dalam konteks perbankan syariah, kinerja pegawai yang optimal menjadi semakin krusial karena operasional bank syariah harus berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang ketat, di samping mematuhi regulasi umum perbankan (Ali & Hussain, 2021). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan mekanisme yang mendukung kinerja pegawai secara efektif, seperti audit internal (Jamaludin & Yusuf, 2019; Hasan et al., 2022).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran audit internal dalam meningkatkan kinerja pegawai di institusi perbankan syariah di wilayah Maluku Utara. Fokus utama adalah untuk memahami bagaimana audit internal dapat berfungsi sebagai mekanisme pengawasan yang efektif dan mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM) agar operasional bank syariah tetap sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang ketat serta regulasi perbankan yang berlaku (Ali & Mohamed, 2022; Hassan et al., 2020). Urgensi dari penelitian ini terletak pada pentingnya peran audit internal dalam menjaga integritas, kepatuhan, dan kinerja operasional, terutama di sektor perbankan syariah di wilayah yang masih jarang diteliti, seperti Maluku Utara. Meskipun kajian mengenai audit internal dalam perbankan syariah telah dilakukan pada tahun 2009/2010 (Al-Tamimi, 2010; Abdullah & Valentine, 2009), penelitian terbaru menunjukkan bahwa isu-isu ini tetap penting untuk diinvestigasi, terutama dalam konteks regional yang berbeda. Beberapa studi terbaru menegaskan bahwa audit internal di perbankan syariah membutuhkan pendekatan yang lebih spesifik dan mendalam, terutama di wilayah-wilayah

terpencil yang memiliki tantangan operasional unik (Jamaludin et al., 2022; Osman & Rahman, 2023).

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang mengeksplorasi peran audit internal dan pengembangan SDM di perbankan syariah di wilayah Maluku Utara, wilayah yang masih sangat kurang dieksplorasi dalam konteks ini. Meskipun sudah ada studi sebelumnya (Abdullah & Valentine, 2009), penelitian ini memberikan perspektif baru dengan menganalisis situasi terkini di sektor perbankan syariah di Indonesia, khususnya di wilayah yang kurang mendapat perhatian (Khan & Aziz, 2021; Osman & Rahman, 2023). Dengan demikian, studi ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana audit internal dapat meningkatkan kinerja pegawai di institusi keuangan berbasis syariah dalam konteks regional yang unik dan berbeda (World Bank, 2021).

Maluku Utara, yang merupakan wilayah dengan pertumbuhan ekonomi yang signifikan, menjadi salah satu daerah di mana perbankan syariah berperan penting dalam mendukung perkembangan ekonomi lokal (Ascarya & Yumanita, 2010). Audit internal yang efektif di perbankan syariah di Maluku Utara menjadi semakin penting dalam menjaga keseimbangan antara kepatuhan syariah dan efektivitas operasional (Ali & Ahmed, 2013; Amir, 2014). Dalam penelitian ini, kebaruan terletak pada fokus geografis terhadap Maluku Utara, yang merupakan wilayah dengan karakteristik sosial-ekonomi yang berbeda dibandingkan dengan wilayah lain di Indonesia (Arens, Elder, & Beasley, 2012). Hal ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana kondisi lokal dapat memengaruhi efektivitas audit internal (Aldridge & Colbert, 1994). Audit internal yang efektif di perbankan syariah mampu secara cepat mendeteksi adanya ketidaksesuaian dalam operasional, sehingga tindakan perbaikan dapat segera diambil (Ridley & Chambers, 2008; Asare, 1992). Dengan audit internal yang proaktif, kinerja pegawai dapat terus dijaga pada level optimal (Eisenhardt, 1989; Institute of Internal Auditors [IIA], 2019). Kontribusi penelitian ini terletak pada penguatan bukti empiris bahwa audit internal tidak hanya berperan dalam menjaga kepatuhan regulasi, tetapi juga dalam memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja (Asare, 1992). Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan praktik audit internal yang lebih responsif terhadap kebutuhan peningkatan kinerja di perbankan syariah (Eisenhardt, 1989).

STUDI LITERATUR

Peran Sumber Daya Manusia dalam Perbankan Syariah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk di sektor perbankan syariah. Penelitian Hashim dan Jones (2007) mengungkapkan bahwa kualitas SDM sangat berpengaruh terhadap efektivitas operasional dan kinerja perusahaan, baik di perbankan konvensional maupun syariah. Di perbankan syariah, pengelolaan SDM harus memperhatikan prinsip-prinsip syariah yang berlaku, seperti penghindaran riba, gharar (ketidakpastian), dan maisir (perjudian) (Lewis, 2008). Peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan prinsip syariah berperan penting dalam menjaga integritas operasional dan mencapai kinerja yang optimal (Iqbal & Mirakhor, 2011). Oleh karena itu, manajemen SDM di perbankan syariah memiliki dimensi yang lebih kompleks dibandingkan perbankan konvensional, mengingat adanya tambahan pengawasan terhadap kepatuhan syariah.

Audit Internal dan Kinerja Pegawai

Audit internal berfungsi sebagai mekanisme pengawasan dan evaluasi terhadap kegiatan operasional perusahaan. Dalam konteks perbankan syariah, audit internal memiliki peran yang lebih luas, tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap regulasi perbankan umum, tetapi juga terhadap hukum syariah (Ahmad & Abdul Rahman, 2005). Penelitian Al-Tamimi (2010) menunjukkan bahwa audit internal yang efektif dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengelola risiko, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan audit internal

memberikan umpan balik yang jelas dan tepat waktu kepada pegawai terkait area-area yang memerlukan perbaikan, sehingga memungkinkan mereka untuk memperbaiki kinerjanya dengan segera (Ridley & Chambers, 2008). Dengan audit yang baik, potensi kesalahan dan ketidaksesuaian dapat diminimalkan, menjaga standar kualitas dan efisiensi kerja.

Efektivitas Audit Internal di Perbankan Syariah

Efektivitas audit internal merupakan salah satu faktor penting yang mendukung pencapaian kinerja optimal di perbankan syariah. Arens, Elder, dan Beasley (2012) menjelaskan bahwa audit internal yang efektif dapat mendeteksi dan mencegah kesalahan operasional serta pelanggaran terhadap prinsip syariah. Di sisi lain, Asare (1992) menyatakan bahwa efektivitas audit bergantung pada kemampuan auditor dalam mengidentifikasi risiko dan memberikan rekomendasi perbaikan. Audit internal yang proaktif mampu memastikan bahwa setiap aktivitas operasional bank syariah tetap berjalan sesuai dengan regulasi dan prinsip syariah, sehingga meminimalkan potensi risiko yang dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai (Eisenhardt, 1989). Dalam konteks ini, audit internal yang efektif tidak hanya memberikan dampak langsung pada operasional perusahaan, tetapi juga pada kinerja individu pegawai.

Pengaruh Audit Internal terhadap Kinerja Pegawai di Maluku Utara

Maluku Utara merupakan salah satu wilayah yang mengalami perkembangan ekonomi signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini menciptakan kebutuhan akan pengawasan dan pengelolaan yang lebih ketat di sektor perbankan syariah di wilayah tersebut (Ascarya & Yumanita, 2010). Penelitian yang dilakukan di wilayah lain mengindikasikan bahwa audit internal yang baik memiliki korelasi positif dengan kinerja pegawai (Ali & Ahmed, 2013). Di Maluku Utara, efektivitas audit internal menjadi semakin penting dalam menjaga keseimbangan antara kepatuhan syariah dan operasional yang efisien. Dengan audit internal yang efektif, bank syariah di Maluku Utara dapat memastikan bahwa kegiatan operasional mereka sesuai dengan prinsip syariah, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap sistem pengawasan dan mendorong peningkatan kinerja (Amir, 2014).

Implikasi Efektivitas Audit Internal terhadap Pengembangan SDM

Efektivitas audit internal memberikan implikasi penting bagi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perbankan syariah. Audit internal yang dilakukan dengan baik mampu memberikan umpan balik yang komprehensif mengenai kinerja pegawai dan area yang memerlukan perbaikan (Eisenhardt, 1989). Dengan audit yang efektif, manajemen dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk pegawai, sehingga kualitas dan produktivitas pegawai dapat terus ditingkatkan (Ridley & Chambers, 2008). Selain itu, audit internal yang efektif juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang lebih transparan dan akuntabel, yang merupakan fondasi penting bagi pengembangan SDM yang berkinerja tinggi di perbankan syariah (Arens et al., 2012).

Pengembangan Hipotesis

Audit internal merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya di perbankan syariah. Menurut Teori Agensi (Jensen & Meckling, 1976), audit internal berperan dalam meminimalkan konflik kepentingan antara manajemen dan pemilik dengan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Dalam perbankan syariah, audit internal juga memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah (Ali & Mohamed, 2022). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa audit internal yang efektif berhubungan

positif dengan peningkatan kinerja pegawai. Khan & Aziz (2021) menemukan bahwa audit internal meningkatkan efektivitas operasional dan kepatuhan terhadap regulasi, yang berdampak langsung pada kinerja pegawai. Jamaludin et al. (2022) juga menegaskan bahwa audit internal berkontribusi pada peningkatan kualitas dan produktivitas pegawai melalui evaluasi dan pengawasan yang berkelanjutan. Selain itu, Hassan et al. (2020) menambahkan bahwa audit internal yang terintegrasi dengan pengembangan SDM berperan dalam memastikan pegawai memiliki kompetensi yang memadai. Berdasarkan hasil-hasil penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah:

Audit internal yang efektif berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di perbankan syariah.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Melalui penelitian ini akan dianalisis mengenai pengaruh efektivitas audit internal terhadap kinerja pegawai perbankan syariah di Maluku Utara. Selain itu juga dilakukan pendekatan survey dalam penelitian ini dengan maksud dan tujuan untuk mengetahui status, gejala, menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standard yang sudah dipilih dan atau ditentukan (Arikunto, 2014, Djaelani, Y., & Zainuddin, Z. (2020)). Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang sudah disebutkan. Hasilnya kemudian dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Sifat penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Penjelasan kedudukan variabel-variabel tersebut dilakukan melalui pengujian hipotesa (Sugiyono, 2018).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bekerja di perbankan syariah di wilayah Maluku Utara, dengan jumlah total populasi sebanyak 120 orang. Populasi ini meliputi pegawai dari berbagai tingkatan jabatan, mulai dari staf operasional hingga manajemen, yang berperan dalam memastikan operasional bank berjalan sesuai dengan prinsip syariah dan regulasi yang berlaku. Dari populasi tersebut, dilakukan pemilihan sampel menggunakan kriteria tertentu untuk memastikan keterwakilan data. Kriteria pemilihan sampel mencakup pegawai yang memiliki pengetahuan tentang audit internal dan telah bekerja di perbankan syariah selama minimal satu tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, diambil sampel sebanyak 65 orang. Pemilihan sampel ini dilakukan menggunakan metode purposive sampling untuk mendapatkan data yang relevan dan akurat mengenai pengaruh efektivitas audit internal terhadap kinerja pegawai di perbankan syariah. Ukuran sampel yang ideal dan direkomendasikan untuk penggunaan estimasi Maximum Likelihood pada Structural Equation Model (SEM) adalah antara 50-200 responden (Ghozali & Fuad, 2008). Oleh karena itu, berdasarkan kebutuhan peneliti untuk menggunakan teknik analisis data dengan SEM dan teknik maximum likelihood estimation yang memerlukan jumlah sampel sebanyak 50-200, peneliti akan menetapkan jumlah sampel antara 50-200 pegawai perbankan syariah agar memenuhi salah satu persyaratan metode analisis data dengan SEM (Hair et. al 2017).

Untuk mendapatkan sampel tersebut, teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah metode purposive sampling, yaitu memilih sampel berdasarkan beberapa

kriteria yang sesuai dengan kebutuhan penelitian ini. Kriteria yang digunakan untuk pegawai perbankan syariah adalah sebagai berikut:

1. Merupakan pegawai yang bekerja di perbankan syariah minimal selama 1 tahun.
2. Memiliki pengetahuan tentang audit internal dan proses kepatuhan syariah dalam operasional perbankan.
3. Terlibat dalam fungsi manajerial atau operasional yang berhubungan dengan kinerja dan pengawasan di bank syariah.

Kriteria tersebut dipilih untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman yang relevan dan dapat memberikan informasi yang akurat terkait dengan efektivitas audit internal dan kinerja di perbankan syariah.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyusun beberapa daftar pertanyaan (kuesioner). Melalui kuesioner ini, peneliti menyusun beberapa pertanyaan yang ditujukan kepada responden, yaitu pegawai perbankan syariah yang menjadi sampel penelitian, untuk kemudian dijawab oleh para responden tersebut. Pengukuran variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, di mana jawaban untuk pertanyaan positif dan negatif diberi penilaian dalam lima skala Likert. Skala tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sangat setuju (ST), diberi bobot 5
2. Setuju (S), diberi bobot 4
3. Kurang setuju (KS), diberi bobot 3
4. Tidak setuju (TS), diberi bobot 2
5. Sangat tidak setuju (STS), diberi bobot 1

Melalui skala Likert, akan lebih mudah dalam memberikan pertanyaan yang bisa dipahami oleh responden dan mudah dalam pemberian skor dari yang tertinggi hingga terendah. Selain itu juga skala Likert ini juga akan mempunyai reliabilitas yang tinggi dalam memberikan urutan berdasarkan intensitas sikap tertentu yang ditetapkan.

Definisi Operasional Variabel

Audit Internal

Audit internal merupakan aktivitas independen yang dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas operasional, kepatuhan terhadap kebijakan, serta memastikan bahwa risiko yang dihadapi organisasi dapat dikelola secara efektif. Dalam konteks perbankan syariah, audit internal juga mencakup pengawasan terhadap kepatuhan pada prinsip-prinsip syariah. Variabel ini diukur melalui beberapa indikator, seperti efektivitas prosedur audit, frekuensi audit, dan tingkat kepatuhan terhadap rekomendasi audit (Hassan et al., 2020).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan organisasi. Dalam perbankan syariah, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari aspek produktivitas, tetapi juga kepatuhan terhadap aturan syariah dalam menjalankan tugasnya (Ali & Mohamed, 2022). Kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, kepatuhan terhadap aturan, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

HASIL

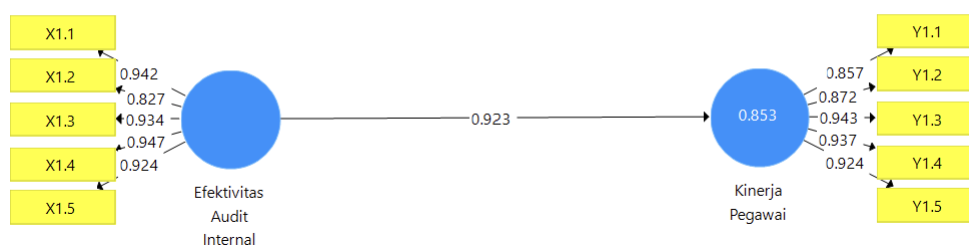
Teknik Analisis Data Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek apa adanya (Sangadji & Sopiah, 2010). Tujuannya adalah untuk menggambarkan secara sistematis fakta, objek atau subjek apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, penyebaran data, perhitungan persentase sebaran jawaban responden (distribusi frekuensi), rata-rata, mean dan modus, nilai minimum dan nilai maksimum yang nantinya akan diuji dengan analisis menggunakan alat analisis Smart PLS.

Analisis *Structural Equation Model* (SEM)

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang akan digunakan adalah SEM (*Struktural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui aplikasi *Smart-PLS*.

Ferdinand (2006), menyatakan beberapa alasan penggunaan program SEM sebagai alat analisis adalah bahwa SEM sesuai digunakan untuk mengkonfirmasi unidimensionalisasi dari berbagai indikator untuk sebuah konstruk, menguji kesesuaian atau ketetapan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti, menguji kesesuaian model sekaligus hubungan kausalitas antar faktor yang dibangun atau diamati dalam model penelitian. Berikut ini model dan langkah-langkah menganalisis data untuk penelitian ini. Model analisis SEM-PLS yang menggunakan variabel intervening dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Model SEM-PLS

Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel intervening di atas adalah sebagai berikut:

1. Analisis model pengukuran (*outer models*): (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*); (2) Validitas diskriminan (*discriminant validity*);
2. Analisis model pengukuran (*inner models*): (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) Pengujian hipotesis, yakni Pengaruh langsung (*direct effect*); (c) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*); (d) Pengaruh total (*total effect*) (Juliandi, 2018, hal. 71)

Convergen Validity

Validitas konvergen pada prinsipnya menjelaskan bahwa indikator dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi dengan konstruknya. Nilai validitas konvergen suatu model dapat dilihat dari nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE). Nilai loading factor merupakan nilai yang dihasilkan oleh setiap indikator untuk mengukur variabel latennya, sementara nilai AVE menunjukkan besarnya nilai atau varian yang dimiliki oleh variabel laten. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah loading factor > 0,7 dan AVE > 0,5 (Abdillah dan Jogiyanto 2015).

Pada tabel menyajikan hasil pengolahan data untuk memperoleh nilai loading factor dari setiap item pengukuran terhadap konstruknya. Hair et al. (2017) menyatakan bahwa indikator dengan loading antara 0,4 dan 0,7 harus dipertimbangkan untuk dihapus hanya ketika menghapus indikator menyebabkan peningkatan konsistensi reliabilitas internal atau validitas konvergen. Oleh karena itu, harus dilakukan pengujian ulang dengan menghapus item tersebut dari model penelitian dengan tetap mempertimbangkan pengaruhnya terhadap pengukuran validitas item-item lainnya. Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading > 0,7. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1. Outher Loading

	Efektivitas Audit Internal	Kinerja Pegawai
X1.1	0,942	
X1.2	0,827	
X1.3	0,934	
X1.4	0,947	
X1.5	0,924	
Y1.1		0,857
Y1.2		0,872
Y1.3		0,943
Y1.4		0,937
Y1.5		0,924

Dari tabel diatas, nilai outhter loading diatas atau > 0.7. Dapat disimpulkan memenuhi persyaratan untuk pengujian selanjutnya.

Construct Reliability

Reliabilitas konstruk mengacu pada konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk. Reliabilitas konstruk dapat dievaluasi melalui **Cronbach's Alpha berupa** ukuran tradisional dari reliabilitas yang juga bisa digunakan dalam Smart PLS. Nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7 juga menunjukkan reliabilitas yang baik.

Tabel 2 Construct Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Efektivitas Audit Internal (X)	0,951	0,959	0,963	0,839
Kinerja Pegawai (Y)	0,946	0,947	0,959	0,823

Dari tabel diatas, nilai Construct Reliability berupa Cronbach's Alpha diatas atau > 0.7. Dapat disimpulkan memenuhi persyaratan untuk pengujian selanjutnya berupa path coefficient.

Estimasi yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara dua konstruk (variabel laten) dalam model struktural. Koefisien ini sangat penting karena mereka menunjukkan pengaruh satu variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Nilai Koefisien: Koefisien yang lebih besar dari 0 menunjukkan pengaruh positif (misalnya, jika X meningkat, maka Y juga meningkat). Koefisien yang lebih kecil dari 0 menunjukkan pengaruh negatif (misalnya, jika X meningkat, maka Y menurun). T-Values dan P-Values: Setelah mendapatkan koefisien jalur, uji statistik (seperti t-test) dilakukan untuk menentukan apakah koefisien tersebut signifikan secara statistik. Koefisien jalur dianggap signifikan jika nilai $t > 1,96$ (untuk tingkat signifikansi 5%) atau jika $p\text{-value} < 0,05$.

Tabel 3 Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Efektivita Audit Internal -> Kinerja Pegawai	0,923	18,323	0,000

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai P Values sebesar **0,000**. Ini diartikan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara kedua variabel tersebut.

PEMBAHASAN

Perbankan syariah di Maluku Utara menghadapi tantangan besar, termasuk kurangnya sumber daya manusia yang memahami prinsip-prinsip perbankan syariah secara mendalam dan keterbatasan infrastruktur yang mendukung operasional bank. Namun, meskipun menghadapi tantangan ini, beberapa bank syariah di wilayah tersebut telah menunjukkan bahwa audit internal yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Audit internal dinilai melalui beberapa aspek, seperti persiapan, pelaksanaan, pelaporan, pengembangan dan implementasi rencana perbaikan, serta tindak lanjut (Sebregts et al., 2020). Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerja sama (Mathis & Jackson, 2006).

Hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas audit sangat memengaruhi kinerja pegawai. Laporan audit yang komprehensif membantu manajemen dan pegawai mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, serta mendorong peningkatan efisiensi kerja. Penelitian oleh Khan dan Aziz (2021) menemukan bahwa laporan audit yang akurat membantu pegawai dalam memahami masalah dan mengambil langkah perbaikan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Jamaludin et al. (2022) juga menekankan bahwa audit berkualitas membantu manajemen dalam mengidentifikasi risiko operasional dan meresponsnya dengan cepat, yang berdampak langsung pada peningkatan efisiensi kerja pegawai. Selain itu, audit yang dilakukan tepat waktu memungkinkan manajemen untuk segera mengetahui masalah dan memberikan solusi dengan cepat. Hassan et al. (2020) menyatakan bahwa audit internal yang rutin dan tepat waktu memberikan panduan yang jelas bagi pegawai, sehingga meningkatkan disiplin mereka dalam menyelesaikan tugas. Penelitian oleh Osman dan Rahman (2023) mendukung temuan ini, menyebutkan bahwa audit tepat waktu menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Tindak lanjut audit juga menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas audit internal. Penelitian Al-Shammari et al. (2019) menunjukkan bahwa penerapan rekomendasi audit secara efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi kesalahan kerja. Ketika pegawai melihat hasil positif dari tindak lanjut audit, mereka lebih termotivasi untuk bekerja sesuai dengan pedoman yang telah diberikan, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Ali dan Mohamed (2022), yang menemukan bahwa tindak lanjut yang efektif dari temuan audit memperkuat kepercayaan pegawai terhadap proses audit dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas audit internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di perbankan syariah di Maluku Utara. Audit internal yang efektif mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu kerja pegawai dengan memastikan bahwa operasional bank berjalan sesuai dengan prinsip syariah dan regulasi yang berlaku. Proses audit yang memberikan umpan balik tepat waktu dan sistematis memudahkan pegawai dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, sehingga kinerja mereka dapat terus ditingkatkan. Hal ini menegaskan pentingnya peran audit internal dalam menjaga efisiensi, kepatuhan terhadap regulasi, serta keberlanjutan operasional perbankan syariah yang pada akhirnya berkontribusi terhadap daya saing bank.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi ke wilayah lain di Indonesia atau sektor perbankan syariah yang lebih luas, karena fokus penelitian hanya pada wilayah Maluku Utara. Meskipun demikian, konteks regional ini memberikan kontribusi penting untuk memahami dinamika audit internal di wilayah yang belum banyak dieksplorasi. Kedua, data yang dikumpulkan hanya melalui kuesioner dapat menghasilkan bias persepsi dari responden, sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam atau observasi, guna memperkaya pemahaman terkait hubungan audit internal dan kinerja pegawai. Selain itu, pihak manajemen perbankan syariah juga disarankan untuk terus memperkuat pelatihan pegawai terkait audit internal dan prinsip syariah, serta melakukan evaluasi berkala terhadap sistem audit internal untuk memastikan operasional bank tetap optimal dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

REFERENSI

- Ali, A. M., & Ahmed, S. (2013). Audit in Islamic banks: A fresh approach. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 4(2), 196-210.
- Ali, A., & Hussain, T. (2021). The impact of Shariah compliance on employee performance in Islamic banks: A case study. *Journal of Islamic Banking and Finance*, 36(1), 55-67.
- Ali, A., & Mohamed, H. (2022). Human resources performance and Shariah compliance in Islamic banking. *International Journal of Islamic Banking and Finance*, 12(4), 221-238.
- Al-Shammari, B., Brown, P., & Tarca, A. (2019). Internal audit effectiveness: A comparative study of Islamic and conventional banks. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 17(3), 291-310.
- Al-Tamimi, H. A. H. (2010). Factors influencing performance of the UAE Islamic and conventional national banks. *Global Journal of Business Research*, 4(2), 1-9.
- Amir, E. (2014). Audit internal dan pengaruhnya terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 255-271.

- Anderson, H., & Turner, P. (2020). Employee performance and organizational success: The critical role of engagement and adaptability. *Management Review Quarterly*, 70(4), 341-356.
- Arens, A., Elder, R., & Beasley, M. (2012). *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach* (14th ed.). Pearson. <https://doi.org/10.1108/AA.2012.34987>
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ascarya, & Yumanita, D. (2010). The lack of profit-and-loss sharing financing in Indonesia's Islamic banks: Problems and alternative solutions. *Review of Islamic Economics*, 14(1), 81-107.
- Asare, S. K. (1992). The auditor's going concern decision: Interaction of task variables and the sequential order of task. *Accounting Review*, 67(2), 379-393. <https://doi.org/10.2308/accr.1992.67.2.379>
- Djaelani, Y., & Zainuddin, Z. (2020). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Multiparadigma (JEAMM)*, 1(1).
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14(1), 57-74. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279003>
- Ghozali, I., & Fuad. (2008). *Structural Equation Modeling Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program Lisrel 8.8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2021). Redesigning jobs to increase employee performance: A dynamic approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 97-119.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Hasan, S., Noor, M., & Rahim, M. (2022). Internal auditing practices in Islamic financial institutions: An exploration of Shariah compliance. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 30(2), 102-116.
- Hashim, J., & Jones, M. L. (2007). The development of human resource practices in the banking sector of Malaysia: Comparing Islamic and conventional banks. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(1), 47-74. <https://doi.org/10.1177/1038411107073588>
- Iqbal, Z., & Mirakhor, A. (2011). *An Introduction to Islamic Finance: Theory and Practice*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118390473>
- Jamaludin, N., & Yusuf, S. (2019). The role of internal audit in enhancing employee performance in Islamic banks. *Journal of Islamic Finance and Accounting*, 5(3), 210-224.
- Jamaludin, N., Yusuf, S., & Rahman, A. (2022). Revisiting the role of internal audit in Islamic banks: A regional analysis. *Journal of Islamic Finance and Auditing*, 15(2), 101-120.
- Khan, M., & Aziz, A. (2021). Audit internal dan efektivitas operasional pada bank syariah. *Journal of Islamic Banking and Finance*, 45(3), 203-215.
- Khan, T., & Ahmed, H. (2001). *Risk Management: An Analysis of Issues in Islamic Financial Industry*. Islamic Research and Training Institute. <https://doi.org/10.1108/RM.2001.1423>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (11th ed.). South-Western College Publishing.
- Osman, H., & Rahman, Z. (2023). Challenges in the application of internal audit in remote Islamic financial institutions: A case study. *International Journal of Islamic Banking*, 18(1), 55-73.

- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara.
- Ridley, J., & Chambers, A. (2008). *Leading Edge Internal Auditing*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/978111838921>
- Sebregts, S., Thijssen, G., & Winters, M. (2020). Internal audit effectiveness: A framework for financial institutions. *Journal of Risk and Compliance*, 12(3), 87-105.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press.
- World Bank. (2020). *Indonesia Economic Prospects: Human Capital in the Time of COVID-19*.