

**PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KINERJA AUDITOR INTERNAL DALAM
PERSPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM
(Studi Pada Kantor Inspektorat Kota Bandar Lampung)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh :

MELIANA H

NPM. 1551030056

Program Studi : Ekonomi Syariah

(Konsentrasi Akuntansi Syari'ah)



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1441 H/2019 M

**PENGARUH *INTERNAL*
LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL
DALAM PERSPEKTIF ETIKA KERJA Islam (Studi Pada Kantor
Inspektorat Kota Bandar Lampung)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**



Oleh:

**MELIANA
NPM. 1551030056**

**Program Studi: Ekonomi Syariah
(Konsentrasi Akuntansi Syar'ah)**

Pembimbing I : Dr. Nasruddin.M.Ag

Pembimbing II : Nurwahyu Ningsih, M.S. Ak., Akt

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H/2019 M**

ABSTRAK

Maraknya praktik KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) di kalangan elit pemerintahan membuat masyarakat menginginkan adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik pada pemerintahan. Dalam Pengawasan Pemerintah Republik Indonesia No.79 Tahun 2005 tentang pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Pengawasan terhadap penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pengelolaan daerah dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Auditor internal Kabupaten/Kota mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah. Maka dari itu, seorang auditor harus mempunyai *internal locus of control* tinggi, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. *Internal locus of control* akan terdorong untuk berfikir positif sehingga mempengaruhi sikap dan prilakunya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Kota Bandar Lampung dan bagaimana pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja auditor internal dalam perspektif etika kerja Islam.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Kota Bandar Lampung .Untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja auditor internal dalam perspektif Etika Kerja Islam di Inspektorat Kota Bandar Lampung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan asumsi klasik dan analisis linier sederhana, yaitu antara variabel *internal locus of control* (X) dan Kinerja auditor internal (Y), uji t (parsial) dan uji R^2 guna untuk mengetahui berapa besar pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Kota Bandar Lampung dengan jumlah responden sebanyak 16 auditor internal di Inspektorat Kota Bandar Lampung.

Hasil dalam penelitian ini adalah secara umum *internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Dengan nilai probabilitas sebesar $0,02 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel *internal locus of control* yang diteliti mempengaruhi kinerja auditor internal sebesar 47.2%, sisanya 52.8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan sebagainya. Dalam penelitian ini kinerja auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung telah melaksanakan tugasnya dengan baik, walau dalam penerapannya belum secara maksimal namun kinerja yang telah dikerjakan telah sesuai dengan etika kerja Islam.

Kata Kunci : *Internal Locus Of Control*, Kinerja Auditor Internal, Etika Kerja Islam



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703260

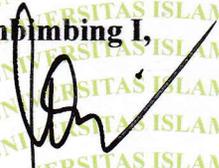
PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Internal Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor Internal dalam Perspektif Etika Kerja Islam (Studi pada Kantor Inspektorat Kota Bandar Lampung)
Nama : Melianah
NPM : 1551030056
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,


Dr. H. Nasruddin, M.Ag
NIP. 195809241990031003

Pembimbing II,


Nur Wahyu Ningsih, M.S.Ak., Akt
NIP.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Madnasir, S.E., M.S.I
NIP. 197504242002121001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suraimin, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“Pengaruh *Internal Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor Internal dalam Perspektif Etika Kerja Islam (Studi pada Kantor Inspektorat Kota Bandar Lampung)”** disusun oleh : **Melianah, NPM : 1551030056**, Program Studi : **Ekonomi Syariah**, Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Kamis, 26 Desember 2019**

TIM PENGUJI

Ketua : **Dr. H. Rubhan Masykur, M.Pd** (.....)

Sekretaris : **Suhendar, S.E., M.S.Ak** (.....)

Penguji I : **Any Eliza, S.E., M.Ak** (.....)

Penguji II : **Dr. H. Nasruddin, M.Ag** (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I.
NIP. 198008012003121001

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسِيرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

(Q.S.At-Taubah : 105)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, dan dari sanubari yang terdalam, yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan penulisan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Tak henti-hentinya mengucap syukur Alhamdulillah dengan panjang nya proses menyelesaikan tugas akhir ini. Dalam proses ini penyelesaian skripsi ini tidak lah mudah tanpa doa dan dukungan orang-orang terdekat yang saya sayangi. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk ucapan terimakasih dan rasa syukur saya yang mendalam kepada :

1. Teruntuk Kedua Orang Tua saya Bapak Madsuni dan Ibu Julaeha. Yang telah mensupport saya, menyayangi dan menguatkan serta memberi nasehat-nasehat kepada saya. Yang selalu senantiasa mendoakan kesuksesan saya dunia dan akhirat.
2. Teruntuk keluarga besar saya, Abanh Aceng Fams yang selalu membantu saya baik berupa materi dan juga nasehat-nasehat. Berkat doa dan dukungan kalian akhirnya adik mu bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Sahabat seperjuangan, Galuh Nurani Amalia Rizki, yang menemani saya mulai dari kuliah ta'aruf (KULTA), Bella Chenia Meitasir, Nur Rahma Nike.FE.dan Anggun Maryani yang selalu mendukung pasang surut nya, yang selalu memberikan semangat dan dorongan kepada saya. Yang menemani hari-hari saya suka maupun duka, semoga Allah SWT senantiasa melindungi kalian dan semoga persahabatan kita until jannah.

4. Sahabat sedari bangku Sekolah menengah Pertama (SMP) Nanda Indah Saputri dan Tania Safitri yang selalu memberikan arahan dan support kepada saya.
5. Sahabat saya Ahmad Ilham Santoso, Avin Al-Fatih Undar Kusuma dan Ahmad Iqbal yang selalu membantu saya, menemani dari awal pendaftaran kuliah dan mendengarkan curhatan sahabat nya. Terimakasih telah menemani saya selama 6 tahun ini.
6. Sahabat saya Serma Rosa Pratiwi yang selalu memberikan dukungan. Motivasi dan selalu mendengarkan curhatan tentang skripsi yang sedang saya kerjakan. Terimakasih telah menemani proses ku selama kurang lebih 7 tahun ini, semoga persahabatan kita until jannah, insyaAllah sahabat dunia dan akhirat
7. Sahabat- Sahabat saya di Risma Masjid Al-Amin yang selalu memberikan nasehat, dukungan, menjadi wadah untuk saya dalam mencari ilmu dan memberikan banyak pengalaman kepada saya, yang selalu memberikan warna baru di hari-hari saya. Semoga Allah selalu melindungi persahabatan kita
8. Sahabat seperjuangan Ekonomi Islam Konsentrasi Akuntansi Syariah 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Raden Intan Bandar Lampung, semoga kita semua menjadi manusia yang bermanfaat dan dapat menyalurkan ilmu yang kita dapat kepada masyarakat sekitar

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Melianah merupakan anak ke 7 dari 8 bersaudara. Lahir pada 1 Maret 1997 di Kampung Lingsuh, Kecamatan Raja Basa Jaya, Bandar Lampung. Riwayat Pendidikan penulis sebagai berikut :

1. Pendidikan pertama di SDN 3 Labuhan Dalam dan diselesaikan pada tahun 2009
2. pada tahun 2009 penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 20 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2013.
3. Pada tahun 2013 penulis melanjutkan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 13 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2015.
4. Pada tahun yang sama di 2015 penulis melanjutkan pendidikan pada perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Konsentrasi Akuntansi Syariah.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbi'l'alamin puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan banyak karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor Internal dalam Perspektif Etika Kerja Islam (Studi Pada Kantor Inspektorat Kota Bandar Lampung”**. Sholawat beriring salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang mana telah menjadi suri teladan bagi seluruh umat Islam di dunia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Syariah Konsentrasi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Ekonomi Syariah Konsentrasi Akuntansi Syariah. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan penyusunan penelitian ini dengan sebaik-baiknya, namun di sisi lain penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dan semua pihak yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan penelitian ini.

Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis tak lupa menghaturkan rasa terima kasih sedalam-dalamnya. Secara rinci ungkapan terima kasih itu disampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya yang telah mengayomi penulis dan memberikan izin serta kemudahan kepada penulis dalam proses penelitian skripsi.
2. Bapak Madnasir, S.E, M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta selalu memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Any Eliza, M.S.Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta selalu memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Nasruddin. M.Ag selaku pembimbing 1 dan ibu Nur Wahyu Ningsih, S.E., M.Ak, Akt selaku pembimbing 2, yang telah banyak meluangkan waktunya selama ini membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, semoga berkah ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama ini menjadi amal jariyah untuk bapak dan ibu pembimbing.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta para staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi.
6. Bapak Ibu Dosen dan Karyawan Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan banyak motivasi positif, ilmu yang

bermanfaat serta menyediakan berbagai referensi buku pada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu.

7. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita selalu terikat dalam *ukhuwan islamiyah*.

Semoga amal kebaikan mereka mendapatkan balasan dari Allah SWT, dan penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kekhilafan yang pernah penulis lakukan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Harapannya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya, dan dapat memberikan sumbangan pikiran dalam pembangunan dunia pendidikan.



Bandar Lampung, November 2019

Penulis

Melianah

DAFTAR ISI

| | |
|--|--------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| SURAT PERNYATAAN | iii |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | iv |
| PENGESAHAN | v |
| MOTTO | vi |
| PERSEMBAHAN | viii |
| RIWAYAT HIDUP | ix |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xix |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Penegasan Judul..... | 1 |
| B. Alasan Memilih Judul | 3 |
| C. Latar Belakang Masalah..... | 4 |
| D. Batasan Penelitian..... | 17 |
| E. Rumusan Masalah..... | 17 |
| F. Tujuan Penelitian | 17 |
| G. Manfaat Penelitian | 17 |
| | |
| BAB II KAJIAN TEORI | |
| A. Landasan Teori | 29 |
| 1. <i>Behavior Accounting</i> | 20 |
| 2. <i>Attribution Theory</i>) | 23 |
| 3. Ruang <i>Lingkup Locus Of Control</i> | 25 |
| a. Pengertian <i>Internal Locus Of Control</i> | 25 |
| b. <i>Internal Locus Of Control</i> dalam Pandangan Islam..... | 27 |
| 4. Kinerja Auditor Internal | 29 |
| a. Pengertian Kinerja..... | 29 |
| b. Auditor Internal..... | 33 |
| c. Kode Etik..... | 36 |
| 5. Etika Kerja Islam | 47 |
| a. Pengertian Etika Kerja Islam | 47 |
| b. Dasar Hukum Etika Kerja Islam | 50 |
| c. Aksioma-aksioma atau Filsafat Etika Islam | 51 |
| d. Etos Kerja Islam..... | 56 |
| B. Tinjauan Pustaka..... | 59 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 63 |
| D. Perumusan Hipotesis..... | 64 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Jenis dan Sifat Penelitian | 66 |
| 1. Jenis Penelitian | 66 |
| 2. Sifat Penelitian | 66 |
| B. Populasi dan Sampel | 67 |
| 1. Populasi | 67 |
| 2. Sampel | 67 |
| C. Sumber Data | 68 |
| 1. Data Primer | 68 |
| 2. Data Sekunder | 68 |
| D. Definisi Operational Variabel | 69 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 72 |
| 1. Kuesioner | 72 |
| 2. Dokumentasi | 73 |
| 3. Wawancara | 73 |
| F. Metode Analisis Data | 74 |
| 1. Uji Validitas | 74 |
| 2. Uji Reliabilitas | 75 |
| 3. Uji Asumsi Klasik | 76 |
| a. Uji Normalitas | 76 |
| 3. Uji Regresi Linier Sederhana | 77 |
| 4. Uji Hipotesis | 78 |
| a. Uji <i>Rsquare</i> (R^2) | 78 |
| b. Uji Parsial (Uji t) | 79 |

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

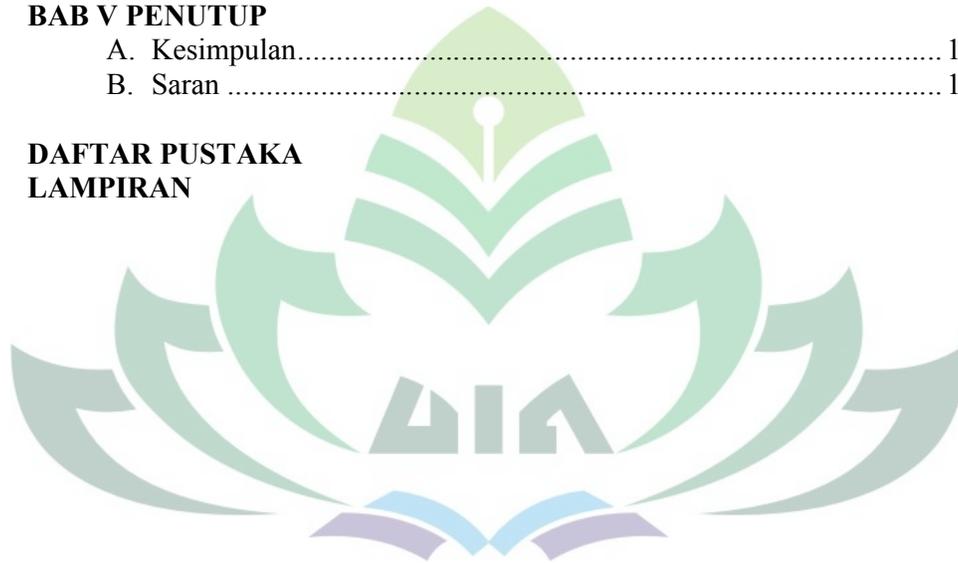
| | |
|--|----|
| A. Gambaran Umum Inspektorat Kota Bandar Lampung | 81 |
| 1. Sejarah Inspektorat Kota Bandar Lampung | 81 |
| 2. Tugas dan Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kota Bandar Lampung | 83 |
| 3. Visi dan Misi Inspektorat Kota Bandar Lampung | 83 |
| 4. Susunan Organisasi Inspektorat Kota Bandar Lampung | 85 |
| B. Gambaran Umum Objek Penelitian | 86 |
| 1. Karakteristik Profil Responden | 87 |
| a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 87 |
| b. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan | 88 |
| c. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia | 89 |
| d. Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi Terakhir | 90 |
| e. Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja | 91 |
| C. Gambaran Distribusi Jawaban Responden | 92 |
| 1. Variabel Internal <i>Locus Of Control</i> | 92 |
| 2. Variabel Kinerja Auditor Internal | 93 |
| D. Hasil dan Pembahasan | 93 |
| 1. Uji Validitas dan Reliabilitas | 93 |
| a. Uji Validitas | 93 |
| b. Uji Reliabilitas | 95 |

| | |
|--|-----|
| 2. Uji Asumsi Klasik | 96 |
| a. Uji Normalitas..... | 96 |
| 3. Hasil Uji Hipotesis..... | 98 |
| a. Hasil Uji Regresi Sederhana..... | 98 |
| b. Hasil Uji Parsial (uji t) | 99 |
| c. Hasil uji <i>R-square</i> (R^2)..... | 101 |
| 4. Pembahasan Hasil Analisis Data..... | 102 |
| a. Pengaruh <i>Internal Locus Of Control</i> Terhadap Auditor Internal..... | 102 |
| b. Pengaruh <i>Internal Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Auditor Internal dalam Perspektif Etika Kerja Islam..... | 104 |

BAB V PENUTUP

| | |
|--------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 116 |
| B. Saran | 117 |

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|-----|
| Tabel 1.1 | Daftar Kasus Penyimpangan Penyelenggaraan Pemerintah Kota Bandar Lampung 2015-2019 | 8 |
| Tabel 2.1 | Peneliti Terdahulu | 60 |
| Tabel 2.2 | Devinisi Operational Variabel | 71 |
| Tabel 3.1 | Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Determinasi | 83 |
| Tabel 4.1 | Nama-Nama Inspektur Inspektorat Kota Bandar Lampung | 86 |
| Tabel 4.2 | Ringkasan Pengiriman dan Pengambilan Kuesioner | 90 |
| Tabel 4.3 | Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 91 |
| Tabel 4.4 | Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan | 91 |
| Tabel 4.6 | Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Usia | 92 |
| Tabel 4.7 | Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja | 94 |
| Tabel 4.8 | Distribusi Jawaban <i>Internal Locus Of Control</i> | 95 |
| Tabel 4.9 | Distribusi Jawaban Kinerja Auditor Internal | 96 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Validitas <i>Internal Locus Of Control</i> | 97 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor Internal | 98 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Reliabilitas | 99 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Normalitas | 100 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Regresi Linier Sederhana | 102 |
| Tabel 4.15 | Hasil Uji Parsial (Uji T) | 103 |

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... 105



DAFTAR GAMBAR

| | |
|-----------------------------|----|
| 1. Kerangka Pemikiran | 66 |
|-----------------------------|----|



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 4. Hasil Uji Hipotesis



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul penelitian ini adalah “**Pengaruh *Internal Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor Internal dalam Persepektif Etika Kerja Islam**”. Studi sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari istilah yang terkait dengan judul. Dengan penegasan judul tersebut diharapkan tidak terjadi kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang akan digunakan. Disamping itu, langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas. Maka perlu diuraikan pengertian dari beberapa istilah yang digunakan skripsi ini :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹

2. *Internal Locus Of Control*

Internal locus of control merupakan sikap individu yang percaya akan kemampuan dalam menghadapi tantangan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan tinggi.

¹ Hasan Alwi, dkk., *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005), h. 849.

Internal locus of control menjadi peran penting karena kontrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya.²

3. Kinerja Auditor Internal

a. Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis dalam suatu organisasi.³

b. Auditor Internal

Auditor Internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.

² Robibins and Judge, *Prilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 56.

³ Dr. H.M. Yani, S.h.,MM., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana, 2012), h. 117.

4. Perspektif Etika Kerja Islam

Etika kerja islam adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang atau jasa) tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan hal dan haramnya. Maka yang dimaksud dengan Etika Kerja Islam adalah suatu etika atau aturan yang selalu dipegang teguh oleh setiap auditor agar mampu berperilaku baik dalam berinteraksi baik dalam hubungan dengan Allah maupun hubungan sesama manusia / karyawan lain di perusahaan dalam bekerja.⁴

B. Alasan Memilih Judul

1. Alasan Objektif

Alasan memilih judul ini adalah ingin mengungkapkan secara real apakah *Internal Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja auditor berdasarkan etika kerja islam. Selain itu penelitian ini sesuai dengan disiplin ilmu yang dipelajari selama menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan konsentrasi pada jurusan Akuntansi Syari'ah.

2. Alasan Subjektif

Menurut penulis, kajian tentang pengaruh *Internal Locus Of Control* terhadap kinerja auditor berdasarkan etika kerja islam belum banyak menyajikan dalam sebuah skripsi, dan terjadinya bahan-bahan atau literatur

⁴ Faizal Nurmatias, S.Si.Me, “ Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institute Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai”, *Jurnal Tawaddun Ummah*, Vol 01 No.1 Oktober 2015, h. 4

yang diperlukan dalam penelitian ini memungkinkan bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

C. Latar Belakang Masalah

Permasalahan hukum terutama berkaitan dengan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dengan segala praktiknya seperti penyalahgunaan wewenang, penyuapan, pemberian uang pelicin, pungutan liar, pemberian imbalan atas dasar kolusi, dan nepotisme serta penggunaan uang Negara untuk kepentingan pribadi telah menjadi perhatian masyarakat yang dianggap sebagai suatu hal yang lazim terjadi dinegara ini. Tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan Negara untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara efisien dan efektif.

Dalam sebuah perusahaan atau lembaga pemerintahan untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif perlu sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kriteria yang mumpuni dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya. Ini adalah salah satu kebijakan pengawas yang sangat melekat dalam bidang pembinaan personil atau SDM yang dibutuhkan, hal ini dilakukan untuk mengetahui upaya dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai, peningkatan disiplin, dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaan, organisasi

kerjanya, bangsa dan negara. Untuk mewujudkan aparatur pemerintah yang baik, salah satu yang harus dilakukan adalah meningkatkan pengawasan yang melekat. Pengawasan yang melekat melibatkan pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan serta berdaya guna dan mengoptimalkan kinerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan tugas pokok dan fungsi pengawasan.⁵

Dalam Pengawasan Pemerintah Republik Indonesia No.79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, menyatakan Inspektorat Kabupaten/Kota sebagai Aparat Pengawas *Intern* Pemerintah Daerah. Inspektorat Kabupaten/Kota sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah Daerah (APIP) memiliki peran dan posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan akuntabilitas public dalam pemerintahan dan pembangunan. Inspektorat Kota menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)

Pengawasan terhadap penyelenggaraan Pemerintah Daerah merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pengelolaan daerah dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Pengawasan ini adalah salah satu upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah. Sesuai dengan

⁵ Rahma Safrinda Araminta, "Emotional Spritual Quotient dan Locus Of Control sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.8, No.12 (Mei 20011), h. 1.

Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pelaksanaan Pengendalian Intern tersebut dilaksanakan oleh aparat pengawasan intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern tersebut dilaksanakan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP), yaitu badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKB) : Inspektorat Jendral, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kota.⁶ Sebagai pengawas internal, Inspektorat Kota mempunyai fungsi strategis untuk mengawasi dan mengawal kinerja pemerintah kota. Inspektorat Kota Bandar Lampung merupakan unsure pengawas penyelenggaraan pemerintah daerah dipimpin oleh seorang Inspektur dalam melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab kepada walikota melalui Sekretaris Daerah Kota.⁷ Inspektorat Kota Bandar Lampung mempunyai tugas membantu walikota untuk membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah, serta mempunyai tujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*), sehingga Inspektorat harus dapat menghilangkan tumpang tindih dalam pengawasan dan harus membuat perencanaan audit yang dapat mendeteksi kecurangan negara.⁸

⁶ Undang-Undang No. 60 Tahun 2008 Tentang SPIP Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

⁷ Heni Noviarita and Is Susanto, *Ekonomi Sumber Daya Alam*, (Surabaya Indonesia.: Cv. Gemilang, 2017), h. 85, <http://repository.radenintan.ac.id/14000/>.

⁸ Is Susanto, "Analisis Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Money Politics Pada Pemilu," *Istinbath: Jurnal Hukum* 15, no. 2 (2018): 180.

Pembentukan dan susunan perangkat daerah kota Bandar Lampung telah ditetapkan dengan peraturan daerah kota Bandar Lampung Nomor 07 Tahun 2016. Inspektorat Kota Bandar Lampung merupakan auditor internal pada pemerintahan kota Bandar Lampung yang melakukan tugas dan wewenang sebagai aparatur pengawas internal pemerintah kota Bandar Lampung. Inspektorat Kota Bandar Lampung dalam melakukan tugas sebagai aparat pengawas intern Pemerintahan Kota Bandar Lampung berpedoman pada Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 36 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Inspektorat Kota Bandar Lampung.⁹ Inspektorat melakukan pemeriksaan rutin keseluruhan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Selain itu juga Inspektorat Kota melaksanakan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Pelaksanaan urusan Pemerintah Daerah.¹⁰

Saat ini, kemampuan administrasi publik dilingkungan pemerintah masih dianggap lemah terutama dibidang pengawasan. Kecurangan masih kerap terjadi di lingkungan pemerintahan. Inspektorat seharusnya menjadi alat deteksi dini karena Inspektorat yang melekat disetiap instansi pemerintah yang memungkinkan mereka mengawasi secara detail penggunaan keuangan daerah untuk mencegah penyimpangan. Namun sejauh ini, Inspektorat Kota sepertinya

⁹ Nur Syamsiyah, Annisa Martina Syahrir, and Is Susanto, "Peran Koperasi Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Terhadap Pemberdayaan Usaha Kecil dan Menengah di Bandar Lampung," *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam* 2, no. 1 (August 27, 2019): h. 68, <https://doi.org/10.36670/alamin.v2i1.17>.

¹⁰ Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung No 36 Tahun 2016 Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Inspektorat Kota Bandar Lampung.

belum memaksimalkan kinerjanya sehingga masih banyak penyimpangan penyelenggaraan pemerintah daerah.

Di Inspektorat Kota Bandar Lampung sendiri terdapat beberapa kasus penyimpangan penyelenggaraan pemerintah daerah dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 1.1
Penyimpangan Penyelenggaraan Pemerintah Kota Bandar Lampung
Tahun 2014-2019

| NO | Tahun | Kasus Penyimpangan | Substansi l |
|----|-------|---|----------------------------------|
| 1 | 2014 | Kepala Dinas Kesehatan Bandar Lampung terlibat kasus korupsi anggaran pengadaan alat kesehatan senilai Rp 9,9 miliar http://www.teraslampung.com/2014/02/kejati-tahan-dua-tersangka-korupsi.html , diakses pada tanggal 18 mei 2015 | Korupsi |
| 2 | 2014 | Korupsi Dana Kematian Oleh Kepala Dinas Sosial Dengan Pemalsuan 470 Surat Kematian http://regional.kompas.com/read/2014/04/23/1634169/Kejari.Bandar.Lampung.Bongkar.Korupsi.Dana.Kematian | Korupsi |
| 3 | 2015 | Penyelewengan dana pembangunan infrastruktur di dinas Pekerjaan Umum (PU) Bandar Lampung senilai Rp 8,5 Miliar http://www.teraslampung.com/korupsi-di-dinas-pu-bandarlampung-2008/ diakses pada tanggal 2 Februari 2015 | Penyelewen gan dana pembangun an |
| 4 | 2019 | Kasus pungli di wilayah inspektorat Kota Bandar Lampung. https://www.kupastuntas.co/2019/10/12/anak-buahnya-di-inspektorat-lampung-ditahan-karena-pungli-berikut-profil-affan-erie-erya/ | Korupsi |
| 5 | 2019 | Auditor Muda terjerat OTT dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) https://www.kupastuntas.co/2019/10/10/fix-pegawai-inspektorat-lampung-yang-kena-ott-adalah-mahyuzard-margapala/ | Korupsi |

Sumber : olah data dari berbagai sumber tahun 2019

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa kasus-kasus penyimpangan dan penyelewengan keuangan daerah masih sering terjadi khususnya di Pemerintahan Kota Bandar Lampung. Pendapat tentang kinerja Inspektorat juga mendapatkan kritikan dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Lampung yang menyatakan bahwa peran lembaga Inspektorat dalam Pemerintah Daerah di Lampung masih lemah. Terlebih lagi realitas menunjukkan bahwa predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang diperoleh Pemerintah Kota Bandar Lampung sebanyak 9 kali, bahkan ditahaun 2013-2017 mendapat predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) secara berturut-berturut, namun tidak serta merta menjamin penyelenggaraan pemerintah yang bebas dari penyelewengan. Bahkan tidak menutup kemungkinan pengawasan fungsional internal yang dilakukan oleh Inspektorat sebagai pelindung dari segala bentuk penyimpangan atau korupsi di instansi tertentu.

Disini peran auditor internal sangat membantu sebuah organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Audit internal adalah salah satu profesi yang dapat diberdayakan manajemen untuk melakukan fungsi pengawasan ini. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi control yang ada pada diri seorang auditor internal. Auditor Internal adalah profesi yang tidak pernah lepas dari sebuah tanggung jawab yang sangat besar, terutama dalam mempertahankan opininya dalam mendeteksi perilaku penyimpangan atau

kecurangan yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam menyusun laporan keuangannya, hal ini ada tugas pokok seorang auditor internal.

Di Indonesia sendiri, kasus pelanggaran yang dilakukan auditor pernah terjadi. Kasus penyuaipan opini Wajar Tanpa Pengeualian (WTP) dalam Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Bekasi pada tahun 2009. Kasus ini dinilai melanggar asas independensi dan integritas dari BPK. Karena kasus ini berakibat mengurangi tingkat kepercayaan masyarakat dengan auditor.¹¹ Tekanan demi tekanan sering terjadi pada seorang auditor, terlebih terikatnya waktu dalam mendeteksi laporan keuangan, tekanan dari manajemen puncak dapat mempengaruhi kinerja seorang Auditor Internal. Keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawabnya yang besar yang ada dalam setiap individu dalam melakukan pekerjaannya dan mempengaruhi lingkungannya, keyakinan inilah yang disebut *Locus Of Control*.

Menurut Rotter *Locus Of Control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apabila apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Konsep *locus of control* dikemukakan pertama kali oleh rotter berdasarkan pendekatan *Social Learning Theory*.¹²

¹¹ KPK Rekonstruksi Kasus Suap Auditor BPK Jakarta Barat (On-line), tersedia di <http://bisniskeuangan.kompas.com> diakses pada tanggal 10 februari 2019, pukul 15:44 WIB

¹² Endarwati, “ Pengaruh Locus Of Control dan Stress kerja terhadap Kineja Pegawai Di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesaman Barat”, *e-jurnal Apresiasi Ekonomi* Vol. 3, No.1, (Januari, 2015) h. 40

Robbins mendefinisikan *locus of control* sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya.¹³ Dengan demikian, *locus of control* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan. Berdasarkan pendapat tersebut *Locus Of Control* atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrolnya untuk mengendalikan diri.

Locus Of Control di bedakan menjadi dua, yakni *Internal Locus Of Control* dan *Eksternal Locus Of Control*, hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *internal locus of control* cenderung menganggap bahwa keterampilan, kemampuan dan usaha lebih menentukan apa yang mereka dapatkan dalam hidup, begitu juga dengan hasil pekerjaan yang mereka dapat, itu mereka dapatkan karena mereka yakin dengan keyakinan yang ada pada diri mereka. Namun, *eksternal locus of control* cenderung menganggap hidup mereka nasib, takdir, dan keberuntungan.¹⁴ *Internal Locus Of Control* dipercaya akan lebih cenderung sukses dalam meniti karir di bandingkan *Eksternal Locus Of Control*. Penelitian sebelumnya oleh Bunga Nur Julianingtyas (2012) menyatakan bahwa *internal locus of control* yang tinggi berpengaruh terhadap

¹³ Wuryaningsih DL, Rini Kuswati, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan", (*Publikasi Ilmiah Pada Proceeding Seminar Nasional dan Call Papers Sancall 2013* Surakarta, 23 Maret 2013, yang diselenggarakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2013)

¹⁴ Ridwan, "Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Control dengan Kinerja Karyawan", *Jurnal trikonomika* Vol. 12, No 1 Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako, Palu, 2013

kinerja auditor, karena a *internal locus of control* akan berusaha dan percaya dengan kemampuannya sendiri untuk menghasilkan kinerja yang baik.¹⁵

Seorang Auditor internal dituntut untuk menunjukkan kejujuran, objektivitas, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab profesinya. Auditor internal juga menunjukkan loyalitas terhadap organisasi atau terhadap pihak yang dilayani nya, namun seorang auditor internal tidak boleh secara sadar terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau melanggar hukum. Auditor internal harus mampu menahan diri dari kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan konflik dengan kepentingan organisasinya atau kegiatan-kegiatan yang dapat menimbulkan prasangka, yang dapat meragukan kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas memenuhi tanggung jawab profesinya secara obyektif, dan juga seorang auditor internal harus mengungkapkan semua fakta-fakta penting yang diketahui, dan tidak menutupi adanya praktik-praktik yang melanggar hukum. Keberanaran dan keadilan dalam mengukur yang menyangkut pengukuran kekayaan, utang , modal pendapatan, biaya dan laba perusahaan, sehingga seorang auditor wajib mengukur kekayaan secara benar dan adil.

¹⁵ Bunga Nur Julianingtyas, “ Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Kota Semarang”. *Accounting Analysis Journal* 1 (Agustus 2012).

Sebagaimana yang dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam Q.S.Al-Hujuraat ayat 6 :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا
قَوْمًا بِجَهْلَةٍ فَتُصْبِحُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ ﴿٦﴾

Artinya : *“hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang yang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatan mu itu”*.¹⁶

Ayat diatas menjelaskan bahwa seorang auditor memiliki kewajiban untuk menyaksikan bahwa informasi yang disajikan dalam laporan keuangan adalah benar atau tidak. Karena profesi seorang auditor sangat rentan terjadi nya penyimpangan. Salah satu teori, yakni teori GONE yang dikembangkan oleh Jack Bologne menjelaskan bahwa terdapat empat faktor yang mendorong seseorang melakukan perbuatan menyimpaang yaitu :

- a) *Greed* atau keserakahan, berkaitan dengan adanya perilaku serakah yang secara potensial ada didalam diri setiap orang.
- b) *Opportunity* atau kesempatan, berkaitan dengan keadaan organisasi atau instansi atau masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka kesempatan bagi seseorang untuk melakukan kecurangan terhadapnya.

¹⁶ *Jabal, Mushaf Musaffir, Q.S. Al-Hujurat : 6*

- c) *Needs* atau kebutuhan, berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu-individu untuk menunjang hidupnya yang menurutnya wajar.
- d) *Exposure* atau pengungkapan, berkaitan dengan tindakan atau konsekuensi yang akan dihadapi oleh pelaku kecurangan apabila pelaku ditemukan melakukan kecurangan.¹⁷

Keserakahan merupakan perilaku serakah yang secara potensial ada dalam diri setiap manusia. Dalam hal ini kualitas SDM adalah salah satu perihal utama dalam peningkatan kinerja. Didalam Al-Qur'an pun dijelaskan bahwa kemampuan manusia itu berbeda-beda. Kemampuan berbeda ini diperlukan pula dalam organisasi perusahaan yang memang dibuat untuk menghimpun berbagai keterampilan sehingga dengan sinergi yang terbentuk akan menghasilkan hasil *output* yang bermutu.¹⁸

Islam telah mengatur segala aspek kehidupan yang ada di muka bumi, termasuk tentang aspek dan nilai dari profesi akuntan. Islam menginginkan agar akuntansi tidak hanya memikirkan kepentingan kapitalis saja, tidak juga hanya memikirkan perihal yang bersifat duniawi, tetapi dia juga harus bisa menghantarkan semua pihak, baik manajemen, karyawan, investor, analis dan akuntan menuju keselamatan dunia dan akhirat, dengan melakukan apa yang diperintahkan Allah SWT, manusia diperintahkan untuk bekerja dan melakukan

¹⁷ Suhartanto, AuditForensic, "Analisis Pelaku Menyimpang Sebagai Pencegahan Tindak Pidana Korupsi". *KTI : Forensic Audit*, Pusdiklatwas BPKP 2007, h. 4

¹⁸ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta : Bumi Aksara,2011) h.100

segala aktivitasnya sesuai dengan etika dan moral, serta *guideline* (petunjuk) yang ada didalam Al-Qur'an. Begitu pula dalam melakukan pekerjaan harus memperhatikan etika sesuai syariat Islam. Islam memberikan ruang yang demikian luas dan menganggap penting semua kerja yang produktif, seperti yang dijelaskan dalam Q.S. At-Taubah ayat 105 yaitu :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *“bekerjalah kamu maka Allah SWT dan Rosulya serta orang-orang mukmin maka melihat pekerjaan mu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah SWT yang maha mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata. Lalu diberitahukanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*.¹⁹

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah SWT pasti akan membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Ayat ini pula berisis peringatan bahwa perbuatan mereka pun nantinya akan diperlihatkan pula kepada Rosul dan kaum muslimin lainnya kelak dihari kiamat. Dengan demikian, akan terlihat kebajikan dan kejahatan yang pernah dilakukan sesuai amal perbutannya, sebagaimana banyak nya kasus korupsi, bagaimana seorang koruptor dipertontonkan diruang publik.

¹⁹ *Jabal, Mushaf Musaffir, Q.S. At-Taubah:105*

Berdasarkan latar belakang ini, peneliti tertarik untuk meneliti langsung melalui karya ilmiah dalam bentuk proposal skripsi yang berjudul **“PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL DALAM PERSPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM”** (Studi Pada Kantor Inspektorat Kota Bandar Lampung).

D. Batasan Masalah

Berdasarkan perihal diatas maka peneliti membatasi beberapa hal. Pada Inspektorat Kota Bandar Lampung terdapat Kelompok Jabatan Fungsional terdapat P2UPD dan Auditor yang keduanya sama-sama membantu Inspektur Pembantu pada wilayah masing-masing. Namun pada penelitian ini, peneliti hanya terfokus kepada kinerja auditor internal yang bekerja di Inspektorat Kota Bandar Lampung. Sehingga penelitian diharapkan dapat menganalisis secara meluas kinerja auditor internal di Inspektorat Kota Bandar Lampung.

E. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *internal locus of control* dapat mempengaruhi kinerja auditor internal dalam kinerjanya di Inspektorat Kota Bandar Lampung. Maka diperoleh rumusan masalah pokok yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Kota Bandar Lampung ?

2. Bagaimana pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja auditor internal dalam perspektif etika kerja islam?

F. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Internal Locus Of Control* terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Kota Bandar Lampung .
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Internal Locus Of Control* terhadap kinerja auditor internal dalam perspektif Etika Kerja Islam di Inspektorat Kota Bandar Lampung.

2. Manfaat Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Secara teoritis penulisan ini dapat digunakan sebagai kajian bagi perusahaan atau Instansi Pemerintah dalam mengembangkan kualitas perusahaan dengan meninjau karyawan dengan akhlakul kharimah.
- 2) Mahasiswa Akuntansi Syari'ah, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dan pembanding untuk menambah ilmu pengetahuan.
- 3) Masyarakat, sebagai sarana informasi tentang kinerja auditor serta menambah pengetahuan Akuntansi, khususnya Auditing dan Akuntansi keprilakuan dengan memberikan bukti empiris tentang pengaruh *Internal Locus Of Control* terhadap kinerja auditor Internal dalam perspektif Etika Kerja Islam.

- 4) Penulis, sebagai sarana untuk memperluas wawasan serta menambah referensi mengenai auditing, terutama tentang kinerja auditor internal sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dimasa yang akan datang.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Inspektorat Kota Bandar Lampung, Sebagai tinjauan yang diharapkan dapat memberikan masukan kepada Inspektorat Kota Bandar Lampung, khususnya Auditor Internal agar dapat meningkatkan control pada setiap individu atau yang sering disebut *Internal Locus Of Control*.
- 2) Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI), penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif sehingga dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam pembuatan yang berkenaan mengenai kinerja auditor.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Teori Akuntansi Keperilakuan (*Behavior Accounting*)

Akuntansi keperilakuan (*behavior accounting*) adalah cabang akuntansi yang mempelajari hubungan antara pelaku manusia dan sistem akuntansi. Akuntansi keperilakuan juga merupakan bagian dari disiplin ilmu akuntansi yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta dimensi keperilakuan dari organisasi dimana manusia dan sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya.

Menurut Bamber menjelaskan bahwa akuntansi keperilakuan menekankan pada pertimbangan dan pengambilan keputusan akuntan dan auditor, pengaruh dari fungsi akuntansi (misalnya partisipasi penganggaran, keketatan anggaran, dan karakter sistem informasi) dan fungsi auditing terhadap perilaku, misalnya pertimbangan (*Judgment*) dan pengambilan keputusan auditor dan kualitas pertimbangan dan keputusan auditor, dan pengaruh dari keluaran dari fungsi-fungsi akuntansi berupa laporan keuangan terhadap pertimbangan pemakai dan pengambilan keputusan.

Menurut Belkoui lebih memantapkan dari pengertian diatas. Akuntansi Keperilakuan menekankan pada relevansi dari informasi akuntansi terhadap pengambilann keputusan individu maupun kelompok yang disebabkan oleh terjadinya komunikasi diantara mereka. Akuntansi berorientasi pada

praktik, aksi, dan perilaku. Dalam hal ini, pengaruh dari praktik, aksi dan perilaku tersebut secara langsung memberikan suatu pengaruh bagi akuntan. Karena akuntansi adalah suatu proses keperilakuan, maka akuntansi keperilakuan merupakan aplikasi dari ilmu keperilakuan pada akuntansi. Akuntansi keperilakuan sendiri berkonsentrasi kepada keperilakuan orang yang terkait dengan informasi akuntansi dan segala permasalahannya.²⁰

Akuntansi keperilakuan menyediakan seperangkat konsep pengukuran dan inovasi dalam pencapaian kinerja. Menurut Robbins “ketiga hal persepektif berdasarkan perilaku manusia yaitu, psikologi, sosiologi, dan psikologi sosial sekaligus menjadi kontribusi utama dari ilmu keperilakuan. Akuntansi keperilakuan lebih focus kepada hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi. Ruang lingkup akuntansi keperilakuan terdiri dari :²¹

- a. Mempelajari pengaruh antara perilaku manusia terhadap konstruksi, bangunan, dan penggunaan sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan dan organisasi.
- b. Mempelajari pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap perilaku manusia, yang berarti bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi kinerja, motivasi, produktivitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan kerja sama.

²⁰ Belkaoui, *Accounting Theory*, (Jakarta : Salemba Empat) h.100

²¹ Dr.I Wayan Suartana, S.E.,Ak.,M.Si, *Akuntansi Keperilakuan*, (Yogyakarta : C.V Andi Offset) h. 3

- c. Metode untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku manusia dan strategi untuk mengubahnya, yang berarti bagaimana sistem akuntansi dapat dipergunakan untuk mempengaruhi perilaku, dan bagaimana mengatasi resistensi itu.
- d. Pengembangan tehnik yang dapat mengkomunikasikan perilaku para pemakai data.
- e. Pengembangan strategi untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku, cita – cita, serta tujuan dari orang – orang yang menjalankan organisasi.

Berikut ini dijelaskan faktor-faktor sosiologi, psikologi, dan psikologi sosial yang relevan dengan akuntansi keprilakuan. Faktor – faktor ini meliputi sikap, motivasi, persepsi, pembelajaran, dan kepribadian . berikut penjelasannya :

1) Sikap

Sikap adalah suatu hal yang mempelajari mengenai tentang tendensi tindakan, baik yang menguntungkan maupun kurang menguntungkan, tujuan manusia, obyek, gagasan, dan situasi.

2) Motivasi

Motivasi merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

3) Persepsi

Persepsi adalah bagaimana orang-orang melihat atau menginterpretasikan peristiwa, objek atau manusia.

4) Pembelajaran

Pembelajaran didefinisikan sebagai proses dimana perilaku baru diperlukan

5) Kepribadian

Kepribadian mengacu pada bagian karakteristik psikologi dalam diri seseorang yang menentukan dan mencerminkan bagaimana orang tersebut merespons lingkungan. Kepribadian adalah intisari dari perbedaan individu.

Konsep diatas menunjukkan adanya aspek keprilakuan pada akuntansi, baik dari pihak pelaksana (penyusunan informasi) maupun dari pihak pemakai informasi akuntansi. Pihak pelaksana (penyusun informasi akuntansi) adalah seseorang atau kumpulan orang yang mengoperasikan sistem informasi akuntansi dari awal sampai terwujudnya laporan keuangan. Pengertian ini menjelaskan bahwa pelaksana memainkan peranan penting dalam menopang kegiatan organisasinya, karena infoemasi yang dihasilkan dalam bentuk informasi laporan keuangan dapat memberikan manfaat bagi kemajuan organisasi dalam bentuk peningkatan kinerja melalui motivasi kerja dalam wujud penerapan standar – standar kerja. Adanya konsep seperti ini, teori ini diterapkan dengan dipergunakannya variebel *Internal Locus Of Control*. Sejalan dengan *Internal Locus Of Control* yang konsepnya adalah cara pandang seseorang seseorang terhadap suatu pristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak

dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menreima hubungan sebab akibat antara pelaku yang memerlukan pengendalian.

2. Teori Atribusi (Attribution Theory)

Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang mengargumentasikan bahwa prilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri misalnya kemampuan atau usaha dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, misalnya kesulitan tugas atau keberuntungan. Penentuan ini terutama tergantung pada tiga faktor : perbedaan, konsensus, dan konsistensi.

Perbedaan merujuk pada apakah seorang individu menampilkan perilaku yang berbeda dalam situasi yang berbeda. Apakah pekerja yang datang telat hari ini adalah yang secara teratur mengingkari komitmen? Apa yang ingin kita ketahui adalah apakah perilakunya tidak biasa. Jika ya, kita mungkin memberikan atribusi eksternal, jika tidak, kita mungkin menilai perilaku internal. Jika setiap orang menghadapi situasi yang sama memberikan respon yang sama, kita dapat mengatakan perilaku itu menunjukkan konsensus. Perilaku dari

pekerja yang terlambat memenuhi kriteria ini jika semua pekerja yang menempuh rute yang sama juga terlambat. Dalam sebuah perspektif atribusi, jika konsensus nya tinggi, anda mungkin memberikan atribusi eksternal pada keterlambatan pekerja itu, sedangkan jika pekerja lain yang memenuhi rute yang sama bisa datang tepat waktu, anda akan mengatribusikan keterlambatan sebagai penyebab internal. Lalu, seorang pengamat konsistensi dalam tindakan seseorang. Apakah orang itu merespon dengan cara yang sama sepanjang waktu? Datang telambat 10 menit tidak dinilai dengan cara yang sama bagi pekerja yang belum pernah terlambat dalam beberapa bulan dibandingkan pekerja yang terlambat tiga kali seminggu. Semakin konsisten prilakunya, semakin mungkin kita mengatribusikan pada penyebab internal.²²

Berdasarkan hal itu, seseorang termotivasi untuk memahami lingkungan dan sebab-sebab kejadian tertentu. Dalam penelitian keprilakuan, teori ini diterapkan dengan dipergunakan variabel *locus of control* (tempat pengendalian kita). Variabel tersebut terdiri dari dua komponen yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. *internal locus of control* adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa ia mampu secara personal mempengaruhi kinerjanya serta perilakunya melalui kemampuan, keahlian, dan usaha yang dia miliki. Di lain pihak *eksternal locus of control* adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa perilakunya sangat ditentukan oleh faktor-faktor

²² Stephen. Robbins, Timothy.A.Judge, “*Prilaku Organisasi*” (Jakarta :Salemba Empat,2015) h.104

diluar pengendaliannya. Dalam teori ini ditemukan bahwa antara partisipasi anggaran dengan kinerja maupun kepuasan kerja dipengaruhi oleh *locus of control*.

3. Locus Of Control

a. Pengertian *Internal Locus Of Control*

Locus Of Control merupakan konsep kepribadian, berdasarkan pendekatan *Social Learning Theory*, menurut Rotter *Locus Of Control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apabila apakah dia sudah merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Robbins mendefinisikan *Locus Of Control* sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya.²³ Dengan demikian *Locus Of Control* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan.

Locus Of Control dibedakan menjadi dua, yakni *Internal Locus Of Control* dan *Eksternal Locus Of Control*. *Internal Locus Of Control* cenderung lebih menganggap bahwa keterampilan (*skill*). Kemampuan (*ability*) dan usaha (*affort*) lebih menentukan apa yang mereka dapatkan dalam hidup. *Internal Locus Of Control* akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan seseorang karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Individu yang memiliki *Internal Locus Of Control* memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengendalikan dan mengelola kehidupan mereka sendiri dengan

²³ Robbins dan Judge, *Prilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2007) h. 56

membuat keputusan atau apa yang mereka lakukan dan mereka hasilkan. *Locus Of Control* berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti stres kerja, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Seseorang yang memiliki *Internal Locus Of Control* yang lebih tinggi dibanding *Eksternal Locus Of Control*, memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam menjalani pekerjaannya.

Locus Of Control internal sangat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dan mengambil keputusan dalam pekerjaannya dan siap dengan segala kemungkinan yang akan terjadi sebagai hasil dari pekerjaan dan keputusan yang diambilnya. Namun perlu diketahui bahwa setiap orang memiliki *locus of control* tertentu yang berada diantara kedua ekstrem tersebut. Secara teori dan yang terjadi dilapangan *locus of control* memungkinkan perilaku karyawan apabila dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik *internal locus of control*-nya.

Perbedaan karekteristik antara *locus of control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut :²⁴

- 1) *Locus of control* internal
 - a) Suka bekerja keras
 - b) Memiliki inisiatif yang tinggi
 - c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah

²⁴Wayan Wiriani, "Efek Moderasi *Locus Of Control* Pada Hubungan Pelatihan dan Kinerja Pada Bank Penkreditan Rakyat di Kabupaten Badung". *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*. Vol.8 No 2 Juni 2013.

- d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

2) *Locus of control* eksternal

- a) Kurang memiliki inisiatif
- b) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka mereka percaya bahwa faktor luar yang mengontrol
- c) Kurang mencari informasi
- d) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- e) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

b. *Internal Locus Of Control* dalam Pandangan Islam

Didalam Al-Qur'an banyak dijelaskan mengenai pola-pola umum kepribadian, baik cirri-ciri kepribadian yang baik maupun yang buruk dan hal-hal yang berhubungan dengan pembentukan kepribadian. *Internal Locus Of Control* mereka cenderung lebih giat, positif thinking, rajin, ulet, mandiri dan mempunyai daya tahan yang baik terhadap lingkungan sosialnya.

Dalam islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu menggerakkan seluruh tindakan dan prilakunya. Tanpa ada rasa keyakinan seseorang akan mudah merasa takut, ragu, dan mudah terpengaruh sehingga terjebak dalam situasi yang menyulitkan dalam pekerjaannya, sehingga mereka dapat melakukan

penyimpangan dalam pekerjaan mereka karena mereka tidak bisa mengendalikan dan menahan diri mereka untuk melakukan kecurangan. Seseorang harus bersikap optimis dan konsisten terhadap kemampuan yang ada pada dirinya, karena hal tersebut merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mengatur tentang kewajiban mereka untuk bekerja lebih giat agar mereka bisa lebih maju dan berhasil dalam pekerjaan nya.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S.Ar-Ra'ad ayat 11 :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ
 سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya :*”Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”*.²⁵

Berdasarkan ayat tersebut kita dapat menarik kesimpulan bahwasanya manusia harus senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk meraih tujuan yang ingin dicapainya. Karena hasil yang akan dicapainya tergantung dari usaha yang telah dilakukannya. Sikap optimis dan selalu membentuk diri kita agar berusaha untuk mengoreksi diri.

²⁵ *Jabal, Mushaf Musaffir, Q.S.Ar-Raad , Ayat 11*

Bukankan Allah SWT telah menjanjikan kepada hamba-Nya bahwa segala usaha yang telah dilakukannya akan mendapatkan hasil yang diharapkan apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh. Seseorang yang orientasi *internal Locus Of Control* terdorong untuk berfikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilakunya. Mereka meyakini bahwa segala permasalahan yang terjadi dalam hidupnya, dalam bentuk cobaan, rintangan, dan hambatan adalah sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pribadinya. Sebaliknya, orang yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung mempunyai sikap pesimis yang membuatnya putus asa dalam menghadapi permasalahan hidup.²⁶ Ia merasa bimbang saat membuat keputusan pribadi, terkadang kebingungan itu menjadi sebuah kekhawatiran yang mendalam dan membentuk karakter seseorang menjadi tidak percaya akan kemampuan diri sendiri dan cenderung tidak bertanggung jawab terhadap kegagalan. Sehingga mudah menyalahkan sebab diluar dirinya sebagai sumber dari kegagalan.

4. Kinerja Auditor Internal

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

²⁶ Susanto, "Analisis Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Money Politics Pada Pemilu", h. 80

dengan moral dan etika.²⁷ Rumusan diatas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu segi kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya suatu organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Dari definisi diatas, terdapat setidaknya empat elemen yaitu:

- 1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah “hasil akhir” yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga tersebut diberikan hak dan kekuasaan, namun harus tetap dalam kendali yakni dengan mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang.
- 3) Pekerjaan haruslah secara legal yaitu dengan mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

²⁷ Dr. Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai dan Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012),h.5

Dalam organisasi atau dalam masyarakat, para individu menyumbangkan kinerjanya kepada kelompok, selanjtnya kelompok akan menyumbangkan kinerjanya kepada organisasinya, sehingga organisasi tersebut akan menciptakan sinergi yang positif dan efektif.

Ukuran kinerja bagi individu berhubungan dengan akuntabilitas dan ditetapkan dalam kriteria kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Dengan demikian, ukuran kinerja individual sangat bervariasi menurut pekerjaan dan tanggung jawabnya, ukuran kinerja untuk individu dapat dinyatakan dalam :²⁸

- a) Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah output yang dapat diselesaikan dengan target dan tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.
- b) Kualitas kerja merupakan mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki auditor.
- c) Ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁹

²⁸ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada, 2007), h.326

²⁹ Noviarita and Susanto, *Ekonomi Sumber Daya Alam*.

Menurut Mathis dan Jackson dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya :³⁰

(1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

(2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.³¹

³⁰ Harjoni Desky, “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe”, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2,(Desember 2014), h. 469

³¹ Syamsiyah, Syahrir, and Susanto, “Peran Koperasi Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Terhadap Pemberdayaan Usaha Kecil dan Menengah di Bandar Lampung.”

c. Auditor Internal

Didalam standar audit intern pemerintahan Indonesia, auditor merupakan jabatan yang memiliki ruang lingkup,tanggung jawab, tugas serta wewenang untuk melakukan pengawasan internl di instansi pemerintah, lembaga atau pihak lain yang didalmnya mempunyai kepentingan Negara yang sesuai dengan peraturan per Undang-Undangan, yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan hak dan kewajiban yang diberikan dan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Auditor Pemerintah merupakan auditor yang bertugas melakukan audit atas keuangan yang ada dalam instansi Pemerintah. Seorang auditor harus merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan keahliannya secara professional, cermat, dan seksama dan secara hati-hati. Dalam hal ini menekankan sikap tanggung jawab setiap auditor untuk memperhatikan Standar Audit serta mempertimbangkan penggunaan audit berbasis teknologi dan tehnik analisis data lainnya. Di Indonesia sendiri auditor pemerintah dibagi menjadi 2 yaitu :

1) Auditor Eksternal Pemerintahan

Auditor Eksternal Pemerintahan dilaksanakan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK),Sesuai dengan pasal 23 E Ayat 1 yang berisi tentang “ untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan daerah diadakan satu badan pemeriksa keuangan yang bebas dan mandiri”. Ayat 2 berbunyi “ hasil pemeriksaan keuangan Negara

diserahkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD) sesuai dengan kewenangannya”. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) adalah badan yang tidak tunduk kepada pemerintah, sehingga diharapkan dapat bersikap independen.

2) Auditor Internal Pemerintahan

Auditor Internal Pemerintahan atau yang lebih dikenal dengan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang dilaksanakan oleh Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenral Departemen/LPND, dan Inspektorat Daerah`

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 19/1996, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) ditetapkan sebagai instansi Pembina Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dilingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Ruang lingkup pembinaan Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dilingkungan APIP meliputi, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jendral Departemen, Inspektorat Utama/Inspektorat Kementrian/LPND, dan unit kerja Pemerintah lainnya yang melaksanakan tugas Pengawasan Intern serta Badan Pengawas (Inspektorat Provinsi/Kabupaten Kota).

Penerapan Jabatan Fungsional Auditor (JFA) mulai merambah ke Instansi Pengawasan lain, termasuk ditahun 2003 mulai merambah di lingkungan Badan Pengawas Daerah (Bawasda/Inspektorat Daerah) dengan

penerapan Jabatan Fungsional Auditor (JFA) diharapkan dapat terciptanya profesionalisme di bidang pengawasan. Jenjang jabatan pada Jabatan Fungsional Auditor (JFA) terdiri dari :

- a) Audit terampil
 - (1) Auditor Pelaksana
 - (2) Auditor Pelaksana Lanjutan
 - (3) Auditor Penyelidik
- b) Auditor Ahli
 - (1) Auditor Pertama
 - (2) Auditor Muda
 - (3) Auditor Madya
 - (4) Auditor Utama

Inspektorat Kota Bandar Lampung memiliki kelompok Jabatan Fungsional yang terdiri dari Jabatan Fungsional Pengawasan atas Penyelenggaraan Tekhnis Urusan Pengawasan Pemerintahan di daerah (P2UPD) dan Auditor Internal yang memiliki tugas membantu Inspektur Pembantu pada wilayah masing-masing sebagai berikut :³²

- a. Melaksanakan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan kecamatan dan kelurahan
- b. Menyusun review rencana kerja anggaran

³² Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kota Bandar Lampung.

- c. Menyusun review laporan keuangan
- d. Menyusun review kinerja instansi kinerja pemerintahan
- e. Menyiapkan bahan pelaporan evaluasi sistem pengendalian internal
- f. Melakukan pengawasan dalam rangka percepatan menuju good government, clean government dan pelayanan public
- g. Menyusun pedoman dan standar pelaksanaan dibidang pengawasan
- h. Menyiapkan bahan koordinasi, pendampingan, asistensi dan fasilitas program pengawasan

5. Kode Etik

Dalam melakukan tugasnya sebagai auditor internal diperlukan standar perilaku yang disebut kode etik. Kode etik merupakan sebuah landasan etika yang harus dilaksanakan dan dipahami oleh setiap pegawai. Kode Etik pada pemerintahan kota Bandar Lampung telah diatur pada Keputusan Inspektur Kota Bandar Lampung Nomor :800.304.a.III.15.2012 Tentang Kode Etik Pengawasan Intern Inspektorat Kota Bandar Lampung Inspektur Kota Bandar Lampung. Dalam upaya meningkatkan akuntabilitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Inspektorat Kota Bandar Lampung, dibutuhkan jajaran aparat pengawasan intern yang profesional dan proporsional serta memiliki integritas yang kuat, obyektif, dan juga independen.

Kode Etik dibuat untuk memberikan pengertian dan penjabaran mengenai aturan perilaku sebagai pejabat pengawas pemerintahan yang professional dan sebagai pedoman bagi seluruh pegawai Inspektorat dalam berhubungan dengan lembaga organisasi, sesama pejabat pengawas pemerintah, serta pihak-pihak yang terkait dan masyarakat. Kode Etik pegawai inspektorat meliputi : Tata pikir, Tata sikap, Tata wicara dan Tata laku pejabat pengawas dalam berinteraksi dengan lembaga pengawasan, sesama pegawai, para pihak yang diawasi dan pihak lain yang terkait serta masyarakat. Ada beberapa aturan perilaku dan etika yaitu :

a. Pegawai Inspektorat Dalam Melaksanakan Tugas

Pegawai Inspektorat dalam melaksanakan tugas nya wajib mentaati peraturan perundang-undangan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab melalui beberapa hal.

- 1) Setiap pegawai wajib melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dan wajib membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi
- 2) Memberikan keteladanan yang baik dalam segala aspek kepada semua pihak khususnya dalam hal ketaatan terhadap perundang-undangan, yang berisi sebagai berikut :
 - a) Dilarang melanggar batas atau melampaui tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki sesuai dengan hak dan kewajiban yang dimaksud dalam Surat Perintah Tugas.

- b) Menghindari semua perbuatan tercela yang bertentangan dengan norma dan peraturan perundang-undangan dan kaedah agama serta norma kehidupan bermasyarakat.
 - c) Wajib melaksanakan tugas secara profesional dengan penuh tanggung jawab, disiplin, jujur, transparan, tidak bersifat munafik dan bersedia menerima atau menyeleksi usulan saran dari pihak lain.
 - d) Dilarang menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan haknya ataupun memberikan sesuatu untuk menghilangkan temua hasil pengawasan dengan maksud atau tujuan atau kepentingan pribadi atau pihak lain.
 - e) Berpakaian seragam kedinasan, sopan, rapi, dan memakai tanda pengenal
 - f) Berbicara secara sopan, wajar, tidak berbelit-belit, rasional, tidak emosional dan mengendalikan diri yang kuat untuk memahami pokok permasalahan.
- b. Komponen Kode Etik Aparat Pengawas Intern Terdiri dari :
- 1) Kepribadian dan Nilai- Nilai Dasar
 - a) Setiap aparat pengawasan intern wajib bertakwa kepada Tuhan yang maha Esa, berjiwa pancasila, taat kepada Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan RI Tahun1945 dan

mematuhi peraturan perundang-undangan dengan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia.

- b) Untuk mewujudkan kepribadian sebagaimana tersebut, setiap aparat pengawasan intern di lingkungan pegawai Inspektorat menerapkan dan memegang teguh nilai-nilai dasar yaitu :
- (1) Kepentingan masyarakat, yaitu mendahulukan kepentingan umum dengan dengan cara yang aspiratif, akomodatif, dan selektif.
 - (2) Integritas, memiliki kepribadian yang dilandasi oleh unsure religiusitas, kejujuran, keadilan, keberanian, dan bijaksana guna memberikan akuntabilitas pelaksanaan tugas untuk membangun kepercayaan.
 - (3) Responsif, dalam melaksanakan tugasnya harus dapat tanggap terhadap permasalahan yang timbul dan cepat serta tepat bertindak mengatasinya.
 - (4) Akuntabel, yaitu setiap kegiatan dan hasil akhir kegiatan organisasi harus dapat dipertanggung jawabkan kepada pejabat yang berwenang dan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2) Prinsip – Prinsip Prilaku

Aparat Pengawasan Intern wajib mematuhi prinsip-prinsip prilaku berikut ini :

a) Obyektivitas

Aparat Pengawasan Intern membuat penilaian seimbang atas semua situasi yang relevan dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan sendiri atau orang lain dalam mengambil keputusan.

b) Independen

Independen atau tidak berpihak, yaitu menjunjung tinggi ketidak berpihakan dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan memproses data atau mengkomunikasikan informasi audit, serta membuat penilaian seimbang atas semua situasi yang relevan dan tidak berpengaruh oleh kepentingann sendiri atau orang lai dalam pengambilan keputusan.

c) Kerahasiaan

Aparat Pengawasan Intern harus menghargai nilai dan kepemilikan informasi yang diterimanya dan tidak mengungkapkan informasi tersebut tanpa otorisasi yang memadai, kecuali diharuskan oleh peraturan perundang-undangan.

d) Kompetensi

Aparat Pengawasan Intern harus memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

3) Aturan Prilaku

Aparat Pengawas Intern wajib mematuhi prilaku berikut ini :

a) Obyektivitas

(1) Mengungkapkan semua fakta material yang diketahuinya yang apabila tidak diungkapkan mungkin dapat mengubah pelaporan kegiatan-kegiatan yang diaudit

(2) Tidak berpartisipasi dalam kegiatan atau hubungan-hubungan yang mungkin mengganggu atau dianggap mengganggu penilaian yang tidak memihak atau yang mungkin menyebabkan terjadinya benturan kepentingan.

(3) Menolak suatu pemberian yang tidak berhubungan dengan pelaksanaan tugas dari audit yang terkait dengan keputusan maupun pertimbangan profesionalnya.

b) Kerahasiaan

(1) Secara hati-hati menggunakan dan menjaga segala informasi yang diperoleh dalam audit.

(2) Tidak akan menggunakan informasi yang diperoleh untuk kepentingan pribadi/golongan diluar kepentingan

organisasi atau dengan cara yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

c) Kompetensi

- (1) Melaksanakan tugas pengawasan sesuai dengan standar audit aparat pemerintahan
- (2) Terus menerus meningkatkan kemahiran profesi, keefektifan dan kualitas hasil pekerjaan
- (3) Menolak untuk melaksanakan tugas apabila tidak sesuai dengan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

c. Kode Etik Pegawai Inspektorat Dalam Organisasi Intern

- 1) Setiap pegawai wajib saling menghormati sesama warga yang memeluk agama / kepercayaan yang berlainan dan wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

d. Kode Etik Pegawai Inspektorat Dengan Pengawas Lain

- 1) Menggalang kerjasama yang baik dengan cara :
 - a) Bekerjasama dalam rangka tugas pengawasan dan menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan
 - b) Mengkomunikasikan segala permasalahan yang timbul dalam tugas pengawasan

- c) Menghargai setiap pendapat sesama dan menghargai pendapat orang lain yang lebih ahli dalam bidanag tertentu setelah dinilai pendapat tersebut rasional.
 - d) Percaya sesama pegawai
 - e) Menghilangkan sifat iri hati
 - f) Mengendalikan diri dan mengendalikan emosi
 - g) Toleransi sesama pegawai
 - h) Menghorati sesame dan dilarang mengadu domba mengenai etika sesama reka pegawai.
- 2) Saling mengingatkan, membimbing dan mengoreksi prilaku dengan cara :
- a) Membimbing dalam hal meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan prilaku pegawai.
 - b) Menerima saran dan kritik yang sehat dari sesama pegawai
 - c) Member dorongan moral terhadap sesama pegawai untuk bertanggung jawan dalam tugasnya
 - d) Mengingatkan untuk selalu mengacu pada kode etik pegawai
- 3) Memiliki rasa kebersamaan dan kekeluargaan dengan cara :
- a) Saling memberikan informasi penting mengenai pihak yang diawasi kepada pejabat pengawas lain yang akan melakukan pengawasan pada objek yang sama.

- b) Tidak mengatasnamakan sesama pejabat pengawas untuk tujuan-tujuan pribadi
 - c) Kelemahan, kekurangan, aib sesama pegawai dilarang dibuka didepan orang lain dan atau pihak yang diawasi
 - d) Tidak saling menghasut dan atau menghujat sesama pegawai
- e. Kode Etik Pegawai Inspektorat Dengan Pemeriksa/Auditor/P2UPD lain meliputi :
- 1) Bekerjasama untuk mencapai tujuan pemeriksaan
 - 2) Saling mengkomunikasikan segala permasalahan yang timbul dalam tugas pemeriksaan
 - 3) Menghargai pendapat pemeriksa/auditor
 - 4) Mengendalikan diri/emosi
 - 5) Saling menghormati
 - 6) Memberikan informasi penting hasil pengawasan/pemeriksaan yang lalu pada suatu obyek tertentu kepada pemeriksa lain yang akan memeriksa obyek tersebut.
- f. Kode etik Pegawai Inspektorat Dengan Penyidik meliputi :
- 1) Bekerjasama dan atau koordinasi penanganan laporan kasus pengaduan
 - 2) Saling mengkomunikasikan segala informasi/permasalahan yang timbul dalam penanganan kasus pengaduan
 - 3) Menghargai pendapat penyidik

- 4) Memberikan keterangan yang diperlukan penyidik dalam suatu penanganan kasus pengaduan masyarakat dan atau pengembangan hasil pengawasan dalam proses hukum
 - 5) Saling menghormati pelaksanaan tugas profesi
 - 6) Diperbantukan dalam proses penyidikan kasus
- g. Kode Etik Pegawai Inspektorat Dengan Pihak Yang diawasi meliputi
- 1) Menjalin interaksi yang sehat
 - 2) Mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dengan cara :
 - a) Menjaga independensi dalam pelaksanaan tugas, untuk mencegah praktek nepotisme
 - b) Pendalaman informasi sebatas pelaksanaan pengawasan
- h. Kode Etik Pegawai Inspektorat Dengan Masyarakat meliputi :
- 1) Setiap informasi yang disampaikan masyarakat secara tertulis ditanggapi secara proporsional sesuai dengan kewenangannya
 - 2) Pegawai Inspektorat dilarang membocorkan rahasia jabatan dan atau rahasia Negara kepada pihak lain yang tidak berkepentingan
 - 3) Pegawai inspektorat wajib mewujudkan pola hidup sederhana dan memberikan pelayanan dengan empati, hormat dan satun tanpa pamrih dan unsure paksaan.

Aparat Pengawas Intern dan pegawai negeri sipil inspektorat Kota Bandar Lampung yang terbukti melanggar kode etik akan dikenakan sanksi oleh pejabat yang bberwenang. Pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi atas rekomendasi dari komisi / tim kode etik. Bentuk- bentuk sanksi yang direkomendasikan oleh komisi kode etik sebagai berikut :

- a) Sanksi hukuman seseuai dengan PP No.53 Tahun 2010
- b) Teguran secara lisan atau tertulis pemberhentian dari tim audit
- c) Tidak diberi penugasan audit selama jangka waktu tertentu

Kode etik pegawai Inspektorat ini dibuat untuk di laksanakan dan dipatuhi oleh setiap pegawai. Kode etik ini merupakan amanat profesi yang harus tetap dijaga dan dilaksanakan agar martabat pengawas dimata masyarakat mendapat tempat yang terhormat dan mampu memberikan hasil pengawasan yang diharapkan`

6. Etika Kerja Islam

a. Pengertian Etika Kerja Islam

Menurut Issa Rafiq, etika dapat didefinisikan sebagai sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dari yang buruk. Etika dalam bidang ilmu yang bersifat normatif karena iya berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak dilakukan

oleh seseorang individu.³³ Adapun terma yang berhubungan dengan etika dalam Al-Qur'an yang secara langsung adalah Al-Khuluq. Al-Khuluq dari kata dasar Khaluqa-Khaluqan, yang berarti tabi'at, Budi pekerti, kebiasaan, kesatriaan, keprawiraan³⁴. Makna etika sesungguhnya mengacu pada masing-masing pribadi seseorang yang mempunyai kebiasaan, akhlak, atau watak tertentu.

Berbeda dengan etika secara umum, etika dalam islam memberikan kebebasan kepada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu berdasarkan keinginannya, namun penuh keadilan dan rasa tanggung jawab terhadap Allah SWT. Etika dalam bentuk syariah terekspresikan dalam bentuk yang terdiri dari Al-Qur'an, Hadits, Ijma, dan dan Qiyas.³⁵ Etika Syari'ah berfungsi sebagai sumber untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan yang buruk (*bathil*).³⁶ Dengan menggunakan Syari'ah, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang didalamnya yang mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan untuk kemaslahatan umat umat.

³³ Muhammad, "Etika Bisnis Islam" (UPP-AMP YKPN Yogyakarta : 2004) h. 38

³⁴ *ibid*

³⁵ Alwiyah, "Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Universitas Muhammadiyah Semarang, Oktober 2016, Vol.3, No.2)

³⁶ Is Susanto, Mad Heri, and Achmad Fachrudin, "Dampak Strategi Pemasaran Pariwisata terhadap Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Pantai Wisata Labuhan Jukung Krui Kabupaten Pesisir Barat)," *Syi'ar Iqtishadi: Journal of Islamic Economics, Finance and Banking* 3, no. 1 (May 29, 2019): 114, <https://doi.org/10.35448/jiec.v3i1.5518>.

Etika kerja islam adalah sebuah konsep multidimensi. Ini berhubungan dengan kesejahteraan organisasi dan kesejahteraan masyarakat.³⁷ Etika Kerja Islam dalam syar'a Islam merupakan akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam.³⁸ tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk. Tujuan itu secara normative berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif selalu dijalan yang benar. Unsur utama etika kerja islami ialah petunjuk syari'ah bahwa kerja apapun hendaknya dilakukan dengan sebaik-baiknya guna menunjang kehidupan pribadi, keluarga, dan orang yang menunggu uluran tangan. Nilai kerja, demikian menurut pandangan islam adalah sebanding dengan sebanding denan nilai amaliyah wajib. Jadi, kerja positif bercorak keduniaan juga merupakan tugas keagamaan. Islam dapat menerima baik tindakan individu yang mempunyai profesi dan bidang kerja tertentu kemudian dia memprioritaskan profesi dan bidang kerjanya dari pada menunaikan amaliyah-amaliyah sunnah. Dengan catatan pekerjaan yang dilakukan tetap dijiwai oleh motivasi ibadah dan

³⁷ Heppy Harmoko, Hadi Sunaryo, Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *E-Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 15 No 1.

³⁸ Sri Wahynu, " Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Organisasi ". *jurnal Acid*, (Agustus2015) h.8

kegiatannya tidak menjadikan dia menelantarkan amal-amal ibadah yang hukumnya wajib.

Berbeda dari etika secara umum, etika dalam Islam juga memberikan kebebasan kepada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu berdasarkan keinginannya, namun penuh dengan keadilan dan rasa tanggung jawab terhadap Allah SWT.³⁹ yang mempunyai tujuan untuk mendidik moralitas manusia. Batasan etika berisi baik buruk dari perbuatan manusia dalam melakukan apa yang seharusnya mereka perbuat.⁴⁰

Bekerja dalam pandangan Islam diartikan dalam rangka mencari karunia Allah SWT yakni untuk mendapatkan harta agar seseorang dapat mencukupi dan sejahtera. Bekerja merupakan pengalaman dari perintah syariat Islam karenanya, bila dilakukan dengan cara yang benar (halal) bekerja bukan hanya menghasilkan harta melainkan juga mendapatkan pahala dari Allah SWT.⁴¹

b. Dasar Hukum Etika Kerja Islam

Islam adalah sebuah sistem yang komprehensif dan merupakan jalan hidup yang sempurna. Islam mengatur setiap persoalan dengan

³⁹ Mad Nasir dan Khoirudin, *Buku Dasar : Etika Bisnis dalam Islam*, (Bandar Lampung : Seksi Penerbitan Fakultas Syariah IAIN Raden Intan Lampung, 2012) h. 25

⁴⁰ Susanto, Heri, and Fachrudin, "Dampak Strategi Pemasaran Pariwisata terhadap Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Pantai Wisata Labuhan Jukung Krui Kabupaten Pesisir Barat)."

⁴¹ *Ibid*, h.31

asas agama (religiusitas). Islam juga memadukan segala nilai material dan spiritual kedalam satu keseimbangan menyeluruh agar memudahkan manusia menjalani kehidupan yang telah ditentukan oleh rahmat dan kasih sayang Allah SWT. Islam sebagai ajaran yang sempurna, telah memberikan pedoman tentang perilaku yang sesuai syariat islam. Islam telah memberikan beberapa tuntutan dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rosul-Nya, sebagai pedoman agar hidup manusia senantiasa sejahtera dan mendapat keberahan dalam hidupnya. Islam melihat kerja bukan hanya sekedar untuk mencari rezeki atau kepuasan tetapi sebagai salah satu ibadah dan jihad. Bagi yang memastikan pekerjaan itu adalah ibadah ia pasti melaksanakan dengan mengikuti sesuai syariat islam dengan tidak melanggar batas-batas syariat yang telah diterapkan. Pekerjaan yang baik akan menghasilkam kesan yang baik kepada diri sendiri dan masyarakat dengan maslahat utama untuk mencari keridhoan Allah SWT. Hal seperti ini tentu saja dapat dijadikan petunjuk dalam semua aktifitas muamalah yang akan diminta pertanggung jawaban kelak dihadapan Allah SWT pada hari akhir kelak⁴². Allah SWT berfirman dalam Q.S Al- Kahfi ayat 110 yang berbunyi :

⁴² Weni Indriani, "Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen". *Jurnal el-Idare*, Vol. 1 No. 2,(Desember 2015) h.174

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَحْدَهُ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Artinya : “Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku :”Bahwa sesungguhnya tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa”. Barangsiapa amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan dalam beribadah kepada Tuhannya”. (Q.S Al-Kahfi :110)

Dengan demikian jelaslah bahwa Al-Qur’an mengajarkan kepada umat Islam agar dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari harus menanamkan nilai-nilai yang baik termasuk dalam urusan perusahaan yaitu bekerja. Al-Qur’an menegaskan agar dalam bekerja tidak dilakukan dengan cara-cara yang mengandung kebatilan, kerusakan, kezhaliman, namun bekerja harus dilakukan dengan kesadaran dan kesukarelaan.

d. Aksioma-Aksioma atau Filsafat Etika Islam

Terdapat beberapa konsep kunci yang membentuk sistem etika islam, diantaranya yaitu keesaan, keseimbangan, kehendak bebas, tanggung jawab,

1. Keesaan

Keesaan (konsep tauhid) merupakan dimensi vertikal islam yang menggabungkan kedalam sifat homogeny semua aspek dalam kehidupan seorang muslim serta menekankan

gagasan mengenai konsistensi dan keteraturan. Dari konsep ini maka islam menawarkan keterpaduan agama, ekonomo, dan sosial demi membentuk kesatuan. Atas dasar pandangan ini pula maka etika dan bisnis menjadi terpadu, vertikal maupun horizontal, membantuk persamaan yang sangat penting dalam sistem islam.

Penerapan dalam etika kerja islam diantaranya yaitu: pertama, seorang pengusaha atau pekerja muslim tidak akan menimbun kekayaan dengan penuh keserakahan. Konsep kepercayaan dan amanah memiliki makna yang sangat penting baginya karena ia sadar bahwa semua harta dunia bersifat sementara, dan harus digunakan sebaik mungkin. Tindakan kaum muslimin tidak semata-mata merujuk pada keuntungan, dan tidak mencari kekayaan dengan cara apapun. lalu kedua, seorang pengusaha muslim tidak akan bisa dipaksa (disuap) oleh siapapun untuk berbuat tidak etis, karena ia hanya takut dan cinta kepada Allah SWT. Ia selalu mengikuti alur perilaku yang sama dimanapun ia berada terutama di dunia kerja atau semua aspek dalam kehidupannya. Konsep keesaan ini memiliki pengaruh yang paling mendalam terhadap diri seorang muslim⁴³

⁴³ Is Susanto, Maya Meilia, and Darania Anisa, "Persaingan Usaha Tidak Sehat Di Indonesia Menurut Hukum Ekonomi Islam Dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan

2. Keseimbangan

Islam sangat menganjurkan untuk berbuat adil dan melarang berbuat curang atau berlaku dzalim. Rosulullah di utus allah SWT untuk membangun keadilan. Prinsip keseimbangan atau kesetaraan berlaku baik secara harfiah maupun kias dalam dunia kerja maupun dunia bisnis. Sifat keseimbangan ini lebih dari sekedar karakteristik alam, ia merupakan karakter dinamik yang harus diperjuangkan oleh seseorang muslim dalam kehidupannya. Kebutuhan akan keseimbangan dan kesetaraan ditekankan oleh Allah SWT ketika ia menyebut kaum muslim sebagai *umatun wasatun*. Untuk menjaga keseimbangan antara mereka yang mempunyai dan mereka yang tak mempunyai, Allah SWT menekankan arti pentingnya sikap saling member dan mengutuk tindakan konsumsi yang berlebihan.

Dalam dimensi keadilan adalah pemerataan dan kekayaan, sebab pada dasarnya allah SWT menganugerahkan alam semesta adalah untuk kesejahteraan seluruh umat manusia. Dalam pandangan islam kekayaan tidak boleh hanya berada ditangan sekelompok kecil orang, sementara sebagian besar berada dalam kemiskinan. Kekayaan alam semesta harus

didistribusikan dan dinikmati oleh masyarakat secara keseluruhan dengan cara-cara yang dibenarkan oleh syariat islam. distribusi pendapatan dan kekayaan yang lebih merata pada akhirnya juga merupakan persyaratan penting bagi stabilitas dan keberlanjutan pembangunan ekonomi dalam jangka panjang.⁴⁴

3. Kehendak bebas

Kehendak bebas merupakan kontribusi islam yang paling orisinal dalam filsafat sosial tentang konsep manusia “bebas”. Hanya tuhan yang bebas, namun dalam batas-batas skema penciptaan-Nya. Kebebasan manusia untuk menentukan sikap baik atau jahat bersumber dari posisi manusia sebagai wakil (*khalifah*) Allah di bumi dan posisinya sebagai makhluk untuk membimbing kehidupan sebagai khalifah di muka bumi.

Prinsip kebebasan ini berlaku, baik bagi manusia secara individu maupun kolektif. Prinsip kebebasan yang dimaksud adalah suatu keyakinan pada diri seorang muslim, bahwasanya disamping memberikan kebebasan kepada manusia untuk memilih jalan baik atau buruk yang ada dihadapannya. Manusia memiliki kebebasan untuk mengambil semua tindakan yang diperlukan untuk memperoleh kemaslahatan yang tertinggi dari

⁴⁴ Susanto, Meilia, and Anisa.

sumber daya yang ada pada kekuasaannya. Islam memberikan kebebasan kepada manusia untuk memiliki sumber daya, mengelola dan memanfaatkannya untuk mencapai kesejahteraan hidup. Prinsip kehendak bebas berarti meniscayakan perbuatan rancangan kepranataan yang wajar untuk menjamin kebebasan ekonomi bagi individu dalam batas-batas etik yang ditentukan. Tetapi kebebasan tanpa batas justru berpotensi menimbulkan kerugian bagi manusia. Oleh karena itu, kebebasan dibatasi oleh nilai-nilai islam. Islam tidak menyetujui hak individu atas kekayaan pribadi tanpa syarat karena semua kekayaan adalah milik Allah SWT dan manusia hanya merupakan wakil_Nya dibumi

4. Tanggung jawab

Secara logis, prinsip tanggung jawab mempunyai hubungan dengan prinsip kehendak bebas yang menetapkan batasan mengenai apa yang bebas dilakukan manusia dengan membuatnya bertanggung jawab atas semua yang dilakukannya. Artinya semua perbuatan akan terwujud bilamana perbuatan tersebut merupakan produk pilihan sadar dalam situasi bebas, dimana pertanggungjawaban bisa diberlakukan. Dengan demikian, semakin besar wilayah kebebasan maka semakin besar pula pertanggung jawaban moralnya. Tanggung jawab

merupakan suatu prinsip dinamis yang berhubungan dengan perilaku manusia. Bahkan merupakan kekuatan dinamis individu untuk mempertahankan kualitas keseimbangan dalam masyarakat. Dalam prinsip ini, manusia diberi kebebasan untuk memilih dan akan menerima akibatnya dari apa yang menjadi pilihannya. Islam memberi kebebasan kepada manusia, namun ia sendiri harus mempertanggungjawabkan perbuatannya.

e. Etos Kerja Islam

Etos kerja islam merupakan kegiatan yang wajib untuk dilakukan dalam menyikapi kebutuhan hidup manusia untuk membangun keseimbangan kehidupan sosial dan individu.⁴⁵ Jika setiap individu memiliki keinginan untuk bekerja keras dengan mengedepankan kerja sama, maka pada akhirnya keinginan untuk hidupmbahagia dapat dicapai karena bekerja dengan dilandasi kerja keras, komitmen yang tinggi serta megedepankan kerja sama merupakan perbuatan yang mulia. Agama Islam menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu member nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara invidu maupun

⁴⁵ Muhammad Ridwan Basalamah. Sulton Solehudin. Perspektih Etos Kerja Islami dalam menunjang kinerja karyawan perguruan tinggi islam di kota malang. *Jurnal Umum*. Vol 1, No 2, (Desember 2017), h. 13

kelompok, seperti yang dijelaskan dalam Firman Allah SWT surat An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيٰوةً
طَيِّبَةً وَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : “barang siapa yang mengatakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

- 1) Ciri-ciri Etos Kerja Islam
 - a) Kecanduan terhadap waktu
 - b) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)
 - c) Memiliki kejujuran
 - d) Memiliki komitmen
 - e) Istiqomah atau kuat pendirian
 - f) Disiplin
 - g) Konsekuensi dan berani menghadapi tantangan
 - h) Memiliki sikap percaya diri
 - i) Kreatif
 - j) Bertanggung jawab
 - k) Mandiri
 - l) Taqwa

Ditengah era zaman modern ini, seakan nilai etika semakin luntur, bahkan boleh dibilang mulai hilang karena kecenderungan masyarakat untuk berlaku bebas seakan mewabah setiap lini kehidupan. Karena sesungguhnya etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisi dengan kebiasaan positif dan mampu menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan prilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna. Penerapan etos kerja islam yaitu dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika tersebut, yang berupaya untuk menghindari hal yang negatif, yaitu dengan cara menerapkan kode etik secara tegas dalam perusahaan dengan baik sehingga akan mempunyai reputasi yang baik dan mendapatkan keuntungan, sebagaimana penerapan etos kerja islam tersebut sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist.

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang terdapat dalam tabel berikut :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

| No | Nama / Tahun | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|------------------------------|--|--|---|
| 1 | Amin Priyatna Dewi (2017) | Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Sikap Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Akuntan Publik di Solo dan Yogyakarta | Metode yang digunakan bersifat kuantitatif. Menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana | Penelitian ini membuktikan bahwa : 1. <i>Locus Of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor 2. Sikap Rekan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. 3. Etika Kerja Islam dapat memoderasi hubungan antara locus of control dengan kinerja auditor |

| | | | | |
|---|--------------------------------------|--|---|--|
| | | | | 4. Etika Kerja Islam tidak memoderasi hubungan antara sikap rekan kerja dengan kinerja auditor. |
| 2 | Bunga Nur Julianingtyas (2012) | <i>Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di Kota Semarang</i> | Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif. Pengumpulan data di peroleh dengan menggunakan kuisisioner. Menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda | Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel <i>Locus Of Control</i> , gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi signifikan mempengaruhi kinerja auditor. |

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| 3 | Komang Adi Kurniawan Saputra (2012) | Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi | Penelitian ini menggunakan metode survey. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner langsung pada responden. Analisis dengan menggunakan MRA dan diikuti dengan uji asumsi klasik, dan menggunakan uji validitas. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. <i>Internal Locus Of Control</i> yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Internal Locus Of Control</i> yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. <i>Internal Locus Of Control</i> yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya dengan variabel Tri Hita |
|---|---|---|--|---|

| | | | | |
|---|------------------------------|---|---|---|
| | | | | <p>Karena Variabel Moderating</p> <p>4. <i>Internal Locus Of Control</i> yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerjanya dengan variabel Tri Hita</p> <p>Karena sebagai pemoderasi.</p> |
| 4 | Alvaro Amaral Menezes (2008) | <p>Analisis Dampak <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor di Jawa Tengah.</p> | <p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif, pengumpulan data menggunakan metode survey.</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <p>1. <i>Locus Of Control</i> berdampak terhadap kinerja internal auditor</p> <p>2. <i>Locus Of Control</i> tidak berdampak</p> |

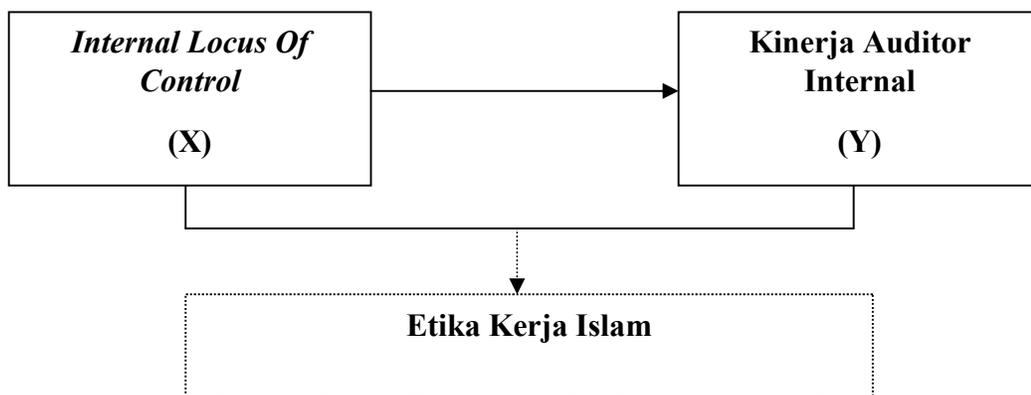
| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | Menggunakan uji kualitas data yaitu uji reliabilitas, uji validitas, uji normalitas, uji t , uji F | terhadap keputusan kerja internal auditor |
|--|--|--|--|---|

Sumber : Data diolah tahun 2019

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dibahas. Kerangka berfikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas dalam penulisan ini digambarkan dalam diagram berikut

Gambar.2.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh *Internal Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor Internal Dalam Perspektif Etika Kerja Islam



D. Perumusan Hipotesis

Locus Of Control diartikan sebagai cara pandang seseorang, suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Individu dengan *internal locus of control* yang kuat maka akan cenderung memiliki kinerja yang relative lebih banyak dibanding dengan individu dengan *eksternal locus of control* yang kuat cenderung menjadikan pekerja memiliki kepasrahan dalam menghadapi peristiwa dan cenderung memiliki kinerja yang rendah.

Menurut Rotter, *Locus Of Control* di bagi 2 yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. *Internal locus of control* akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan seseorang pada saat melakukan pekerjaannya. Individu yang memiliki *internal locus of control* memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengendalikan dan mengelola kehidupan mereka sendiri dengan membuat keputusan atau apa yang mereka lakukan dan mereka hasilkan. Berbeda dengan *eksternal locus of control* yang cenderung menganggap hidup mereka tergantung pada nasib, takdir, dan keberuntungan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan Amin Priyatna yang berjudul “ Pengaruh *Locus Of Control* dan Sikap Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Akuntan Publik di Solo dan Yogyakarta “ . Membuktikan bahwa kinerja auditor akan semakin baik dengan adanya *locus of control* pada

seorang auditor. Dengan adanya *internal locus of control* pada seorang auditor akan mempengaruhi kinerja auditor dikarenakan seseorang yang memiliki kendali yang kuat terhadap peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya dapat mendorong dirinya untuk bekerja keras. Sehingga, individu tersebut dapat meningkatkan kinerjanya atas dasar keinginannya sendiri untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan apa yang dia upayakan. Hal ini disebut *internal locus of control*.

Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah :

H1 : *Internal Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'anulkariim*, (Robbani : Departemen Agama)
- Agung, Bhuono, “*Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Dengan Perangkat Lunak*”, Yogyakarta : Penerbit Andi.2005
- Arikunto, Suharsini, “*Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*”. Edisi Revisi, Jakarta : Rineka Cipta.2010.
- Putra, Dedi, “*Modul Aplikasi Statistik Jurusan Akuntansi*, edisi 2. IBI Dharmajaya,2016
- Sinembela, Lijan Poltak, “*Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*”. Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.2012
- H.M.Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta : Mitra Wacana Media, 2012.
- Jonathan, Sarwono, “*Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*”, Jakarta : Alex Media Komputindo.2012
- Jusmaliani, “*Pengelolaan Sumber Daya Insani*”. Cetakan Pertama, Jakarta : Bumi Aksara,2011.
- Hasan Alwi,dkk, “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”,Jakarta : Departemen Pendidikan Balai Pustaka, 2005.
- Muhammad, “*Etika Bisnis Islam*”. Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah Yogyakarta : UPP.AMP YKPN Yogyakarta, Januari 2004.
- Robbins Stephen.P, Judge Timoty.A “*Prilaku Organisasi*”, Jakarta : Salemba Empat,2015
- Sugiono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung : ALFABETA,2015.
- Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung No 7 Tahun 2013
- Amin Priyatna Dewi, Pengaruh *Locus Of Control* dan Sikap Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Studi Pada KAP di Solo dan Yogyakarta, *Jurnal Akuntansi*. Vol 1 No.2. Desember 2017.

- Alvaro Amaral Menezes, Analisis Dampak *Locus Of Control* Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor Internal Pada Internal Auditor di Jawa Tengah, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 6 No.1, Januari 2008.
- Alwiyah, Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja, *Jurnal Maksi*, Vol 7 No.2, Oktober 2016. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Bunga Nur Juliningtyas, Pengaruh Locus Of Control , Gaya Kepemimpinan dan Komitemen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Kota Semarang, *Accounting Analysis Journal* Vol 19 No.1, Agustus 2012.
- Endarwati, Pengaruh *Locus Of Control* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesaman Barat, *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi* Vol. 3, No.1, Januari, 2015.
- Elizabeth Hanna dan Friska Firmanti, Fakor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.15, No.1 Juni 2013
- Heppy Harmoko. Hadi Sunaryo, Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *E-Jurnal Riset Manajemen*, Vol.15 No.1.
- Komang Adi Kurniawan Saputri, Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap dan Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi, Universitas Pendidikan Ganesha, *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, Vol.3, No 1, 2012.
- KPK Rekontruksi Kasus Suap Auditor BPK Jakarta Barat (On-line) diakses pada tanggal 10 Februari 2019.
- Rahma Safrinda Araminta, *Emotional Spritual Quotient* dan *Locus Of Control* Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja dan Penerimaan Prilaku Disfungsional Audit, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.8 No.12, Mei 2010.
- Ridwan, Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Control Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Trikonomika* Vol. 12, No. 1 Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako, Palu, 2013.
- Semy Pesireron, Pengaruh Keterampilan *Jobb Stress* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat, *Jurnal Maneksi*, Vol. 5 No.1, Juni 2016.
- Setyowati Subroto, Analisis Pengaruh *Locus Of Control* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Riset dan Akuntansi*, Vol.8 No. 1, Mei 2017.

- Soraya Eka Ayudiati, Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderatng, *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, Vol 1, No 1, 2010.
- Sri Wahyuni, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Organisasi, *Jurnal Acid*, Vol 7 No. 2, Agustus 2015.
- Suhartanto, Analisis Pelaku Menyimpang Sebagai Pencegahan Tindak Pidana Korupsi. *KTI:ForensicAudit*, Pusdiklatwas BPKP 2007.
- Noviarita, Heni, and Is Susanto. *Ekonomi Sumber Daya Alam*. Edited by M. E. Sy Is Susanto. Surabaya Indonesia.: Cv. Gemilang, 2017. <http://repository.radenintan.ac.id/14000/>.
- Robibins, and Judge. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Susanto, Is. “Analisis Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Money Politics Pada Pemilu.” *Istinbath: Jurnal Hukum* 15, no. 2 (2018): 157–86.
- Susanto, Is, Mad Heri, and Achmad Fachrudin. “Dampak Strategi Pemasaran Pariwisata terhadap Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Pantai Wisata Labuhan Jukung Krui Kabupaten Pesisir Barat).” *Syi`ar Iqtishadi : Journal of Islamic Economics, Finance and Banking* 3, no. 1 (May 29, 2019): 114. <https://doi.org/10.35448/jiec.v3i1.5518>.
- Susanto, Is, Maya Meilia, and Darania Anisa. “Persaingan Usaha Tidak Sehat Di Indonesia Menurut Hukum Ekonomi Islam Dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat.” *Syiar Iqtishadi: Journal of Islamic Economics, Finance and Banking* 3, no. 2 (2019): 80–101.
- Syamsiyah, Nur, Annisa Martina Syahrir, and Is Susanto. “Peran Koperasi Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Terhadap Pemberdayaan Usaha Kecil dan Menengah di Bandar Lampung.” *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam* 2, no. 1 (August 27, 2019): 63–73. <https://doi.org/10.36670/alamini.v2i1.17>.
- Yani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana, 2012.
- Wuryaningsih DL.Rini KKuswati, Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Pada Kinerja Karyawan, *Publikasi Ilmiah pada proceeding Seminar National dan Call Papers Sancall*. Surakarta 2013.