

**PENGARUH INTERNAL AUDIT, GAYA  
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Pada PT Bank Tabungan Negara Persero  
Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung)

**Skripsi**

**IGA ALMA OKTIA  
NPM.1851030270**



**Program Studi Akuntansi Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN  
INTAN LAMPUNG  
TA. 2022/1443 H**

**PENGARUH INTERNAL AUDIT, GAYA  
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**(Studi Pada PT Bank Tabungan Negara Persero  
Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung)**

**Skripsi**

**Oleh :**

**IGA ALMA OKTIA**

**NPM.1851030270**

**Jurusan : Akuntansi Syariah**

**Pembimbing I : Any Eliza M,Ak**

**Pembimbing II : Yeni Susanti M,A**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN  
INTAN LAMPUNG  
TA. 2022/1443 H**

## ABSTRAK

Sebuah perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan sehingga manajer akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal secara efektif dan efisien. Bank BTN Kantor Cabang Bandar Lampung meningkatkan kinerja perusahaannya dengan cara melihat peranan sumber daya manusia, karena semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin mudah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja juga sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas suatu organisasi.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung dengan jumlah karyawan 140 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan memperoleh 59 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung melalui google-form pada karyawan PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis, dengan pengolahan data menggunakan bantuan *software* SPSS 25.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Internal Audit (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Disiplin Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berdasarkan perspektif Ekonomi Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci : Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*A company is often faced with employee performance problems so that managers will always strive so that every activity carried out will achieve maximum results effectively and efficiently. Bank BTN Bandar Lampung Branch Office improves the performance of its company by looking at the role of human resources, because the better the employee's performance, the easier it will be to achieve company goals. High employee performance is one of the requirements in achieving company goals. Performance appraisal is also very important, with a performance appraisal it can be seen the development of employee performance and if there are problems can be identified and solutions are sought because employee performance describes the productivity of an organization.*

*This study uses quantitative research using primary data. The population in this study were employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Bandar Lampung Branch Office with 140 employees. The sampling technique in this study used the slovin formula by obtaining 59 respondents. Data collection is done by survey method. Data were obtained using a questionnaire that was distributed directly via google-form to employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Bandar Lampung Branch Office. The data analysis method used is the validity and reliability test of the instrument, the classical assumption test, and the hypothesis test, with data processing using SPSS 25 software.*

*Based on the results of the study, it shows that the Internal Audit variable (X1) does not have a significant effect on employee performance, Leadership Style (X2) does not have a significant effect on employee performance, Motivation (X3) has a significant effect on employee performance, and Work Discipline (X4). significant effect on employee performance. Then based on the results of the regression calculation, it shows that Internal Audit, Leadership Style, Motivation, and Work Discipline based on the perspective of Islamic Economics have a significant effect on employee performance.*

***Keywords: Internal Audit, Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance***



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung 35131*

**SURAT PERNYATAAN**

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iga Alma Oktia  
NPM : 1851030270  
Jurusan/Prodi : Akuntansi Syariah

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH INTERNAL AUDIT, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (Studi Pada PT Bank Tabungan Negara Persero Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

*Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Bandar Lampung, 17 Juni 2022

Penulis

**Iga Alma Oktia**  
**NPM.1851030270**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung 35131**

**SURAT PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : **PENGARUH INTERNAL AUDIT, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Bank Tabungan Negara Persero Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung)”**

**Nama** : **Iga Alma Oktia**

**NPM** : **1851030270**

**Program Studi** : **Akuntansi Syariah**

**Fakultas** : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam sidang  
Munaqsyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
UIN Raden Intan Lampung.

**Pembimbing I**

**Any Eliza, M.A**

**NIP.198308152006012009**

**Pembimbing II**

**Yeni Susanti, M.A**

**NIP.2016010219840922183**

**Ketua Jurusan**

**A. Zuliansyah, M.M.**

**NIP. 198302222009121003**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung 35131**

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“PENGARUH INTERNAL AUDIT, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Bank Tabungan Negara Persero Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung)”** yang disusun oleh **Iga Alma Oktia, NPM : 1851030270**, Program Studi: Akuntansi Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Kamis, 21 Juli 2022.

**TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Budimansyah, S.Th.I., M.Kom.I. (.....)**

**Sekretaris : Arifa Kurniawan, M.S.A (.....)**

**Penguji I : Ahmad Zuliansyah, M.M (.....)**

**Penguji II : Any Eliza, M.Ak (.....)**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Prof. Dr. Tulus Subiyanto, S.E., M.M.Akt**

**081100811008**



## MOTTO

وَقَالَ رَبُّكُمْ ادْعُونِي أَسْتَجِبْ لَكُمْ إِنَّ الَّذِينَ يَسْتَكْبِرُونَ عَنْ عِبَادَتِي سَيَدْخُلُونَ جَهَنَّمَ دَاخِرِينَ

Berdoalah kepada-Ku, niscaya akan aku perkenankan bagimu. Sesungguhnya orang-orang yang sombong tidak mau menyembah-Ku akan masuk neraka jahanam dalam keadaan hina dina.<sup>1</sup>

(QS.Gafir [40] ayat 60)



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *AL-QUR'AN DAN TERJEMAHANNYA*, E.Penyempu 2019.

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan dan dedikasikan sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih saya kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Alwan (Ayah) dan Maslina (Ibu) yang senantiasa memberikan kasih sayang serta doa dalam hidup saya.
2. Nenek ku yang selalu memberi semangat dan mendoakan ku
3. Adik kandung saya yang selalu mendukung serta membantu saya selama pengerjaan skripsi ini.
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung



## RIWAYAT HIDUP

Iga Alma Oktia, dilahirkan di Bandung pada 28 oktober 2000, anak pertama dari 2 bersaudara, lahir dari pasangan Bapak Alwan dan Ibu Maslina yang bertempat tinggal di Bandung, Kecamatan Bandar Negeri Semuong, Kabupaten Tanggamus. Alamat email [igaoktia@gmail.com](mailto:igaoktia@gmail.com)

Pendidikan dimulai dari TK Darul Ulum Sanggi dan selesai pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan SD Negeri 1 Bandung selesai pada tahun 2012. Setelahnya, penulis melanjutkan sekolah di SMP Negeri 1 Semaka selesai pada tahun 2015. Dan melanjutkan SMA Negeri 16 Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2018/1439 H. Kemudian pada tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yaitu pada jurusan Akuntansi Syariah dan selesai pada tahun 2022/1443 H.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung”

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Sarjana Satu (S1) Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Akuntansi S.Akun. Atas terselesainya skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut ikut berperan dalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut ikut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara khusus saya ucapkan terimakasih kepada :

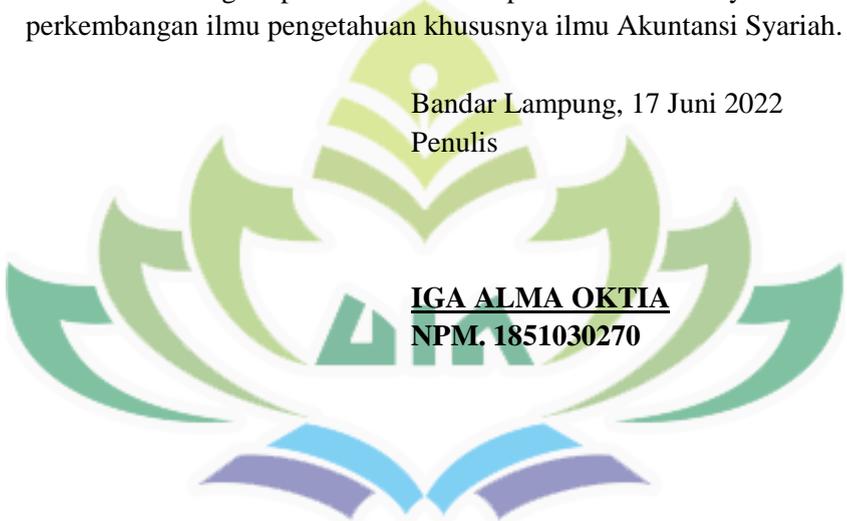
1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., CA., CERA., CMA., ASEAN CPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
2. Bapak A. Zuliansyah, S.Si., M.M. selaku ketua jurusan Akuntansi syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
3. Ibu Any Eliza M.Ak selaku pembimbing I dan Ibu Yeni Susanti M.A selaku pembimbing II. Terima kasih atas segala bimbingan dan pengorbanan serta kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Pimpinan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan perpustakaan umum UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan data refrensi dan lain-lain.
6. Kepada seluruh karyawan Bank BTN KC.Bandar Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada saya melakukan penelitian.

7. Sahabat seperjuangan Akuntansi Syariah kelas A angkatan 2018 Asiah Cahya, Adinda Putri, Lattifa Amalia, Galuh Syifa, Dutha Arienza, Ragil Slimarja, Fahmi Rosyadi, Anis Safitri, Dainty Aisyah dan Farhan yang selalu bersama selama proses perkuliahan serta memberikan dukungan, semangat dan bantuan dalam proses penulisan skripsi.
8. Sahabat-sahabat dan teman seperjuangan tercintaku yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini Asri Wika Wardana, Wulan Suci, dan Reksi Maria terimakasih atas doa, bantuan dan dukungannya selama ini.

Demikian pengantar dari penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca atau peneliti berikutnya untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Akuntansi Syariah.

Bandar Lampung, 17 Juni 2022

Penulis



**IGA ALMA OKTIA**  
**NPM. 1851030270**

## DAFTAR ISI

### COVER

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	11
H. Sistematika Penulisan .....	15

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

A. Teori Yang Digunakan.....	17
1. Teori Atribusi (Attribution Theory).....	17
2. Internal Audit.....	17
3. Gaya Kepemimpinan .....	30
4. Motivasi .....	37
5. Disiplin Kerja.....	41
6. Kinerja Karyawan .....	47
B. Kerangka Berfikir .....	53
C. Hipotesis .....	55

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	61
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	61
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	62
D. Definisi Operasional Variabel.....	64
E. Instrumen Penelitian.....	68
F. Metode Analisis Data.....	69
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	69
2. Uji Asumsi Klasik.....	70
3. Uji Hipotesis .....	71

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Visi Misi Bank Tabungan Negara Persero.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung.....	75
B. Deskripsi Responden.....	75
C. Hasil Analisis Data.....	79
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	79
2. Uji Asumsi Klasik.....	82
3. Uji Hipotesis .....	86
D. Pembahasan.....	93

### **BAB 5 PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	101
B. Saran.....	102

### **DAFTAR RUJUKAN**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	11
Tabel 2	Definisi Operasional Variabel .....	59
Tabel 3	Contoh Pertanyaan Skala Likert.....	62
Tabel 4	Penilaian Skala Likert .....	63
Tabel 5	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 6	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	69
Tabel 7	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	69
Tabel 8	Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan .....	70
Tabel 9	Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 10	Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 11	Uji Normalitas .....	74
Tabel 12	Uji Multikolonieritas .....	75
Tabel 13	Uji Heterokedastisitas .....	76
Tabel 14	Uji Regresi Linear Berganda.....	78
Tabel 15	Uji Parsial (t) .....	80
Tabel 16	Uji Simultan (F) .....	82
Tabel 17	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	83



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	113
Lampiran 2 Tabulasi Data .....	118
Lampiran 3 Kisi-Kisi Observasi.....	138
Lampiran 4 Surat Keterangan Hasil Turnitin .....	139



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal penulisan agar memperoleh gambaran yang jelas dan menghindari kesalahpahaman pada proposal ini, maka penulis merasa perlu adanya pembahasan yang menegaskan arti dan maksud serta tujuan dari beberapa istilah yang menjadi judul penelitian ini. Adapun judul penelitian yang dimaksudkan yaitu “**PENGARUH INTERNAL AUDIT, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (Studi Pada PT Bank Tabungan Negara Persero Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung)”. Berikut ini adalah uraian dari beberapa istilah yang dimaksudkan dalam penelitian :

#### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah kekuatan yang ada dan timbul dari sesuatu (orang,benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan seseorang.<sup>1</sup> Dari pengertian tersebut ditarik kesimpulan bahwa pengaruh adalah suatu upaya yang dapat membentuk atau mengubah suatu yang lain.

#### 2. Internal Audit

Merupakan suatu proses pemeriksaan oleh pihak internal auditor dalam suatu perusahaan, dimana pemeriksaan dilakukan pada laporan keuangan dan catatan-catatan akuntansi perusahaan, serta melakukan pemeriksaan terhadap kepatuhan pada peraturan yang telah dibuat pihak manajemen.<sup>2</sup> Pelaksanaan audit internal memiliki peran cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena audit internal merupakan penilaian terhadap keyakinan,

---

<sup>1</sup> Pusat Bahasa Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan VI (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014).

<sup>2</sup> Kementerian Pendidikan et al., “PENGARUH AUDIT INTERNAL , GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA”, 2021.

independen, objektif dan aktivitas konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi perusahaan.

### 3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.<sup>3</sup> Kepemimpinan yang baik, akan menghasilkan kelompok atau negara yang baik. Sedangkan kepemimpinan yang buruk, akan menghasilkan kelompok atau negara yang buruk.

### 4. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu atau hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lain, agar pihak yang lain tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu.<sup>4</sup> Berdasarkan pengertian tersebut motivasi adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja ke tingkat yang lebih baik.

### 5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>5</sup> Oleh karena itu, disiplin kerja

---

<sup>3</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016).

<sup>4</sup> Timotius Duha, *Motivasi Untuk Kinerja*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020).

<sup>5</sup> D. E Rivai, V, dan Segara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Rajawali Pers, 2013).

diperlukan dalam suatu perusahaan agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan.

## 6. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.<sup>6</sup> Dari pengertian tersebut kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu.

Berdasarkan penjelasan dan batasan pengertian kalimat diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa judul “PENGARUH INTERNAL AUDIT, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Bank Tabungan Negara Persero Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung)”. adalah seberapa besar variabel-variabel tersebut berpengaruh atas kinerja karyawan.

## B. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan dunia usaha semakin ketat, sehingga memunculkan sebuah tantangan baru bagi setiap perusahaan, khususnya perbankan. Hal ini menyebabkan semua lembaga keuangan berkompetisi untuk memenangkan persaingan usaha dengan cara meningkatkan kualitas kinerjanya sebagai penghimpun dan penyalur dana bagi masyarakat. Salah satu cara agar perusahaan dapat bertahan dalam lingkup persaingan yang ketat, yaitu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai industri jasa, perbankan sangat memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan bertanggung

---

<sup>6</sup> Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019).

jawab dalam setiap aktivitas bisnis perusahaan. Dalam membantu mencapai tujuan bank untuk memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat maka diperlukan pemeriksaan internal terhadap kinerja karyawan. Karena yang berhubungan langsung dengan nasabah adalah para karyawan, maka diperlukan suatu evaluasi untuk tetap menjaga loyalitas kinerja perusahaan dengan melakukan pemeriksaan terhadap kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan sangat memerlukan adanya audit internal supaya para karyawan bisa melakukan tugas nya sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan perusahaan dan membuat kinerja karyawan semakin baik. Audit internal merupakan suatu pihak internal auditor dalam suatu perusahaan, dimana pemeriksaan dilakukan pada laporan keuangan dan catatan-catatan akuntansi perusahaan, serta melakukan pemeriksaan terhadap kepatuhan pada peraturan yang telah dibuat pihak manajemen. Adapun tujuan dari audit internal adalah agar dapat membantu pimpinan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melalui berbagai cara seperti, melakukan analisa, penilaian, serta memberikan saran terkait dengan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan.

Apabila terjadi kelalaian dalam mengawasi kinerja karyawan dapat menyebabkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan maka akan terjadi adanya temuan audit. Di Bank BTN KC Bandar Lampung ini sendiri masih sering terjadi temuan audit baik dalam hal keuangan maupun dalam pemberkasan.

Ada beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya menurunnya keinginan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang menurunkan semangatnya dan tidak adanya contoh yang dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut juru kunci dalam membangun semangat bekerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan ialah peran seorang pemimpin.

Setiap instansi memiliki kebijakan peraturannya masing-masing, peraturan tersebut diterapkan oleh seorang pemimpin, gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat mendorong para bawahannya untuk memberikan kontribusi yang terbaik kepada instansi tersebut.<sup>7</sup>

Oleh karena itu pimpinan sebagai sumber pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan dimana ia dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi dalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.<sup>8</sup> Pemimpin akan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan penting untuk diteliti karena merupakan sumber daya kunci dalam perusahaan. Pimpinan yang baik dan adil akan menjadi penentu maju atau tidaknya suatu perusahaan. Seperti yang terdapat dalam QS. Sad Ayat 26:

يٰۤاٰدٰمُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰحْزَمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ  
وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ  
سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya: "*Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari*

<sup>7</sup> Parjanti, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", 2014 (On-line), tersedia di: [eprints.dinus.ac.id/19273/](http://eprints.dinus.ac.id/19273/) (2014).

<sup>8</sup> Mangkunegara Rosdakarya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung, 2011).

*jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan." (Qs Sad: 26).*

Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan, faktor yang mempengaruhi adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor penunjang atau faktor penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.<sup>9</sup> Karyawan yang telah termotivasi akan mengikuti aturan didalam perusahaan sehingga karyawan dituntut untuk disiplin dalam bekerja, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Biasanya disiplin kerja berbanding lurus dengan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, apabila tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu baik, maka tingkat produktivitas suatu perusahaan tersebut akan baik juga.

Dengan persaingan bisnis perbankan nasional yang ketat saat ini, salah satu bank pemerintah, yaitu PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk atau yang lebih dikenal dengan Bank BTN, sedang berbenah untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya. BTN adalah bank komersial yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki visi fokus pada pembiayaan perumahan. Untuk menjadi Bank terkemuka pada saat ini Bank BTN sedang gencar-gencarnya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan fenomena mengenai pelayanan buruk pada Bank Tabungan Negara (BTN) Lampung, di salah satu cabangnya yaitu di Kantor Cabang Pembantu (KCP) Way Halim, disesalkan Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Lampung Kasubid Pengawasan Perbankan, Bangun Kurniawan, saat dihubungi melalui pesan whatsapp, mengatakan meski sudah kerap kali diingatkan oleh OJK, kepada seluruh perusahaan jasa keuangan, agar selalu mengutamakan pelayanan terhadap nasabahnya, namun sampai saat ini masih saja ada yang belum

---

<sup>9</sup> F Muhammad, *Pengertian, Teori, Dan Dimensi Motivasi.*, 2016.

merealisasikannya. Di KCP Bank BTN Way Halim yang pada awal bulan hanya ada satu teller, membuat para nasabah harus rela menunggu cukup lama untuk melakukan transaksi. Terlebih kekosongan petugas tersebut terjadi di awal bulan yang biasanya selalu ramai didatangi oleh masyarakat pengguna jasa keuangan itu dalam hal pembayaran kredit Pemilikan Rumah. Hal ini dikutip dari pikiranlampung.com<sup>10</sup>

Fenomena lain yaitu kasus pembobolan bank yang pernah terjadi di Indonesia hampir 90 persen melibatkan orang dalam dari bank itu sendiri. kesempatan pembobolan bank juga terjadi karena sikap nasabah yang malas dalam melakukan administrasi. Beberapa nasabah bahkan selalu memanggil pihak bank untuk bertemu di rumah atau di kantornya. Kasus motif BTN bukan sekali ini saja dan mungkin masih ada lagi, seperti kasus BPR, kedekatan nasabah dengan pegawai bank juga bisa menjadi indikasi awal kasus pembobolan di bank. Oleh karena itu, saat ini OJK menerapkan aturan baru yang mana pegawai harus bergantian melayani nasabah-nasabahnya. OJK akan melakukan penyesuaian kembali terhadap aturan-aturan pengawasan perbankan, terutama pada sistem pengawasan internal perbankan itu sendiri guna meredam aksi pembobolan yang melibatkan pegawai sendiri maupun nasabah. Fenomena ini dikutip dari merdeka.com.<sup>11</sup>

Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian mengenai Pengaruh Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini penulis meneliti perusahaan di bidang perbankan yaitu PT.Bank BTN Kantor Cabang Bandar Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tentang internal audit internal, gaya kepemimpinan, motivasi, dan

---

<sup>10</sup> Pikiran Lampung, “Pelayanan Bank BTN Way Halim Dinilai Kurang Maksimal”, (On-line), tersedia di: <https://www.pikiranlampung.com/2017/10/pelayanan-bank-btn-way-halim-dinilai.html?m=1> (2017).

<sup>11</sup> Moch Wahyudi, “Tindakan OJK Soal Pembobolan Dana Nasabah BTN”, (On-line), tersedia di: <https://www.merdeka.com/uang/ini-tanggapan-ijk-soal-pembobolan-rp-258-m-dana-nasabah-btn.html> (March 2017).

disiplin kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi dimana pada setiap perusahaan atau organisasi untuk dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan kreativitas karyawan pada tiap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti menentukan judul “ Pengaruh Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung”

### **C. Identifikasi dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Masih banyak lembaga keuangan berkompetisi untuk memenangkan persaingan usaha dengan cara meningkatkan kualitas kinerjanya sebagai penghimpun dan penyalur dana bagi masyarakat.
2. Masih ada karyawan yang melakukan kesalahan selama melakukan pekerjaan sehingga sering terjadi temuan audit pada setiap pengauditan.

Dikarenakan keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti, maka penulis perlu mempersempit ruang lingkup penelitian agar tidak meluas dan dapat dimengerti dengan mudah. Penelitian ini akan difokuskan pada konsep kinerja karyawan dengan 4 variabel independen yaitu internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Selanjutnya yang menjadi objek dalam penelitian ini yakni PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung.

### **D. Rumusan Masalah**

PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung yang beralamatkan di Jalan Wolter Monginsidi

No.80-88 Teluk Betung Utara, Bandar Lampung merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang keuangan. Para karyawan di BTN KC Bandar Lampung dituntut untuk dapat bertahan dan berkembang, dengan cara memahami persepsi nasabah mengenai jasa bank dan menerapkannya sesuai dengan apa yang diinginkan nasabah. Karena semakin ketatnya persaingan antar bank di daerah Bengkulu, maka BTN KC Bandar Lampung meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara melihat peranan manajemen sumber daya, sebab peran manajemen sumber daya sangat diperlukan, antara lain dengan melalui dukungan internal audit, pola kepemimpinan yang baik, menimbulkan motivasi karyawan yang tinggi, serta disiplin kerja para karyawan, yang mana diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah internal audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Bandar Lampung?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Bandar Lampung?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Bandar Lampung?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Bandar Lampung?
5. Bagaimana pengaruh internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan perspektif ekonomi Islam?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah internal audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Bandar Lampung.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan perspektif ekonomi Islam.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

### **1. Bagi Peneliti**

- a Penelitian ini memberikan banyak manfaat bagi peneliti untuk mengetahui tentang pengaruh internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk.
- b Menambah wawasan peneliti mengenai *job description* para karyawan dan menambah pengalaman baru di PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk.

### **2. Bagi Akademik**

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi akademik fakultas ekonomi dan bisnis islam terutama prodi akuntansi

syariah untuk dijadikan referensi masasiswa yang akan melakukan penelitian dengan judul serupa selanjutnya.

### 3. Bagi PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk.

Peneliti berharap dengan adanya dilakukan penelitian di PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. ini menjadi bahan pertimbangan dan rujukan bagi perusahaan dalam membenahi peranan internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan akan terus meningkat dan dapat bersaing dengan sektor keuangan lainnya.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam hal ini tinjauan pustaka bermaksud untuk mengetahui apakah ada penelitian atau kajian terdahulu yang relevan serta berkaitan dengan penelitian ini. Kajian penelitian terdahulu juga bermanfaat bagi peneliti untuk bahan refrensi. Adapun hasil-hasil penelitian sebelumnya dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1**  
**Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No	Nama	Judul	Variabel (X) dan (Y)	Hasil
1	Hema Fourtunela Br Sembiring, Patar Marbun (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara dan Disiplin Kerja berpengaruh positif

				signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. <sup>12</sup>
2	Ni Made Mas Sendhi Rahayu, I Dewa Nyoman Badera (2017)	Pengaruh <i>Locus Of Control Internal</i> , Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor	<i>Locus Of Control Internal</i> ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ), Komitmen Organisasi ( $X_4$ ), Kinerja Auditor ( $Y$ )	Berdasarkan hasil penelitian <i>locus of control internal</i> , motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kinerja auditor. tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja auditor yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi kinerja auditor tersebut secara individual dan KAP secara keseluruhan <sup>13</sup>
3	Rachmat Arief,	Pengaruh Penerapan	Pengaruh Penerapan	Berdasarkan hasil analisis data dan hasil

<sup>12</sup> Kinerja Karyawan and Pada Pt, "Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis ( JIMBI ) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap", Vol. 2 No. 2 (2021), p. 167–175, <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>.

<sup>13</sup> E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana, "E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana PENGARUH LOCUS OF CONTROL INTERNAL , MOTIVASI KERJA , GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL , KOMITMEN Ni Made Mas Sendhi Rahayu 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Fakultas Ekon", Vol. 19 (2017), p. 2378–2406,.

	Sunaryo (2020)	Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, dan Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Mega Pesanggrahan Indah)	Standar Operasional Prosedur (SOP) ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Audit Internal ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa Standar operasional prosedur tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan auditor internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan dan auditor internal, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Tetapi tidak dengan standar operasional prosedur. <sup>14</sup>
4	Siti Nurhayati, Annita Mahmudah, Yusuf Darmawan (2021)	Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Audit Internal, Kompetensi, dan Kompensasi	Audit Internal ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian Audit Internal, Kompetensi, Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pasific Indo Packing. <sup>15</sup>
5	Ahmad	Pengaruh	Sistem	Hasil uji secara

<sup>14</sup> Karyawan Studi et al., "Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mega Pesanggrahan Indah)", Vol. 9 No. 2 (2020), p. 125–143..

<sup>15</sup> dan Yusuf Darmawan Siti Nurhayati, Annita Mahmudah, *PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI AUDIT INTERNAL, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI*, (Lamongan: ITB Ahmad Dahlan, 2020).

Basuni, Iman Setya Budi., SH., MEI, Abdul Wahab., SEI.,MSI (2021)	Sistem Manajemen Kinerja dan Pemberian Jasa Produksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin	Manajemen Kinerja ( $X_1$ ), Pemberian Jasa Produksi ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ )	simultan bahwa Sistem Manajemen Kinerja dan Pemberian Jasa Produksi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>16</sup>
---	---	--	--

Hasil tinjauan pustaka terdahulu yang relevan merupakan referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Berikut merupakan perbedaan antara penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian yaitu, dari 5 penelitian terdahulu di atas ini ada 2 penelitian yang menggunakan 2 variabel X (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, dengan audit internal dan sistem pengendalian internal) ada 2 penelitian yang menggunakan 3 variabel X (pengaruh penerapan standar operasional prosedur (SOP), gaya kepemimpinan, dan audit internal, dengan audit internal, kompetensi, dan kompensasi) dan ada 1 penelitian terdahulu yang menggunakan 4 variabel X (*locus of control internal*, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi) seperti yang digunakan pada penelitian ini. Selain variabel yang membedakan penelitian ini dari penelitian terdahulu terdapat pada objek penelitian yang dikhususkan ke PT Bank Tabungan Negara Persero.Tbk Kantor

<sup>16</sup> Tabungan Negara et al., "PRODUKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . BANK BANJARMASIN Islam , 60202 , Ekonomi Syariah , Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari", 2021.

Cabang Bandar Lampung, sedangkan pada penelitian terdahulu objek penelitian pada PT.PLN dan PT Mega Pesanggrahan Indah, PT Pasific Indo Packing, perusahaan perbankan di Indonesia, dan pada kinerja auditor. Pada penelitian ini teori yang digunakan berdasarkan umum dan berdasarkan perspektif Ekonomi Islam, sedangkan pada penelitian terdahulu teori menggunakan teori umum saja.

## **H. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendasari penelitian ini dan menjabarkan acuan teori yang digunakan dalam menganalisa penelitian ini yang meliputi teori yang digunakan dan pengajuan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam melakukan penelitian, hal-hal yang akan dijelaskan yaitu pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan metode analisa data yang digunakan untuk menganalisa data sampel yang diperoleh.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil penelitian yang telah peneliti dapatkan, dan juga penjelasan mengenai hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian dan saran-saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Teori Yang Digunakan

##### 1. Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

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

##### 2. Internal Audit

Internal audit merupakan suatu proses pemeriksaan oleh pihak internal auditor dalam suatu perusahaan, dimana pemeriksaan dilakukan pada laporan keuangan dan catatan-catatan akuntansi perusahaan, serta melakukan pemeriksaan terhadap kepatuhan pada peraturan yang telah dibuat pihak manajemen.<sup>17</sup> Internal audit merupakan suatu fungsi

---

<sup>17</sup> Kementerian Pendidikan et al., *Loc.Cit.* 2021

penilaian yang independen dalam suatu organisasi yang mana mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, peranan internal audit yaitu untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan organisasi.

Audit menurut jenis pemeriksaan<sup>18</sup> adalah sebagai berikut :

- a) Management Audit Kegiatan pemeriksaan terhadap operasi suatu perusahaan. Dalam pemeriksaan ini kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang ditentukan manajemen diperiksa apakah sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis. Manajemen audit dilakukan oleh audit internal, kantor akuntan publik, dan *management consultant*.
- b) Pemeriksaan Ketaatan (*Compliance Audit*) Pemeriksaan untuk mengetahui apakah peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang telah ditetapkan oleh pihak intern perusahaan (manajemen, dewan komisaris) maupun pihak ekstern (Pemerintah, Bapepam, Bank Indonesia) sudah dijalankan oleh perusahaan. Pemeriksaan dapat dilakukan baik oleh KAP maupun bagian audit internal.
- c) Pemeriksaan Internal (Internal Audit) Pemeriksaan dilakukan terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan ataupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan oleh bagian internal audit perusahaan. Laporan internal auditor berisi temuan pemeriksaan (*audit findings*) mengenai penyimpangan dan kecurangan, kelemahan pengendalian intern, beserta saran-saran perbaikannya.
- d) Computer Audit Pemeriksaan oleh KAP terhadap perusahaan untuk memproses data akuntansi dengan menggunakan sistem EDP (*Electronic Data Processing*).

---

<sup>18</sup> Agoes S, *Auditing Buku 1*, Edisi 4 (Jakarta: Salemba Empat, 2012).

Pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan. Pemeriksaan umum yang dilakukan internal auditor biasanya lebih rinci dibandingkan dengan pemeriksaan umum yang dilakukan oleh KAP. Internal auditor biasanya tidak memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan, karena pihak-pihak diluar perusahaan menganggap bahwa internal auditor, yang merupakan orang dalam perusahaan, tidak independen. Laporan internal auditor berisi temuan pemeriksaan (audit finding) mengenai penyimpangan dan kecurangan yang ditemukan, kelemahan pengendalian intern, beserta saran-saran perbaikannya (recommendation).<sup>19</sup>

Untuk mencapai tujuan tersebut, internal auditor harus melakukan kegiatan-kegiatan berikut<sup>20</sup>:

- a) Menelaah dan menilai kebaikan, memadai tidaknya dan penerapan dari sistem pengendalian manajemen, pengendalian intern dan pengendalian operasional lainnya serta mengembangkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang tidak terlalu mahal.
- b) Memastikan ketaatan terhadap kebijakan, rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen.
- c) Memastikan seberapa jauh harta perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari kemungkinan terjadinya segala bentuk pencurian, kecurangan dan penyalahgunaan.

---

<sup>19</sup> Kajian Pustaka et al., “*Didefinisikan Penting Dari Akuntansi : Pengidentifikasian, Penguormasi Keuangan Tentang Entitasis the Information System That Identifies, Records, and Communicates the Economic Events of an Organization to Interested Users*”, 2014, p. 10–51.,

<sup>20</sup> Al-Jabali, *Internal Audit and Its Role in Corporate Governance. Middle Eastern Finance and Economics*, 2011.

- d) Memastikan bahwa pengelolaan data yang dikembangkan dalam organisasi dapat dipercaya.
- e) Menilai mutu pekerjaan setiap bagian dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh manajemen.
- f) Menyarankan perbaikan-perbaikan operasional dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas.

#### **a. Ruang Lingkup Teori Auditor Internal**

Ruang lingkup auditor internal menurut teori COSO yaitu untuk<sup>21</sup> :

- a) Mereview reliabilitas dan integritas informasi mengenai keuangan dan operasional, dan alat yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, menggolongkan dan melaporkan informasi tersebut.
- b) Mereview sistem yang digunakan untuk menjamin ketaatan terhadap keijakan, rencana, prosedur, hukum dan laporan.
- c) Mereview alat-alat untuk mengamankan aset tetap dan memverifikasi keberadaan aset tersebut.
- d) Menilai ekonomi dan koefisiensi penggunaan sumber daya.
- e) Mereview operasi atau program untuk memastikan apakah hasilnya telah konsisten dengan sasaran dan tujuan yang telah ditentukan, dan apakah kegiatan operasi ataupun program sudah dilaksanakan sesuai dengan yang telah direncanakan.

#### **b. Audit Internal Syariah**

Arti umum Audit Syariah adalah untuk melihat dan mengawasi, mengontrol dan melaporkan transaksi, sesuai

---

<sup>21</sup> Ftria Anggraini, *Analisis Pengaruh Peran Auditor Terhadap Peningkatan Pengendalian Intern Dan Kinerja Karyawan*, 2008.

aturan dan hukum Islam yang bermanfaat, benar, tepat waktu dan laporan yang adil untuk pengambilan keputusan.<sup>22</sup> Bukan tugas yang mudah untuk melakukan audit syariah di dalam kondisi kapitalistik dan sistem keuangan konvensional yang kompetitif. Masalah ini lebih diperparah oleh penurunan nilai-nilai moral, sosial dan ekonomi Islam di negara-negara Muslim termasuk Malaysia dan Indonesia, di bawah tekanan progresif penjajahan dan dominasi budaya dunia barat selama beberapa abad lalu. Hal ini menyebabkan diabaikannya nilai sosial-ekonomi Islam oleh beberapa kalangan dari Lembaga Keuangan Syariah.

Audit syariah merupakan suatu proses yang sistematis untuk memperoleh bukti yang cukup dan relevan untuk membentuk opini apakah subyek yaitu personil, proses, kinerja keuangan serta non-keuangan konsisten dengan aturan syariah dan prinsip-prinsip yang diterima secara luas oleh masyarakat Islam dan melaporkan kepada pengguna.<sup>23</sup> Penilaian independen dan jaminan obyektif yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan tingkat kepatuhan lembaga keuangan syariah, dengan tujuan utama untuk memastikan sistem pengendalian internal yang efektif dan untuk kepatuhan syariah.

Auditing syariah lebih luas cangkupannya dari auditing konvensional, dimana auditing syariah selain mengacu pada standar audit nasional dan internasional juga mengacu pada prinsip-prinsip syariah.<sup>24</sup> Dalam audit syariah

---

<sup>22</sup> Alharasis, E. E., Prokofieva, M., Alqatamin, R. M., "Fair Value Accounting and Implications for the Auditing Profession: Historical Overview. Accounting and Finance Research", Vol. 9(3) (2020), p. 31, (On-line), tersedia di: <https://doi.org/10.5430/afr.v9n3p31> (2020).

<sup>23</sup> Nor Aishah Mohd Ali and Nawal Kasim Zurina Shafii, *Shariah Audit in Islamic Banks: An Insight to the Future Shariah Auditor Labour Market in Malaysia Audit Syariah Di Bank Syariah*, (Procedia Social and behavioral science, 2014).

<sup>24</sup> Nugraheni P, "Kebutuhan Dan Tantangan Audit Syariah Dan Auditor Syariah.", Vol. 2 No. 1 (2012), p. 76-88,.

bisa menerapkan aturan audit nasional dan internasional selama tidak bertentangan dengan prinsip syariah.<sup>25</sup>

Model etika sekuler barat tercermin dalam akuntansi atau *auditing konvensional* umumnya mengusulkan sistem etika terpisah dari agama.<sup>26</sup> Pendekatan kapitalistik yang tidak cocok untuk sistem ekonomi Islam yang menempatkan nilai-nilai moral yang tinggi. Keadilan dan “Maslahah umat” sebagai prinsip-prinsip. Jadi, menurut Hanif karena perbedaan visi ekonomi Islam untuk orang-orang ekonomi Barat, ditambah dengan epistemologis dan kerangka metodologis dalam pendidikan Islam, perkembangan pemikiran ekonomi Islam. Dia kemudian menunjukkan bahwa ekonomi Islam harus dievaluasi dalam kerangka sendiri dan menggunakan kriteria sendiri.

Auditor internal dapat melakukan fungsi audit syariah berdasarkan pengetahuan dan keterampilan syariah memadai yang dimiliki. Hal ini bertujuan memastikan sistem pengendalian internal mematuhi ketentuan syariah dengan baik dan efektif. Keahlian juga dapat dilakukan oleh auditor internal selama obyektivitas audit tidak terganggu. Pengetahuan memadai syariah menurut yahya & Mahzan<sup>27</sup> meliputi fiqh muamalah dan hukum Islam. Pengetahuan keduanya akan meningkatkan proses audit karena audit internal akan lebih mewaspadai masalah ketidakpatuhan syariah. Cara yang dapat dilakukan misalnya dengan melaporkan hasil temuan langsung kepada manajemen puncak untuk menjaga independensi dari departemen yang diaudit. Hal ini disebabkan audit internal merupakan bagian

---

<sup>25</sup> Normalita Indah et al., “Audit Syariah Dan Audit Konvensional : Bukti Empiris Di Indonesia”, Vol. 4 No. 1 (2021), p. 137–145,.

<sup>26</sup> Ibid.

<sup>27</sup> Yahya & Mahzan N Y, *The Role Of Internal Auditing in Ensuring Governance in Islamic Financial Institution (IFI)*. 3rd International Conference on Business and Economic Research Proceeding., 2012.

internal manajemen dan karyawan LKS yang melakukan praktik audit syariah.<sup>28</sup>

### c. Dasar Hukum Audit Syariah

#### a) Al-Qur'an

Q.S Al-Infithar (82) : ayat 10-12

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ﴿١٠﴾ كِرَامًا كَاتِبِينَ ﴿١١﴾ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ﴿١٢﴾

Artinya : *Padahal Sesungguhnya bagi kamu ada (Malaikat-malaikat) yang Mengawasi (pekerjaanmu), Yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu), Mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Pada surat Al-Infithar ayat 10-12 di atas dijelaskan bahwa para malaikat penjaga yang mulia itu senantiasa mengawasi kalian, maka janganlah kalian melakukan keburukan, karena mereka pasti mencatat semua perbuatan kalian.<sup>29</sup>

Auditor selalu dalam pengawasan Allah yang akan dicatat semua perbuatannya oleh malaikat, maka auditor akan melakukan tugasnya sebagai penilai kewajaran laporan keuangan akan bersikap jujur dan adil. Akuntan muslim harus berupaya untuk selalu menghindari pekerjaan yang tidak disukai oleh Allah SWT karena takut mendapat hukuman di akhirat.

Para auditor sudah selayaknya menuliskan dan menilai kewajaran dari laporan keuangan kliennya sesuai dengan ang terjadi, tidak curang, dan tidak ada yang disembunyikan. Auditor melihat dari bukti-bukti transaksi yang dicocokkan dengan laporan keuangan apakah sudah

<sup>28</sup> Kasim N., Hameed, S., & Sulaiman, M., "Shariah Auditing in Islamic Financial Institutions: Exploring the Gap Between the 'Desired' and the 'Actual'", Vol. 2 No. (n.d.).

<sup>29</sup> Tim Ahli Tafsir, *Shahih Tafsir Ibnu Katsir*, (Jakarta: Pustaka Ibnu Katsir, 2006).

sesuai standar audit syariah, dan apakah sistem yang dilakukan dalam perusahaan sudah sesuai dengan standar audit syariah<sup>30</sup>. Bila laporan keuangan dan sistem belum sesuai dengan standar audit syariah maka dikeluarkan laporan audit tidak wajar. Namun, bila laporan dan sistem perusahaan sudah sesuai dengan standar audit syariah maka dikeluarkan laporan kewajaran tanpa pengecualian. Semua laporan auditor harus dipublikasikan sesuai dengan pelaksanaannya agar tidak merugikan pihak lain.

Auditor harus adil dan jujur dalam melaksanakan penilaian laporan keuangan yang sesuai standar syariah. penilaian tersebut adil baik kepada kerabat ataupun bukan kerabat. Jangan karena ada unsur saudara atau sudah lama masa penugasannya maka dibuat laporannya wajar, padahal perusahaan tersebut ada indikasi kecurangan. Tidak boleh pula menilai laporan audit wajar karena menerima tambahan *fee audit*. Semua hal yang dilakukan auditor bila merugikan pihak lain, maka akan diancam Allah SWT.

Auditor harus memeriksa dengan teliti laporan keuangan yang telah dibuat oleh perusahaan. Auditor tidak mudah percaya dengan pihak perusahaan. Auditor harus meneliti dari bukti-bukti fisik transaksi sehingga menjadi laporan keuangan dan sistem pengendalian internal di dalam perusahaan sesuai atau belum dengan standar audit syariah.

#### b) Al Hadis

Hadis riwayat Abu Dawud, dari Abu Hurairah, Rasul Saw bersabda: <sup>31</sup>

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يَقُولُ: أَنَا ثَالِثُ الشَّرِيكِينَ مَا لَمْ يَخُنْ يَخُنْ أَدَمًا أَبَهُ فَ إِنَّا  
أَنْ أَدَمًا أَبَهُ رَجَبٌ مِنْ بَيْنِهِمَا

<sup>30</sup> Uddin dkk Helal., Ullah, Md. Md, "An Overview on the Basics of Islamic Audit. *European Journal of Business and Management*", Vol. Vol.5, No. (2013).

<sup>31</sup> Ahmad Baehaqi and Suyanto Suyanto, "Audit Internal Lembaga Keuangan Syariah Dalam Perpektif Al-Hisbah", Vol. 4 No. 2 (2019), p. 15–24, <https://doi.org/10.25134/jrka.v4i2.1694>.

Artinya : *Aku jadi yang ketiga antara dua orang yang berserikat selama yang satu tidak khianat kepada yang lainnya, apabila yang satu berkhianat kepada pihak yang lain, maka keluarlah aku darinya.*

Hadis Nabi Riwayat Tirmidzi dari Amr Bin Auf :<sup>32</sup>

الصَّلْحُ جَائِزٌ بَيْنَ الْمُسْلِمِينَ إِلَّا لِحَاوِ رَمٍّ لَّأَلَا أَوْ أَلَّ رَامَاوَالِ مُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ إِلَّا شَرْطًا رَمٍّ لَّأَلَا أَوْ أَلَّ رَامَا

Artinya : *Perdamaian dapat dilakukan diantara kaum muslimin kecuali perdamaian yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram ; dan kaum muslimin terikat dengan syarat-syarat mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.*

Hadis Nabi Dikeluarkan Ibnu Majah dari ibadah Ibnu Shami' dalam sunannya/Kitab Al-Ahkam : Nomor Hadis 1332 dan diriwayatkan oleh Ahmad dari Ibnu Abbas, dan Malik dari Yahya)<sup>33</sup>

ان رَسُولَ اللَّهِ ﷺ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ضِيَّانٌ لِمَنْ لَا ضَيْرَارَ

Artinya : *Rasulullah s.a.w. menetapkan : Tidak boleh membahayakan/merugikan orang lain dan tidak boleh (pula) membalas bahaya (kerugian yang ditimbulkan oleh orang lain) dengan bahaya (perbuatan yang merugikannya).*

<sup>32</sup> Ibid.

<sup>33</sup> Ibid.

### c) Undang-Undang

Accounting and Auditing Standards for Islamic Financial Institution (AAOIFI). Dimana AAOIFI telah menyusun<sup>34</sup> :

- 1) Tujuan dan konsep akuntansi keuangan untuk lembaga keuangan.
- 2) Standar akuntansi untuk lembaga keuangan, khususnya bank.
- 3) Tujuan dan standar auditing untuk lembaga keuangan.
- 4) Kode etik untuk akuntan dan auditor lembaga keuangan.

Prinsip umum audit AAOIFI adalah<sup>35</sup> :

- 1) Auditor lembaga keuangan Islam harus mematuhi “Kode etik profesi akuntan” yang dikeluarkan oleh AAOIFI dan *The International Federation of Accountants* yang tidak bertentangan dengan aturan dan prinsip Islam.
- 2) Auditor harus melakukan auditnya menurut standar yang dikeluarkan oleh *Auditing Standard for Islamic Financial Institutions (ASIFIs)*.
- 3) Auditor harus merencanakan dan melaksanakan audit dengan kemampuan profesional, hati-hati dan menyadari segala keadaan yang mungkin ada yang menyebabkan laporan keuangan salah saji.

### d. Peran Audit Internal Syariah

Audit internal merupakan pemain kunci. Selain DPS, komite audit dan tata kelola serta auditor eksternal, audit

---

<sup>34</sup> Sofyan, *Kerangka Teori Dan Tujuan Akuntansi Syariah*, (Jakarta: Pustaka Quantum, 2008).

<sup>35</sup> Ibid.

internal memiliki peran kunci audit dan tata kelola LKS. Proses review internal syariah dapat dilakukan departemen audit internal dengan kualifikasi dan independensi yang memadai.

Ruang lingkup dan tugas audit internal tergantung pada permintaan dari manajemen organisasi. Kegiatan audit internal secara umum meliputi kegiatan mereview akuntansi dan sistem pengendalian internal, pemeriksaan pengelolaan informasi keuangan dan perusahaan yang beroperasi dan pemeriksaan apakah kegiatan ekonomi perusahaan termasuk kontrol non-keuangan organisasi. Keberadaan audit internal, diperlukan untuk mendukung tanggung jawab komite audit.

Audit internal, yang melakukan review internal syariah, akan mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan semua hal berkaitan tujuan review dan ruang lingkup pekerjaan termasuk pemeriksaan dokumentasi, review analisis, pertanyaan, diskusi dengan manajemen dan observasi untuk mendukung hasil review. Dokumentasi kertas kerja review akan disiapkan dan dibahas dengan manajemen tentang kesimpulan dan rekomendasi sebelum menerbitkan laporan tertulis final.

Auditor internal memiliki hubungan kerja yang erat dengan departemen review syariah berkaitan prinsip dan praktik syariah semisal kegiatan peninjauan kerangka kepatuhan syariah dan pengendalian internal. Di sisi lain departemen review syariah merupakan rujukan bagi audit internal untuk mendapatkan konfirmasi dan klarifikasi atas isu-isu syariah tertentu. Kemudian audit internal juga harus memiliki hubungan dengan komiter syariah yang berpenran melakukan pengawasan terhadap kegiatan dan operasi bisnis LKS. Dalam melaksanakan perannya auditor internal harus memiliki persyaratan kompetensi untuk memahami kondisi prinsip syariah sehingga dapat segera mengidentifikasi adanya pelanggaran prinsip syariah baik dalam transaksi maupun operasional LKS.

### e. Etika Audit Syariah

Auditor selaku pekerja profesional harus mengandalkan etika jika pekerjaannya ingin dianggap bernilai dan dihargai masyarakat. Ukuran bahwa auditor melakukan fungsi profesi dengan beretika adalah sejauh mana ia mengikuti kebenaran, kejujuran, bertingkah laku yang baik, menjaga integritas, independensi, bekerja hati-hati dan selalu menyadari pentingnya nilai-nilai professional dalam setiap proses pelaksanaan fungsinya.

Auditor dalam melaksanakan amanah berlandaskan kode etik akuntan muslim yang terdiri dari :

a) Ketakwaan

Takwa adalah sikap menjaga dan memelihara diri untuk tidak melaksanakan larangan Allah baik dalam keadaan tersembunyi maupun terang-terangan sebagai salah satu cara untuk melindungi seseorang dari perilaku negatif yang tidak sesuai syariah, khususnya penggunaan kekayaan atau transaksi yang cenderung pada kezaliman.

b) Melaksanakan tugas audit dengan baik

Manusia dipercaya untuk membangun dan memakmurkan bumi-Nya. Manusia harus memperhatikan perintah dan larangan Allah SWT sebab manusia akan dimintai pertanggungjawaban. Keberadaan syariah memiliki tujuan salah satunya adalah untuk menjaga kekayaan. Kekayaan dan dana digunakan tidak boros dan salah seperti transaksi riba atau transaksi yang tidak adil. Penilaian kewajaran auditor terhadap laporan keuangan dan sistemnya harus sesuai dengan standar audit syariah. Semua hal yang dilarang dalam syariah maka seharusnya tidak seseorangpun membiarkannya berlangsung dalam bentuk apapun.

c) Keikhlasan

Akuntan harus mencari keridhaan Allah SWT dalam melaksanakan pekerjaannya. Menjadi ikhlas berarti akuntan tidak perlu tunduk pada pengaruh atau tekanan luar tapi harus berdasarkan komitmen agama, ibadah dalam melaksanakan fungsi profesinya.

d) Bekerja secara benar dan jujur

Akuntan tidak harus membatasi dirinya hanya melakukan pekerjaan-pekerjaan profesi dan jabatannya tetapi juga harus berjuang untuk mencari dan menegakkan kebenaran dan kesempurnangan tugas profesinya dengan sebaik-baik dan sesempurna mungkin. Hal ini tidak bisa direalisasikan terkecuali melalui kualifikasi akademik, pengalaman praktek, dan pemahaman serta pengalaman keagamaan yang diramu dalam pelaksanaan tugas profesinya.

e) Manusia bertanggung jawab dihadapan Allah SWT

Akuntan muslim harus berupaya untuk selalu menghindari pekerjaan yang tidak disukai oleh Allah SWT karena dia takut akan mendapat hukumannya nanti dihari akhirat.

f) Integritas Auditor

Islam menempatkan integritas sebagai nilai tertinggi yang memadam seluruh perilakunya. Islam juga menilai perlunya kemampuan dan kompetensi audit serta kualifikasi tertentu untuk melaksanakan audit.

## f. Sebab-Sebab di Audit Syariah

Hal-hal yang menyebabkan mengapa perusahaan dalam menjalankan bisnisnya perlu diaudit :

- a) Laporan keuangan merupakan salah satu sumber informasi keuangan. Dalam pencatatannya dapat terjadi kesalahan baik yang sengaja atau yang tidak disengaja.

Bila disengaja, ini merupakan indikasi adanya kecurangan dari perusahaan.

- b) Perusahaan dalam membuat laporan keuangan sesuai dengan kepentingannya agar terlihat asetnya banyak dan labanya besar sehingga dapat menarik investor memberikan dananya agar dikelola perusahaan.
- c) Adanya perusahaan yang membesarkan biaya sehingga laba terlihat kecil, hal ini untuk mengurangi pajak dan zakat.
- d) Adanya ketidakpercayaan publik terhadap perusahaan sehingga diperlukan auditor sebagai pihak ketiga diluar lingkungan perusahaan yang independen yang dapat menilai kewajaran perusahaan.

#### **g. Teori Audit Internal Syariah**

Dalam teori Kasim, pembeda antara audit syariah dan audit konvensional yang dilakukan peneliti berfokus pada empat hal yang dipaparkan dalam penelitian yaitu kerangka kerja, ruang lingkup, kualifikasi dan independensi yang memiliki gap antara teori yang diharapkan dan praktik secara nyata.<sup>36</sup>

- a) Kerangka kerja standar audit AAOIFI
- b) Ruang lingkup ekonomi akuntansi, sosial dan lingkungan.
- c) Kualifikasi audit dilakukan oleh auditor yang bersertifikasi akuntansi syariah (SAS)
- d) Independensi, kepatuhan terhadap ilmu syariah dan audit.

### **3. Gaya Kepemimpinan**

Berbagai ahli mendefinisikan tentang kepemimpinan yang berbeda-beda. Namun sebagian besar menyatakan

---

<sup>36</sup> AAOIFI, *Accounting, Auditing And Governance Standards. Manama: The Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions.*, 2015.

bahwa kepemimpinan berkaitan dengan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi anggota organisasinya guna mencapai tujuan organisasi.<sup>37</sup> Gaya kepemimpinan adalah kekuatan atau kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hubungannya dengan pekerjaan, dengan konsep untuk mencapai sebuah tujuan organisasi tersebut.

Terdapat tiga gaya kepemimpinan yang pokok<sup>38</sup> yaitu :

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya Kepemimpinan Otokratis ini meletakkan seorang pemimpin sebagai sumber kebijakan. Pemimpin merupakan segala-galanya. Oleh karena itu bawahan hanya menerima instruksi saja dan tidak diperkenankan membantah maupun mengeluarkan ide atau pendapat. Pada tipe kepemimpinan ini segala sesuatunya ditentukan oleh pemimpin sehingga keberhasilan organisasi terletak pada pemimpin.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini memberikan tanggungjawab dan wewenang kepada semua pihak, sehingga ikut terlibat aktif dalam organisasi, anggota diberi kesempatan untuk memberikan usul serta saran dan kritik demi kemajuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini memandang bawahan sebagai bagian dari keseluruhan organisasinya, sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Pemimpin mempunyai tanggungjawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi serta mengkoordinasi.

---

<sup>37</sup> Eko Purnomo and Herlina J R Saragih, *“Teori Kepemimpinan Dalam”*, 2016, p. 214,.

<sup>38</sup> Sutikno Sobry, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*, (Lombok: Holistica, 2014).

### 3) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Pada prinsipnya gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada para bawahan. Semua keputusan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada bawahan. Dalam hal ini pemimpin bersifat pasif dan tidak memberikan contoh-contoh kepemimpinan karena kegiatan dan keputusan diserahkan kepada karyawan.

Adapun teori yang membahas tentang gaya kepemimpinan yaitu Teori *Path Goal*. Teori ini menjelaskan suatu model kepemimpinan yang dikembangkan oleh *Robert House*. *Robert House* menyampaikan teorinya bahwa kepemimpinan yang efektif menggunakan dominasi, memiliki keyakinan diri, mempengaruhi dan menampilkan moralitas tinggi untuk meningkatkan karismaniknya.

Teori *Path Goal* membagi tiga gaya kepemimpinan yaitu :

#### 1) Kepemimpinan direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokrasi yaitu bawahan mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin.

#### 2) Kepemimpinan supportif

Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai rasa perhatian ataupun simpatik terhadap para bawahannya.

#### 3) Kepemimpinan partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran yang diberikan oleh para bawahannya. Namun apabila terdapat pengambilan keputusan tujuan yang tidak sesuai, maka pemimpin akan menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Gaya kepemimpinan ini juga memberikan

keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas serta pencapaian tujuan secara baik.

#### a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam

Dalam perspektif Islam kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuhkembangkan kemampuan mengerjakan sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin dalam usahanya mencapai ridha Allah SWT. Di dunia maupun di akhirat kelak.<sup>39</sup> Oleh karena itu, setiap pemimpin harus memiliki kemampuan serta karakteristik untuk menjadi panutan dan menunjukkan kebahagiaan dalam segala lingkup kehidupan.

Tugas utama yang harus dijalankan seseorang pemimpin adalah memberikan contoh dan suri teladan yang baik untuk para bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan. Ia mewajibkan dirinya untuk berperilaku lurus dan sesuai dengan prosedur yang ada. Serta teguh dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesabaran, amanah dan pengorbanan. Semua tindakan yang dilakukan harus sesuai. Dengan ketentuan yang telah diturunkan Allah SWT, berpegang teguh terhadap firman Allah SWT : *“Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan, amat besar kebencian di sisi Allah Swt bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan” (Al-Shaff [61]: 2-3).*

Pemimpin memiliki peran strategis dalam sebuah organisasi karena kemajuan, kesejahteraan, persatuan dan cita organisasi lainnya ditentukan moralitas dan kompetensi pemimpinannya. Teladan dan contoh terbaik bagi manusia

---

<sup>39</sup> ADESy FORDEBI, *Ekonomi Dan Bisnis Islam*, (Depok: Rajawali Pers, 2017).

adalah Rasulullah Muhammad SAW. Beliau adalah teladan hidup yang menyemai banyak kebaikan dalam rangkaian keindahan hidup. Beliau telah memancarkan tonggak teladan untuk meraih sukses menjadi entrepreneur secara benar.

Keteladanan yang akan senantiasa layak diikuti setiap generasi dari semua generasi sekarang maupun yang akan datang. Sebagaimana firman Allah SWT. Dalam QS. Al-Ahzab (33): 21, yaitu :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ  
وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya : “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.*” (QS. Al-Ahzab [33]: 21)

Dari pengertian di atas jelas sekali terlihat bahwa seseorang pemimpin dengan kepemimpinannya haruslah mampu mempengaruhi, mengubah, dan menggerakkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan menurut Teori *Path* merupakan kepemimpinan suportif yaitu gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahannya, mempertimbangkan kebutuhan dari para karyawan, menunjukkan perhatian mereka untuk menciptakan kesejahteraan dan ramah lingkungan kerja. Hal ini termasuk meningkatkan motivasi dari diri dan membuat pekerjaan lebih menarik. Gaya seperti ini sangat efektif ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, stres, membosankan atau berbahaya. Perilaku ini sangat diperlukan dalam situasi di mana tugas atau hubungan fisik psikologisnya kurang baik

## b. Prinsip Kepemimpinan

Khalifah Umar ra dan Khalifah Ali ra menyebutkan sembilan prinsip manajemen kepemimpinan islami, yaitu :

- 1) Menaati text religi dan latihan ijtihad
- 2) Menyertai misi, visi dan norma
- 3) Membangun karakter
- 4) Menempatkan orang yang benar pada tempat yang benar
- 5) Permanen dan dinamis
- 6) Menumbuhkan hubungan antar manusia
- 7) Memutuskan perbuatan proses sesuai dengan konsultasi dan pemberdayaan
- 8) Kontroling
- 9) Panutan yang adil, toleran dan beradopsi selektif.

## c. Kriteria Kepemimpinan Islam

- 1) *Shiddiq* : sejalanannya antara perbuatan dan perkataan seseorang menurut ajaran Islam. Hal-hal yang termasuk dalam kejujuran yaitu : (a) sikap, (b) dalam melakukan sesuatu/bekerja, dan (c) dalam tujuan keuangan. Dalam suatu hadis Rasulullah SAW. Bersabda “Hendaklah kalian jujur (benar) karena kejujuran mengantarkan ke dalam surga. Seseorang yang selalu berusaha untuk jujur dan jauhilah oleh kamu sekalian dusta, karena dusta akan mengantarkan pada kesejahteraan dan kejahatan akan mengantarkan ke dalam neraka, dan seseorang yang selalu berdusta akan dicatat oleh Allah SWT. Sebagai pendusta” (HR Bukhari).
- 2) *Amanah* : merupakan kualitas wajib yang harus dimiliki seseorang pemimpin. Dengan sifat amanah, pemimpin akan senantiasa menjaga kepercayaan masyarakat yang telah diserahkan di atas pundaknya. Kepercayaan masyarakat berupa penyerahan segala macam urusan

kepada pemimpin agar dikelola dengan baik dan untuk kemaslahatan bersama.

- 3) *Fathonah* : memiliki pengetahuan yang luas, mampu memecahkan masalah dan memiliki pandangan yang jelas akan rencana yang telah ditetapkan.
- 4) *Tabligh* : menyampaikan informasi yang benar, pengetahuan yang faktual, dan harkat pasti yang bisa menolong dan membantu manusia untuk membentuk pendapat yang tepat dalam suatu kejadian atau dari berbagai kesulitan. Kemampuan berkomunikasi merupakan kualitas ketiga yang harus dimiliki oleh pemimpin, komunikasi merupakan kunci terjadinya hubungan yang baik antara pemimpin dan rakyat.
- 5) *Al-adl* : seseorang pemimpin harus mampu berperilaku adil terhadap karyawan. Keadilan sangat ditutamakan karena hal tersebut sangat erat kaitannya dengan proses membangun kenyamanan dalam lingkungan kerja.
- 6) *Asy-syuara* : seorang pemimpin harus menerapkan prinsip musyawarah dalam menetapkan suatu keputusan. Dalam Islam As Suara berarti partisipasi dalam bentuk konsultasi serta diskusi antara pemimpin dengan karyawan yang nantinya menghasilkan suatu keputusan.<sup>40</sup>

Teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh pemimpin yang ditemukan dalam pribadi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. Kemampuan yang harus dimiliki oleh pemimpin Islam yaitu :

- a) Mampu memberikan motivasi para baawahan dalam bekerja
- b) Memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan keahliannya masing-masing, bisa menempatkan bawahan di tempat yang benar, dan bersikap adil.

---

<sup>40</sup> Nana Rukmana D. Wirapradja, *99 Ideas for Happy Leader*, (Bandung: ZIP Books, 2008).

- c) Mampu memberikan imbalan, jika bawahan melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.
- d) Pemimpin harus memberikan contoh perilaku yang baik kepada bawahannya.

#### 4. Motivasi

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, member daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.<sup>41</sup> Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 4) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 5) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipatif karyawan.
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

---

<sup>41</sup> F Muhammad, *Loc.Cit.*

Menurut Sunyoto faktor-faktor motivasi mempengaruhi kinerja karyawan ada tujuh yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

#### 5) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

#### 6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

#### 7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

### a. Teori Motivasi *David McClelland*

Teori *McClelland* dalam Thoha<sup>42</sup> mengatakan terdapat 3 poin kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut :

---

<sup>42</sup> Thoha Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012).

- 1) Kebutuhan akan prestasi  
Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan  
Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- 3) Kebutuhan akan afiliasi  
Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

### b. Dasar Hukum Motivasi Kerja

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Q.S Al-Jumua' ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ  
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : *apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah SWT dan ingatlah Allah SWT banyak-banyak supaya kamu beruntung.* (QS.Al-Jumua' : 10)

Menurut tafsir Al-Jalalain ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan

berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.

### c. Teori Motivasi Kerja Dalam Islam

Teori motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu :

1) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang diniatkan.

2) Takwa dalam bekerja

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

3) Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

## 5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku

dalam organisasi.<sup>43</sup> Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Disiplin kerja adalah kualitas kedisiplinan kerja, kuantitas pekerjaan, kompensasi yang diperlukan, lokasi tempat kerja atau tinggal dan Konservasi.<sup>44</sup> Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

Hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah<sup>45</sup>:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan

---

<sup>43</sup> Agung Prihantoro, "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen", 2019, p. 19.

<sup>44</sup> Sutrisno E, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, (Jakarta: Kencana, 2019).

<sup>45</sup> Sutrisno E, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, (Jakarta: Kencana. Prenada Media Group, 2014).

sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Siagian, bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Rivai<sup>46</sup>, terdapat 5 komponen yang dapat mendukung terjadinya disiplin kerja, komponen tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur kinerja karyawan. Ke-5 komponen tersebut yaitu :

- 1) Ketepatan waktu hadir dalam waktu bekerja, hal ini menjadi indikator yang sangat mendasar dalam mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah biasanya terbiasa terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan terhadap standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besar kecilnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 4) Tingkat kewaspadaan, karyawan memiliki kewaspadaan yang tinggi maka mereka akan selalu berhati-hati, teliti dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggaran atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

---

<sup>46</sup> E.J. Rivai, V., Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013).

### a. Disiplin Kerja Menurut Perspektif Islam

Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja yaitu menurut Al-Khayyath mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini iman dan taqwa tidak sama dengan religius, tetapi iman dan taqwa merupakan bagian dari religius itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi kedisiplinan.

Dalam Al-Qur'an juga dijelaskan tentang disiplin kerja yaitu pada surat Al-Ashr ayat 3 :

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : *“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”*. (QS Al-Ashr : 3)

Inti dari profesionalisme ini dicirikan oleh 3 hal yaitu:

- 1) Kafa'ah, yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.
- 2) Himmatul'amal, yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi. Diperoleh dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja, disamping motivasi ingin mendapatkan penghargaan dan menghindari hukuman.
- 3) Amanah, yaitu bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan tugas atau kewajiban. Sikap amanah bisa dimiliki jika dia selalu menyadari bahwa apapun

aktivitas yang dilakukan termasuk pada saat dia bekerja selalu diketahui oleh Allah SWT.

Disiplin kerja dalam perspektif Islam dalam suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ash-shieddieqy, ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk. Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengalaman terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.

Menurut Hasibuan indikator disiplin kerja yaitu :

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari :

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

### 3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

## 6. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.<sup>47</sup> Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Peningkatan kinerja karyawan memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin haruslah mampu memberikan situasi kerja yang kondusif maka secara tidak langsung karyawan akan merasa nyaman dan akan berakibat positif terhadap perusahaan dan potensi kerja memiliki kemajuan. Komponen ini begitu mendasar diartikan sebagai hal yang dapat mendampingi karyawan supaya merasa diperhatikan dan diberikan pekerjaan dengan rasa aman yang berdampak pada kemajuan kerjanya.

Pimpinan perlu memberikan arahan secara berkala kepada karyawan untuk menciptakan sistem kerja karyawan yang optimal dan bisa komitmen pada perusahaan. Hal ini menjadi bukti bahwa pimpinan harus memberikan perhatian dalam bentuk mengarahkan, menggerakkan, serta harus

---

<sup>47</sup> W Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012).

membina segala sesuatu yang menjadi potensi SDM dilingkungkannya agar terwujud sistem dan beban kerja yang mengarah pada tujuan perusahaan. Pemimpin menjadi sosok yang penting dalam menggerakkan sebuah organisasi, dengan pemimpin yang berkompeten dan mampu memahami karakteristik karyawan mampu mengelola dan mengarahkan karyawan hingga sesuai dengan tujuan organisasi.

Kualitas kinerja karyawan menurut penulis juga bisa dipengaruhi lingkungan kerja, jika lingkungan kerja kita positif maka kinerja karyawan juga akan baik. Apabila lingkungan kerja kita negatif maka hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan kurang baik.<sup>48</sup> Partner yang mendukung dalam pekerjaan bisa menjadi suport system bagi karyawan.

Adapun indikatornya ialah : kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan kontribusi pada organisasi.<sup>49</sup> Pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur.

Masih menjadi peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yakni etika kerja islam. Seseorang yang berkomitmen pada organisasi searah akan mendukung aplikasi etika kerja islam. Terkait apa yang diajarkan dalam etika kerja islam membuat pribadi bertanggung jawab lebih atas organisasinya dan bersikap jujur serta ikhlas. Dengan sebuah keikhlasan yang tinggi dalam melakukan suatu

---

<sup>48</sup> A Winarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar", Vol. 2 (2016), p. 1-8.,.

<sup>49</sup> Agung Prianthoro, *Loc.Cit.*

pekerjaan menjadikan seseorang cenderung mendapati kinerja yang tinggi. Etika kerja mampu menstimulasi kinerja karyawan, artinya memiliki pengaruh positif. Etika kerja islam memiliki hubungan pada arah positif terhadap kinerja seorang karyawan. Namun berdasarkan temuan Putrc etika kerja islam tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Didalam kinerja karyawan ada beberapa indikator yang terpenting seperti yang dijelaskan oleh Bernadine sebagai berikut<sup>50</sup> :

1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

---

<sup>50</sup> johannes tampi Bryan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK", Vol. volume III (2014), p. 1-22, (On-line), tersedia di: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/6228>. (2014).

## 5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

### a. Dasar Hukum Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.

Kinerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kinerja dalam Islam, sebagaimana dalam surat Al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ ۗ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : “Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi.

*Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.* (QS.Al-Qashash : 77)

Menurut tafsir Ibnu Katsir berdasarkan ayat di atas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah SWT untuk mendapatkan kebahagiaan di akhirat, demikianlah ajaran Islam begitu indahnya manusia dituntut kerja bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT.

Dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi kekhalifahannya di muka bumi dan dalam Islam, manusia bekerja/berusaha dengan cara bathil yang juga dijelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Nisa' : 29.

Manajemen dalam kehidupan Rasulullah SAW dalam mencapai kinerja<sup>51</sup> :

1) Mengatur Tingkat Dakwah

Sifat-sifat mulia baginda Rasulullah SAW, terpancar pada kepribadian para sahabatnya dan tampak jelas dalam dakwah dan kehidupan bernegara pada masanya atas petunjuk Allah SWT. Baginda Rasulullah SWT menata dan mengatur kerja dakwahnya. Secara berurutan tugas beliau adalah Nabi.

2) Mengatur dan Menata Pakaian

Rasulullah SAW sangat memperhatikan masalah pakaian. Beliau selalu menyesuaikan pakaian yang dipakai dengan situasi dan kondisi.

3) Mengatur dan Menata Makanan

Rasulullah SAW selalu mengatur dan menata cara makan dan minumannya. Sebelum makan dan minum

---

<sup>51</sup> Muhammad Abdul Jawwad, *Menjadi Manajer Sukses*, (Jakarta: Gema Insani, 2004).

beliau selalu memulai dengan membaca basmalah dan apabila beliau selesai selalu membaca hamdalah.

4) Mengangkat Pemimpin dalam Setiap Kelompok

Umat Islam tahu bahwa pengangkatan pemimpin merupakan masalah yang sangat urgen sehingga dalam kelompok kerja mereka harus mengangkat seorang pemimpin supaya selalu teratur, disiplin baik dalam menangani masalah-masalah kecil maupun masalah-masalah besar.

5) Mengatur Jalannya Kehidupan

Dengan mengikuti petunjuk-petunjuk tersebut, kita akan merasakan ketenangan jiwa. Hati kita terjag dari kehidupan dunia.

6) Mengatur Makan Siang

Dalam sebuah riwayat dikatakan bahwa beliau bersabda *“orang yang berakal hendaknya mempunyai empat waktu : waktu untuk berbisik ( meminta pertolongan) kepada Allah SWT. Waktu untuk membisikkan (mengintropeksi) diri sendiri, waktu untuk memikirkan ciptaan Allah, serta waktu senggang untuk makan dan minum”*.

7) Mengatur Cara Penyampaian Dakwah

Rasulullah SAW sangat memperhatikan cara-cara yang teratur dan logis untuk mengungkapkan permasalahan yang hendak disampaikan.

8) Mengatur Langkah-Langkah Berdakwah

Beliau menjadikan kerapian dan keteraturan penyampaian sebagai dasar utama untuk memuaskan dan memahami permasalahan-permasalahan utama yang dilontarkan kepada lawan dialognya.

### 9) Mengatur Perang

Rasulullah SAW sangat memperhatikan prinsip-prinsip keteraturan.

### b. Indikator Kinerja

Menurut Mursi Wibisono : kinerja religius Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa indikator kinerja Islami meliputi<sup>52</sup> :

- 1) Amanah dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan
- 2) Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja
- 3) Niat bekerja karena Allah SWT
- 4) Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas
- 5) Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat

### B. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir dirancang agar dapat lebih memahami tentang konsep dari penelitian ini yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

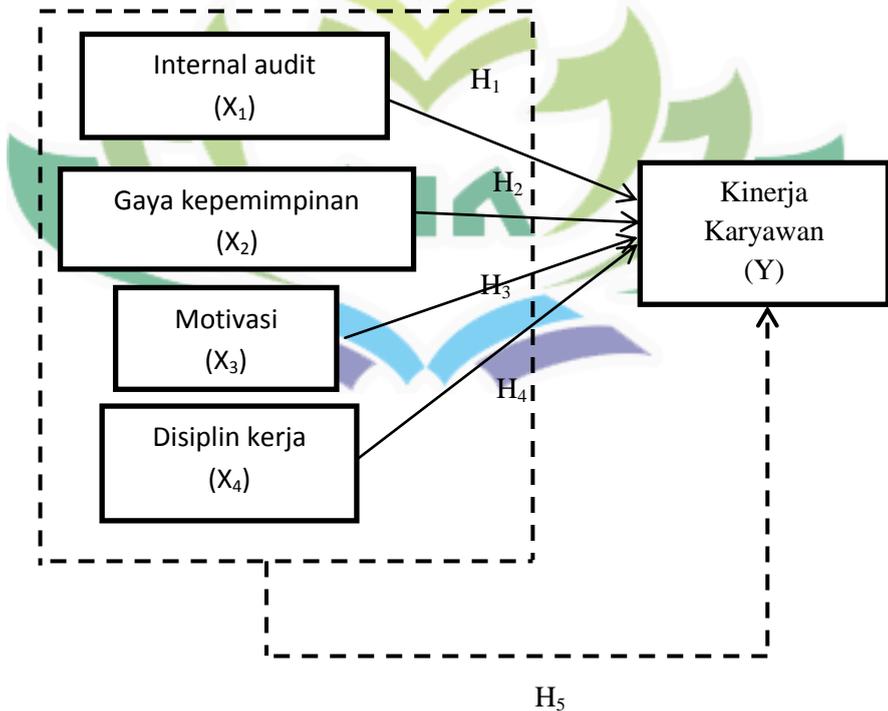
Kerangka berfikir yang pertama dalam penelitian ini adalah ingin melihat pengaruh internal audit terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung. Kerangka berfikir kedua ingin melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Bandar

---

<sup>52</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Wali, 2016).

Lampung. Kerangka berfikir selanjutnya ingin melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung. Kerangka berfikir terakhir ingin melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung.

Kerangka berfikir ini memiliki variabel dependen (bebas) dan variable independen (terikat). Internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja merupakan variabel bebas (dependen) yang masing-masing mempunyai indikator. Variabel terikat (independen) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian teoritik diatas maka diperoleh kerangka berfikir sebagai berikut :



**Keterangan :**

- > Secara Parsial  
 - - - -> Secara Simultan

**C. Hipotesis****1. Pengaruh Internal audit terhadap kinerja karyawan BTN KC Bandar Lampung**

Audit internal mempunyai peran yang sangat penting dalam dalam pencapaian tujuan perusahaan. Saat ini audit internal terus mengalami perkembangan sesuai dengan berkembangnya dunia yang menuntut suatu perusahaan untuk menjalankan kegiatan secara profesional, yang berarti pemanfaatan sumber daya harus dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Dalam teori atribusi mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan atau usaha dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, kesulitan tugas atau keberuntungan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dapat dikemukakan sebagai berikut.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Rachmat Arief & Sunaryo tahun 2020 dengan judul penelitian “Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Mega Pesanggrahan Indah)”<sup>53</sup> berdasarkan hasil uji statistik, maka diketahui bahwa auditor internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik audit internal, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin baik. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

---

<sup>53</sup> Karyawan Studi et al., *Loc.Cit.*

$H_0$  : audit internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : audit internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **2. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BTN KC Bandar Lampung**

Gaya kepemimpinan adalah kekuatan atau kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hubungannya dengan pekerjaan, dengan konsep untuk mencapai sebuah tujuan organisasi tersebut. Seorang pemimpin memiliki cara yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya seperti melalui kedekatan hubungannya dengan bawahan, bersifat kekeluargaan, saling percaya, menghargai gagasan bawahan dan adanya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Hema Fourtunela Br Sembiring & Patar Marbun tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN”<sup>54</sup> berdasarkan hasil uji statistik, maka diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_2$  : gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

---

<sup>54</sup> Kinerja Karyawan and Pada Pt, *Loc.Cit.*

### 3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan BTN KC Bandar Lampung

Faktor penting dalam keberhasilan jangka panjang dari semua organisasi adalah motivasi karyawan. Motivasi merupakan faktor dasar atau latar belakang yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja seseorang. Motivasi dari dalam diri sendiri dan motivasi yang didapat dari orang lain. Dalam teori atribusi menyatakan bahwa seseorang termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu. Karyawan yang telah termotivasi akan mengikuti aturan didalam perusahaan sehingga karyawan dituntut untuk disiplin dalam bekerja, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Ni Made Mas Sendhi Rahayu, I Dewa Nyoman Badera tahun 2017 dengan penelitian berjudul “Pengaruh Locus Of Control Internal, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor”.<sup>55</sup> Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang auditor maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki auditor, sebaliknya apabila semakin rendah motivasi kerja auditor maka semakin rendah pula kinerja auditornya. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_3$  : motivasi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

---

<sup>55</sup> Ni Made Mas Sendhi Rahayu and i Dewa Nyoman Badera, “Pengaruh Locus of Control Internal , Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasional , Komitmen Made Mas Sendhi Rahayu 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Fakultas Ekon”, Vol. 19 (2017), p. 2378–2406..

#### 4. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Bandar Lampung

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan karyawan terhadap peraturan didalam sebuah perusahaan. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Pernyataan tersebut diperkuat dalam teori atribusi bahwa komponen *Internal locus of control* adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa dia mampu mempengaruhi kinerjanya serta perilakunya melalui kemampuan, keahlian, dan usaha yang dimiliki.. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran dari dalam diri.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian Hema Fournela Br Sembiring dan Patar Marbun tahun 2021 dengan penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN”.<sup>56</sup> Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_4$  : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

---

<sup>56</sup> Kinerja Karyawan and Pada Pt, *Loc.Cit.*

## **5. Pengaruh internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan perspektif ekonomi Islam**

Audit syariah merupakan suatu proses yang sistematis untuk memperoleh bukti yang cukup dan relevan untuk membentuk opini apakah subyek yaitu personil, proses, kinerja keuangan serta non-keuangan konsisten dengan aturan syariah dan prinsip-prinsip yang diterima secara luas oleh masyarakat Islam dan melaporkan kepada pengguna.<sup>57</sup> Penilaian independen dan jaminan obyektif yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan tingkat kepatuhan lembaga keuangan syariah, dengan tujuan utama untuk memastikan sistem pengendalian internal yang efektif dan untuk kepatuhan syariah.

Dalam perspektif Islam kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuhkembangkan kemampuan mengerjakan sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin dalam usahanya mencapai ridha Allah SWT. Di dunia maupun di akhirat kelak.<sup>58</sup> Oleh karena itu, setiap pemimpin harus memiliki kemampuan serta karakteristik untuk menjadi panutan dan menunjukkan kebahagiaan dalam segala lingkup kehidupan.

Menurut tafsir Al-Jalalain menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja yaitu menurut Al-Khayyath mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai

---

<sup>57</sup> Nor Aishah Mohd Ali and Nawal Kasim Zurina Shafii, *Loc. Cit.*

<sup>58</sup> ADESy FORDEBI, *Loc. Cit.*

komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Ahmad Basuni, Iman Setya Budi., SH., MEI , Abdul Wahab., SEL., MSI ( 2021) yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja dan Pemberian Jasa Produksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin yang menjelaskan bahwa hasil penelitian Sistem Manajemen Kinerja dan Jasa Produksi secara simultan atau bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho : internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berdasarkan perspektif ekonomi Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H5 : internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berdasarkan perspektif ekonomi Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- AAOIFI. *Accounting, Auditing And Governance Standards. Manama: The Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions.*, 2015.
- Al-Jabali. *Internal Audit and Its Role in Corporate Governance. Middle Eastern Finance and Economics*, 2011.
- Alharasis, E. E., Prokofieva, M., Alqatamin, R. M., & Clark. “Fair Value Accounting and Implications for the Auditing Profession: Historical Overview. *Accounting and Finance Research*”. Vol. 9(3) (2020), p. 31. (On-line), tersedia di: <https://doi.org/10.5430/afr.v9n3p31> (2020).
- Angraini, Ftria. *Analisis Pengaruh Peran Auditor Terhadap Peningkatan Pengendalian Intern Dan Kinerja Karyawan*, 2008.
- Baehaqi, Ahmad, and Suyanto Suyanto. “Audit Internal Lembaga Keuangan Syariah Dalam Perpektif Al-Hisbah”. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*. Vol. 4 no. 2 (2019), p. 15–24. <https://doi.org/10.25134/jrka.v4i2.1694>.
- Bangun, W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Bryan, johannes tampi. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK”. *Jurnal Manajemen*. Vol. volume III (2014), p. 1–22. (On-line), tersedia di: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/6228>. (2014).
- Departemen Pendidikan, Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Cetakan VI. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Duha, Timotius. *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- E, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana,

2019.

----- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group, 2014.

FORDEBI, ADESy. *Ekonomi Dan Bisnis Islam*. Depok: Rajawali Pers, 2017.

Helal., Ullah, Md. Md, Uddindkk. “An Overview on the Basics of Islamic Audit.European Journal of Business and Management”. Vol. Vol.5, No. (2013).

Indah, Normalita et al. “Auidit Syariah Dan Audit Konvensional : Bukti Empiris Di Indonesia”. Vol. 4 no. 1 (2021), p. 137–145.

Jawwad, Muhammad Abdul. *Menjadi Manajer Sukses*. Jakarta: Gema Insani, 2004.

Kadir. *Statistika Terapan (Konsep, Contoh Dan Analisis Data Dengan SPSS/Lisrel Dalam Penelitian)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.

Karyawan, Kinerja, and Pada Pt. “Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis ( JIMBI ) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap”. Vol. 2 no. 2 (2021), p. 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>.

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.

----- . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Wali, 2016.

Lampung, Pikiran. “Pelayanan Bank BTN Way Halim Dinilai Kurang Maksimal”. (On-line), tersedia di: <https://www.pikiranlampung.com/2017/10/pelayanan-bank-btn-way-halim-dinilai.html?m=1> (2017).

Mangkunegara Rosdakarya. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, 2011.

Miftah, Thoha. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012.

Muhammad, F. *Pengertian, Teori, Dan Dimensi Motivasi.*, 2016.

- N., Hameed, S., & Sulaiman, M., Kasim. "Shariah Auditing in Islamic Financial Institutions: Exploring the Gap Between the 'Desired' and the 'Actual'". *Global Economy & Finance Journal*. Vol. 2 No. (n.d.).
- Negara, Tabungan et al. "PRODUKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . BANK BANJARMASIN Islam , 60202 , Ekonomi Syariah , Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari"., 2021.
- P, Nugraheni. "Kebutuhan Dan Tantangan Audit Syariah Dan Auditor Syariah.". *Ekonomi & Keuangan Islam*. Vol. 2 no. 1 (2012), p. 76–88.
- Parjanti. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"., 2014 (Online), tersedia di: [eprints.dinus.ac.id/19273/](http://eprints.dinus.ac.id/19273/) (2014).
- Pendidikan, Kementerian et al. "PENGARUH AUDIT INTERNAL , GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA"., 2021.
- Prayitno, Duwi. *Mandiri Belajar Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom, 2013.
- Prayitno, Dwi. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Griya Media, 2016.
- Prihantoro, Agung. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen"., 2019, 19.
- . *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Purnomo, Eko, and Herlina J R Saragih. "Teori Kepemimpinan Dalam". *Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi*., 2016, 214.
- Purwanto S.K, Suharyadi. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern* Edisi Tiga. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Pustaka, Kajian et al. "Didefinisikan Penting Dari Akuntansi :

- Pengidentifikasian, Penguormasi Keuangan Tentang Entitas the Information System That Identifies, Records, and Communicates the Economic Events of an Organization to Interested Users”., 2014, 10–51.
- Rahayu, Ni Made Mas Sendhi, and i Dewa Nyoman Badera. “Pengaruh Locus of Control Internal , Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasional , Komitmen Made Mas Sendhi Rahayu 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Fakultas Ekon”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 19 (2017), p. 2378–2406.
- RI, Departemen Agama. *AL-QUR’AN DAN TERJEMAHANNYA* E.Penyempu., 2019.
- Rivai, V, dan Segara, D. E. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, 2013.
- Rivai, V., Sagala, E.J. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013.
- Rukmana D. Wirapradja, Nana. *99 Ideas for Happy Leader*. Bandung: ZIP Books, 2008.
- S, Agoes. *Auditing Buku 1* Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Sarwono, Jonathan. *IBM SPSS STATISTICS 19*. Jakarta: Kompas Gramedia, 2011.
- Siti Nurhayati, Annita Mahmudah, dan Yusuf Darmawan. *PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI AUDIT INTERNAL, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI*. Lamongan: ITB Ahmad Dahlan, 2020.
- Sobry, Sutikno. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Lombok: Holistica, 2014.
- Sofyan. *Kerangka Teori Dan Tujuan Akuntansi Syariah*. Jakarta: Pustaka Quantum, 2008.
- Studi, Karyawan et al. “Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mega Pesanggrahan Indah)”. Vol. 9 no. 2 (2020), p. 125–143.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D* Cetakan Ke. Bandung: Alfabet, 2013.
- Sunarto, Ridwan. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Tim Ahli Tafsir. *Shahih Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Pustaka Ibnu Katsir, 2006.
- Udayana, E-jurnal Akuntansi Universitas. "E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana PENGARUH LOCUS OF CONTROL INTERNAL , MOTIVASI KERJA , GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL , KOMITMEN Ni Made Mas Sendhi Rahayu 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Fakultas Ekon". Vol. 19 (2017), p. 2378–2406.
- Wahyudi, Moch. "Tindakan OJK Soal Pembobolan Dana Nasabah BTN". *Merdeka.Com*. (On-line), tersedia di: <https://www.merdeka.com/uang/ini-tanggapan-ojk-soal-pembobolan-rp-258-m-dana-nasabah-btn.html> (March 2017).
- Winarti, A. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar". *Jurnal Maker*. Vol. 2 (2016), p. 1–8.
- Y, Yahya & Mahzan N. *The Role Of Internal Auditing in Ensuring Governance in Islamic Financial Institution (IFI)*. 3rd International Conference on Business and Economic Research Proceeding., 2012.
- Zurina Shafii, Nor Aishah Mohd Ali and Nawal Kasim. *Shariah Audit in Islamic Banks: An Insight to the Future Shariah Auditor Labour Market in Malaysia Audit Syariah Di Bank Syariah*. Procedia Social and behavioral science, 2014.

