

**PENGARUH KINERJA AUDITOR INTERNAL TERHADAP TINGKAT  
KEPATUHAN OPERASIONAL KARYAWAN DI BMT MANDIRI  
BERKAH SEJAHTERA (MBS) SYARIAH JIWAN KABUPATEN  
MADIUN**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**ANGGUN AL AMALIYA REFORMASI ANA**

**NIM 210216054**

**Pembimbing:**

**Dr. H. MOH. MUNIR, Lc., M.Ag**

**NIP 196807051999031001**

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

## ABSTRAK

**Al Amaliya R, Anggun.** 2020. *Pengaruh Kinerja Auditor Internal Terhadap Tingkat Kepatuhan Operasional Karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun.* Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag.

**Kata Kunci:** *Kinerja Auditor Internal, Kepatuhan Operasional Karyawan*

Tugas auditor internal sangat diperlukan. Adanya auditor internal menciptakan posisi pengawasan yang kuat untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam laporan keuangan maupun dalam operasional lembaga atau perusahaan tersebut. Tujuan audit internal untuk membantu manajemen organisasi dalam memberikan pertanggung jawaban yang efektif. BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun merupakan lembaga keuangan syariah yang bisa dikatakan lancar karena nasabah yang terus bertambah dan karyawan yang bekerja di dalamnya bekerja memenuhi target yang sudah ditentukan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana kinerja auditor internal di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun? (2) bagaimana tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Jiwan Kabupaten Madiun? (3) adakah pengaruh kinerja auditor internal terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun?

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian *non-eksperiment ex-post facto*. Instrumen pengumpulan data yang peneliti gunakan berupa kuesioner, dengan skala likert sebagai skala pengukuran. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2 menggunakan statistik diskriptif dengan menentukan rata-rata, sedangkan untuk menjawab rumusan masalah 3 menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan yakni, rata-rata pengaruh kinerja auditor internal di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun sebesar 52,08. Tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun tergolong dalam kategori tinggi yakni sebesar 73%. Dengan rata-rata sebesar 101,47. Terdapat pengaruh antara kinerja auditor dan tingkat kepatuhan operasional karyawan didapat dari hasil uji regresi linier sederhana sebesar 74,3% dan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Anggun Al Amaliya Reformasi Ana  
NIM : 210216054  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : Pengaruh Kinerja Auditor Internal Terhadap Tingkat Kepatuhan Operasional Karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian *munaqasah*.

Ponorogo, 10 November 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah



Hi. Atik Abidah, M.S.I.

NIP. 197605082000032001

Menyetujui,

Pembimbing

Handwritten signature in blue ink.

Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag

NIP 196807051999031001



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
PENGESAHAN**

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Anggun Al Amaliya Reformasi Ana  
NIM : 210216054  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : Pengaruh Kinerja Auditor Internal Terhadap Tingkat Kepatuhan Operasional Karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun

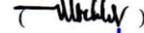
Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang Munaqosa Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Rabu  
Tanggal : 25 November 2020

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Syariah pada:

Hari : Senin  
Tanggal : 07 Desember 2020

Tim Penguji:

1. Ketua Sidang : Dr. H. Agus Purnomo, M.Ag (  )
2. Penguji I : Dr. Moh. Mukhlas, M.Pd (  )
3. Penguji II : Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag (  )



Ponorogo,  
Mengesahkan  
Dekan Fakultas Syariah

  
**Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag.**  
NIP 196807051999031001

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

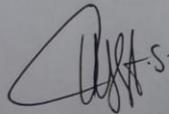
Nama : Anggun Al Amaliya Reformasi Ana  
NIM : 210216054  
Fakultas : Syariah  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Kinerja Auditor Internal Terhadap  
Tingkat Kepatuhan Operasional Karyawan di  
BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah  
Jiwan Kabupaten Madiun

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 10 Desember 2020

Penulis



**ANGGUN AL AMALIYA R.**

### PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Anggun Al Amaliya Reformasi Ana  
NIM : 210216054  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kinerja Audit Internal Terhadap Tingkat Kepatuhan Operasional Karyawan Di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun

Dengan ini, menyatakan dengan yang sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima konsekuensi sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 26 Oktober 2020

Pembuat Pernyataan



Anggun Al Amaliya R.  
NIM. 210216054

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sistem keuangan pada dasarnya adalah tatanan dalam perekonomian suatu Negara yang memiliki peran terutama dalam menyediakan fasilitas jasa-jasa dibidang keuangan penunjang lainnya misalnya pasar uang dan pasar modal. Sistem keuangan di Indonesia pada prinsipnya dapat dibedakan dalam dua jenis yaitu sistem perbankan dan sistem lembaga keuangan bukan bank. Lembaga keuangan ini dapat menerima simpanan dari masyarakat disebut *depository financial institutions* yang terdiri dari bank umum dan bank pengkreditan rakyat. Sedangkan lembaga keuangan bukan bank adalah lembaga keuangan selain dari bank yang dalam kegiatan usahanya tidak diperkenankan menghimpun dana secara langsung dari masyarakat dalam bentuk simpanan.<sup>1</sup>

Lembaga perbankan dan keuangan syariah saat ini juga berkembang dengan pesat. Perkembangan lembaga perbankan dan keuangan di Indonesia diawali dengan berdirinya Bank Muamalat di Indonesia (BMI) pada tahun 1991 dan beroperasi secara efektif pada tahun

---

<sup>1</sup>Universitas Djuanda, "SISTEM KEUANGAN DI INDONESIA," dalam <https://unida.ac.id/fe/artikel/sistem-keuangan-diindonesia>, (diakses pada 20 April 2020, jam 13.40).

1992.<sup>2</sup> Sistem keuangan islam yang berpihak pada kepentingan kelompok mikro sangat penting. Berdirinya lembaga keuangan syariah yang terus mengalami perkembangan pesat membawa andil yang sangat baik dalam tatanan sistem keuangan di Indonesia. Peran ini tentu saja sebagai upaya untuk mewujudkan sistem keuangan yang adil. Oleh karenanya keberadaannya perlu mendapat dukungan dari segenap lapisan masyarakat muslim BMT (*Baitul Mal wat Tamwil*) atau Balai Usaha Mandiri Terpadu adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat dengan sistem ekonomi salam: keselamatan (berintikan keadilan), kedamaian, dan kesejahteraan.<sup>3</sup> Secara harfiah *Baitul Mal* berarti rumah dana dan *Baitul Tamwil* berarti rumah usaha. *Baitul Mal* dikembangkan berdasarkan sejarah perkembangannya, yakni dari masa nabi sampai pertengahan perkembangan islam, yang berfungsi untuk mengumpulkan sekaligus mentasyarufkan dana sosial. Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa BMT merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Adul Rasyid, "PERKEMBANGAN LEMBAGA PERBANKAN DAN KEUANGAN SYARIAH DI INDONESIA," dalam <https://business-law.binus.ac.id/2018/07/03/perkembangan-lembaga-perbankan-dan-keuangan-syariah-di-indonesia/>, (diakses pada 20 April 2020, jam 13.56).

<sup>3</sup> Muhammad Sholahudin, "*Lembaga Keuangan dan Ekonomi Islam*" (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), 143.

<sup>4</sup> Mardani, "*Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*" (Jakarta: Pramedia Group, 2017), 315.

Karyawan dalam BMT dapat dikatakan professional dalam pekerjaan ketika memenuhi standart yang ada dalam kepatuhan operasional karyawan. Kepatuhan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkain perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Sikap atau perbuatan yang dilakukan sudah bukan lagi atau sama sekali tidak disarankan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani bilamana tidak dapat berbuat sebagaimana lazimnya.<sup>5</sup> Pengertian kepatuhan adalah suka menurut, taat pada perintah, aturan. Jadi kepatuhan berarti sifat patuh ketaatan.<sup>6</sup> Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Milgram terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepatuhan yaitu status lokasi, tanggung jawab personal, legitimasi dari figure otoritas, status dari figure otoritas, dukungan dari rekan, kedekatan dari figure otoritas.<sup>7</sup>

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepatuhan salah satunya status dari figure otoritas. Jelas sering terjadi dalam dunia kerja. Semakin tinggi jabatan seseorang semakin besar kekuasaan dan mempengaruhi karyawan yang berada di bawah naungannya. Seperti dalam BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun karyawan diharapkan mentaati jobdisk yang diberikan. Dengan adanya audit internal sebagai pengawas khususnya bagi karyawan dalam lembaga keuangan

---

<sup>5</sup> Mohammad Najid dan Soimin, "*Pengantar Hukum di Indonesia*" (Malang: Setara Press, 2014), 10.

<sup>6</sup> Sarjanaku.com, "Pengertian Teori Kepatuhan Menurut Para Ahli," dalam <https://www.sarjanaku.com/2016/06/teori-kepatuhan-compliance-theory.html?m=1>, (diakses pada 20 Januari 2020, jam 15.08).

<sup>7</sup> Ibid.,

yang memiliki 8 anak cabang. Tugas audit internal sangat diperlukan. Adanya audit internal menciptakan posisi pengawasan yang kuat untuk mencegah terjadinya penyimpangan laporan keuangan. Pengendalian intern merupakan kegiatan yang penting dalam perusahaan, karena apabila terjadi pengelolaan yang kurang tepat akan menyebabkan kerugian yang besar untuk perusahaan. Tujuan audit internal adalah membantu semua tingkatan manajemen agar tanggung jawab tersebut dapat dilaksanakan secara efektif.<sup>8</sup>

Audit internal merupakan suatu fungsi penilaian independen yang dibuat dalam suatu organisasi dengan tujuan menguji dan mengevaluasi berbagai kegiatan yang dilaksanakan organisasi. Tujuan audit internal adalah untuk membantu manajemen organisasi dalam memberikan pertanggung jawaban yang efektif.<sup>9</sup> Adapun tujuan audit dalam islam yakni: 1) untuk menilai tingkat penyelesaian (*progress of completeness*) dari suatu tindakan, 2) untuk memperbaiki (koreksi) kesalahan, 3) memberikan reward (ganjaran baik) atas keberhasilan pekerjaan, 4) memberikan punishment (ganjaran buruk) untuk kegagalan pekerjaan.<sup>10</sup> Pengertian audit dalam islam adalah salah satu unsur melalui pendekatan administrative. Maka administrasi menggunakan sudut pandang keterwakilan. Oleh karena itu, auditor merupakan wakil dari para

---

<sup>8</sup> Gardina Aulin Nuha dan Yulinarti, "Pengaruh Audit Internal Terhadap Kepatuhan Manajemen," *Jurnal Balance*, 02, (Juli 2016), 145-146.

<sup>9</sup> Wikipedia, "Audit Internal," dalam <https://id.wikipedia.org/wiki/Audit-Internal>, (diakses pada 06 Januari 2020, jam 17.20).

<sup>10</sup> Suhartono, "Audit dalam Perspektif Islam," dalam <https://spi.uin-alauddin.ac.id/index.php/2016/09/16/audit-dalam-perspektif-islam/>, (diakses pada 13 Januari 2020, jam 16.07).

pemegang saham yang menginginkan pekerjaan (investasi) mereka sesuai dengan hukum-hukum syariat islam.<sup>11</sup> Audit interal sendiri juga bisa dibidang sebagai pihak pengawas dalam lembaga keuangan atau dalam perusahaan. Ada dua cara pengawasan yakni harus dibenahi baik orang maupun sitem. Jika yang dibenahi sistem dulu tanpa membenahi personalnya, maka tidak akan berhasil. Jika disusun sistem dan aturan tertentu, namun jika tidak dihayati, maka pengawasan itu tidak akan berhasil. Baik personal maupun sistemnya harus dibenahi.<sup>12</sup>

BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun adalah sebuah lembaga keuangan syariah yang berada di Madiun. MBS Syariah telah berdiri sejak 2012 dengan Badan Hukum: 44/BH/XVI.12?402.112/IX/2012. Layanan produk yang ada dalam MBS yakni Mudharabah, Murabahah, Al-Ijarah Multijasa, Rahn, Pembayaran PPOB dan Angsuran Motor, Jasa Transfer Antar Bank. BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Jiwan Kabupaten Madiun memiliki 8 cabang berjalan dengan lancar. Lembaga keuangan ini bisa dikatakan lancar karena nasabah yang terus bertambah dan karyawan yang ada didalamnya bekerja memenuhi target yang sudah ditentukan. Kemungkinan karyawan melakukan kesalahan relatif kecil. Dengan bertambahnya nasabah dan kantor cabang membuktikan bahwa kinerja auditor internalnya berkerja

---

<sup>11</sup> Hamzah, "Audit dalam Islam," dalam [https://sebi-community.blogspot.com/2013/09/audit-dalam-islam\\_30.html?m=1](https://sebi-community.blogspot.com/2013/09/audit-dalam-islam_30.html?m=1), (diakses pada 13 Januari 2020, jam 16.20).

<sup>12</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, "*Manajemen Syariah dalam Praktik*" (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 176.

dengan baik sehingga mampu menciptakan operasional karyawan yang baik dalam pemenuhan target atau tujuan lembaga tersebut.

Dari uraian diatas, timbul pertanyaan yang ingin penulis teliti lebih dalam. Penelitian ini berdasarkan latar belakang pemikiran diatas maka studi penelitian ini memfokuskan pada “PENGARUH KINERJA AUDITOR INTERNAL TERHADAP TINGKAT KEPATUHAN OPERASIAL KARYAWAN DI BMT MADIRI BERKAH SEJAHTERA (MBS) SYARIAH JIWAN KABUPATEN MADIUN.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja auditor internal di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun?
2. Bagaimana tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun?
3. Adakah pengaruh kinerja auditor internal terhadap tingkat kepatuhan operasioal karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 
1. Untuk mengetahui kinerja auditor internal di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun.
  2. Untuk mengetahui tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun.
  3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja auditor internal terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan bermanfaat untuk memberikan pemahaman dan pengembangan pemikiran mengenai kinerja auditor internal yang sesuai dengan syariat islam khususnya terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan.

##### **2. Manfaat Akademis**

Manfaat akademis yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu, dapat menjadi acuan mahasiswa IAIN Ponorogo atau kampus lain, untuk sebagai bahan referensi melakukan kajian terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan dengan pengaruh kinerja auditor internal.



### **3. Manfaat Praktik**

Bagi pihak lembaga keuangan syariah diharapkan dapat bermanfaat dalam penerapan pengaruh kinerja auditor internal terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Jiwon Kabupaten Madiun.

Bagi peneliti diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis terhadap pengaruh kinerja auditor internal terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwon Kabupaten Madiun. Dan juga penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja auditor internal terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwon Kabupaten Madiun.

### **E. Sistematika Penulisan**

Agar penelitian ini bisa disajikan secara sistematis, maka peneliti menyusunnya ke dalam lima bab yang berkelanjutan dan berhubungan satu sama lain.

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan untuk menggambarkan skripsi secara keseluruhan. Pada bab ini terdiri dari sub bab yaitu latar belakang masalah yang berguna untuk mengetahui kenapa penelitian ini menarik untuk diteliti. Kemudian

rumusan penelitian untuk mencari fokus penelitian yang akan dilakukan. Selanjutnya tujuan dan kegunaan penelitian untuk mengetahui tujuan diharapkan oleh peneliti dan manfaat yang akan diperoleh jika penelitian itu dilakukan. Yang terakhir sistematika penulisan.

## BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS

Berisi landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja auditor internal dan tingkat kepatuhan operasional karyawan. Menguraikan tentang pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan khususnya di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun. Berlandaskan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya maka dibuatlah kerangka berfikir serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah.

## BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang data yang diperoleh dari penelitian yakni berupa angket dari responden yang didasarkan pada kriteria karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun.



Selain itu berisi tentang uraian instrument pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik diskriptif, regresi linier sederhana dan uji t.

#### BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas temuan penelitian yang merupakan hasil dari analisis data melalui uji-uji dalam penelitian yaitu apakah kinerja auditor internal menjadi pengaruh terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan dan seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan.

#### BAB V : PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka ditariklah sebuah kesimpulan yang akan dijelaskan dalam bab ini. Bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan hasil pembahasan untuk menjelaskan sekaligus menjawab persoalan yang telah diuraikan atau menjawab hipotesa.



## BAB II

### LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERADUHUL KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Auditor Internal

###### a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Whitmore dalam Hamzah dan Nina secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.<sup>13</sup> Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisas, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dessler berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standart yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standart yang dibuat.

---

<sup>13</sup> Nurun Nafidah, "Pengaruh Kinerja Pustakawan Terhadap Kepuasan Pemustaka Pada Perpustakaan Universitas Indonesia". *Skripsi* (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2015), 9.

Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.<sup>14</sup>

Suyadi Prawirosentono menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 dengan moral maupun etika. Muhammad Zainur mendefinisikan kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau bahkan sebaliknya.<sup>15</sup> Dengan demikian kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>16</sup>

## **b. Pengertian Auditor Internal**

Auditor internal adalah bertanggung jawab pada manajemen perusahaan. Auditor internal dianggap mandiri apabila dapat

---

<sup>14</sup> Agustinus Setyawan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)," *Jurnal Accounting & Management Innovation*, 1 (Januari 2018), 69-70.

<sup>15</sup> Sarita Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)," *Jurnal Nominal*, 1 (2012), 3-4.

<sup>16</sup> Duma Megaria Elisabeth, "Analisis Fungsi Dan Tujuan Internal Auditor Dalam Pelaksanaan Pengendalian Intern Untuk Memaksimalkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Salah Satu BUMN di Kota Medan)," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Methodist*, 2 (2019), 134.

memberikan penilaian yang tidak memihak dan tanpa prasangka.<sup>17</sup> Berdasarkan Konsorium Organisasi Profesi Audit Internal, internal audit adalah kegiatan *assurance* dan konsultasi yang independen dan obyektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Menurut Tugiman internal audit adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan. Auditor internal adalah auditor yang bekerja pada satu manajemen perusahaan sehingga berstatus sebagai karyawan dari perusahaan tersebut. Auditor internal merupakan bagian yang integral (tidak dapat dipisahkan) dari struktur organisasi perusahaan, di mana perannya adalah memberikan pengawasan serta penilaian secara terus menerus. Auditor internal memiliki kepentingan atas efektivitas pengendalian internal disatu perusahaan.<sup>18</sup> Internal auditing atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan.<sup>19</sup> Audit internal merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menjamin pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kunci pengertian audit internal perbandingan dari tahun 1947 dengan 1999 dalam buku Heru Tugiman 2004, lama 1947 audit internal merupakan fungsi penilaian independen yang dibentuk dalam suatu

---

<sup>17</sup> Widyatama, "Pengertian Auditor Internal," dalam repository.widyatama.ac.id, (diakses pada tanggal, 29 November 2020 jam 04.13).

<sup>18</sup> Hery, "Auditing Dasar-Dasar Pemeriksaan Akuntansi" (Jakarta: PT. Grasindo, 2019), 4.

<sup>19</sup> Hiro Tugiman, *Standart Profesional Audit Internal* (Yogyakarta: Kanisius, 2006), 11.

organisasi, sebagai penilaian. Mengkaji dan mengevaluasi aktivitas organisasi sebagai bentuk jasa yang diberikan bagi organisasi. Membantu agar para anggota organisasi dapat menjalankan tanggung jawabnya secara efektif. Memberi hasil analisis, penilaian, rekomendasi, konseling dan informasi yang berkaitan dengan aktivitas yang dikaji dan menciptakan pengendalian efektif dengan biaya yang wajar. Sedangkan yang baru 1999 audit internal merupakan suatu aktivitas independen objektif. Aktivitas pemberian jaminan keyakinan dan konsultasi. Dirancang untuk memberikan suatu nilai tambah serta meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Membantu organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Memberikan suatu pendekatan disiplin yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan keefektifan manajemen resiko, pengendalian dan proses pengaturan dan pengelolaan organisasi.<sup>20</sup>

Menurut Sukrisno Agoes pengertian auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh pihak manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. Berdasarkan berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa audit internal merupakan suatu fungsi penilaian dalam suatu organisasi untuk mempelajari,

---

<sup>20</sup> Daniel Susanto, "Peran Audit Internal Terhadap Kepatuhan Manajemen Perusahaan". Skripsi (Bandung: Universitas Widyatama, 2007), 11-12.

menilai dan mengoreksi kegiatan-kegiatan perusahaan sehingga dapat memberikan pendapat sebagai saran kepada pihak manajemen agar dapat meningkatkan efektifitas kinerja suatu perusahaan.<sup>21</sup>

Pengertian audit dalam Islam adalah salah satu unsur melalui pendekatan administrative. Maka administrasi menggunakan sudut pandang keterwakilan. Oleh karena itu auditor merupakan wakil dari para pemegang saham yang menginginkan pekerjaan atau investasi mereka sesuai dengan hukum-hukum syariat Islam. Audit syariah menurut Haniffa adalah proses sistematis obyektif mendapatkan dan mengevaluasi bukti mengenai asersi menurut Islam dan sosial ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian, termasuk kriteria yang ditentukan berdasarkan prinsip syariah sebagaimana direkomendasikan oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) dan mengkomunikasikan hasilnya kepada semua pihak.<sup>22</sup> Audit syariah merupakan suatu proses yang sistematis untuk memperoleh bukti yang cukup dan relevan untuk membentuk opini apakah subyek yaitu personil, proses, kinerja keuangan serta non-keuangan konsisten dengan aturan syariah dan prinsip-prinsip yang diterima secara luas oleh masyarakat Islam.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Intan Manullang, "Pengaruh Profesionalisme Audit Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PT.Karyabhakti Manunggal Pematangsiantar", *Skripsi* (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2018), 29.

<sup>22</sup> Sepky Mardiani dan Qonita Mardiyah, "Praktik Audit Syariah di Lembaga Keuangan Syariah Indonesia," *Jurnal April*, 1 (2015), 1.

<sup>23</sup> H.Regar Moenaf, "*Mengenal Profesi Akuntan dan Memahami Laporrannya*" (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2007), 7.



### c. Pengertian Kinerja Auditor Internal

Kinerja secara etimologi berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi dan Kanaka adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang metrial, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan.<sup>24</sup> Titik berat audit yang dilakukan adalah pengujian secara menyeluruh atas berjalannya SPIN (Sistem Pengendalian Intern) yang antara lain meliputi: aspek organisasi, memadai tidaknya sumber daya insani, praktik bank yang sehat, dan unsur SPIN lainnya. Auditor wilayah adalah kepanjangan tangan inspektur pengawasan yang ada di kantor pusat. Sekalipun keberadaannya di kantor cabang namun ia bertanggung jawab ke kantor pusat.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Lilik Jiwo Naryanto, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pemerintah", *Skripsi* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016), 8.

<sup>25</sup> Sri Dewi Anggadini dan Adeh Ratna Komala, "Akuntansi Syariah" (Bandung: Rekayasa Sains, 2017), 261.



#### **d. Ruang Lingkup Audit Internal**

Sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak bagi manajemen bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya.<sup>26</sup> Auditor internal memeriksa kelengkapan dan kewajaran bukti-bukti dalam suatu transaksi atau kejadian ekonomi dalam organisasi, memeriksa kecocokan suatu dokumen dengan bukti pendukungnya, memeriksa kebenaran pencatatan akuntansi dan pelaporannya, menelaah dan menilai kesediaan aktivitas yang diperlukan dengan aturan yang ada didalam organisasi, menilai kesesuaian aktivitas dengan aturan perundang-undangan yang berlaku umum, menilai efisiensi penggunaan sumber daya organisasi dalam aktivitas yang dilakukan organisasi. Auditor internal menaksir dan menghitung resiko yang akan terjadi dalam berbagai aktivitas yang terjadi dalam organisasi, menghitung dan menaksir risiko yang berasal dari luar organisasi, melakukan tugas lain yang diminta secara khusus oleh manajemen, juga mempunyai waktu untuk konsultasi dan memecahkan masalah bila diminta oleh bagian lain dari organisasi.<sup>27</sup> Guy dkk mengemukakan ruang lingkup internal audit yang telah dialih bahasakan oleh Paul A. Rajoe. Pada penjelasannya ruang lingkup internal audit adalah sebagai berikut:

---

<sup>26</sup> Hery, *Auditing Dasar-Dasar Pemeriksaan Akuntansi...*, 132.

<sup>27</sup> Brigita Septi Dewi Diliyanti, *Internal Audit: Organisasi, Ruang Lingkup dan Pelaksanaan Tugas, Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Santa Dharma, 2007), 34.

- 
1. Menganalisis keefektifan (reabilitas dan integrasi) informasi finansial dan operasional serta alat yang dipakai untuk mengidentifikasi, mengukur, mengelompokkan dan melaporkan informasi tersebut.
  2. Melakukan pengamanan terhadap sistem yang ada dalam rangka memastikan adanya kesesuaian antara kegiatan/aktivitas/program yang dijalankan organisasi dengan kebijakan, peraturan, prosedur, hukum, rencana yang berdampak signifikan pada kegiatan organisasi.
  3. Mengamati berbagai metode yang dipakai dalam menjaga asset atau harta perusahaan.
  4. Memberi penilaian terhadap efektivitas dan keekonomisan dalam pemakaian sumber daya.
  5. Melakukan pengamatan terhadap kegiatan operasional atau program organisasi/perusahaan apakah hasil yang diperoleh konsisten dan sesuai dengan tujuan dan perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>28</sup>

Tipe audit biasanya diklasifikasikan menjadi tiga kategori:

1. Audit laporan keuangan, audit ini dalam memeriksa aresi laporan keuangan mampu memberikan tingkat keyakinan yang tinggi bahwa laporan keuangan mengikuti prinsip akuntansi

---

<sup>28</sup> Jurnal Manajemen, "Pengertian Audit Inetrnal: Tujuan, Fungsi, Ruang Lingkup," dalam <https://jurnalmanajemen.com/audit-internal/>, (diakses pada tanggal 14 Januari 2020, jam 19.34).



yang berlaku umum, karena yang menjadi kriteria audit ini adalah prinsip akuntansi yang berlaku umum.

2. Audit ketaatan, melibatkan pencarian dan pengevaluasian bukti guna menentukan apakah aktivitas-aktivitas operasi dan keuangan dari suatu entitas atau orang sudah sejalan dengan kondisi, ketentuan dan peraturan yang ditetapkan.
3. Audit operasional, melibatkan pencarian dan pengevaluasian bukti mengenai efisiensi dan efektivitas operasi entitas berkenaan dengan tujuan yang ditetapkan.<sup>29</sup>

#### **e. Kewenangan Auditor Internal**

Sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak bagi manajemen bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif, yaitu keandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasi, serta ketaatan pada hukum dan peraturan.<sup>30</sup> Mengenai wewenang dan tanggung jawab auditor internal, Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal menyatakan bahwa, tujuan, kewenangan dan tanggung jawab fungsi audit internal harus dinyatakan secara formal dalam *charter* audit internal, konsisten dengan Standart Profesi Audit Internal dan mendapatkan persetujuan

---

<sup>29</sup> Kurniawan Budi 04, "Ruang Lingkup Auditing," dalam <https://www.google.com/amp/s/kurniawanbudi04.wordpress.com/2013/01/14/ruang-lingkup-auditing/amp/> (diakses pada tanggal 14 Januari 2020, jam 19.50).

<sup>30</sup> Hery, "Auditing Dasar-Dasar Pemeriksaan Akuntansi"..., 132.



dari pimpinan dan Dewan Pengawas Organisasi. Jadi dimaksudkan agar tujuan, kewenangan dan tanggung jawab audit internal harus dinyatakan dalam dokumen tertulis secara formal. Sedangkan dalam Standart Profesional Akuntan Publik, Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menyatakan secara terperinci mengenai tanggung jawab audit internal yakni, audit internal bertanggung jawab untuk menyediakan data analisis dan evaluasi, memberi keyakinan dan rekomendasi, menginformasikan kepada manajemen suatu usaha dan dewan komisaris atau pihak lain yang setara dengan wewenang dan tanggung jawab tersebut. Audit internal mempertahankan objektivitasnya yang berkaitan dengan aktivitas yang diauditnya. Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan wewenang dan tanggung jawab audit internal adalah:

1. Memberikan saran-saran kepada manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab dengan cara-cara yang tidak bertentangan dengan kode etik yang berlaku agar tercapai tujuan organisasi
2. Audit internal bertanggung jawab untuk memperoleh persetujuan dari manajemen senior dan dewan terhadap dokumen tertulis yang formal untuk bagian audit internal, menegaskan lingkup pekerjaan yang tidak dibatasi, menyatakan bahwa bagian audit internal tidak memiliki

kewenangan atau tanggung jawab dalam kegiatan yang mereka periksa.<sup>31</sup>

Auditor internal dalam melakukan pemeriksaan mempunyai wewenang untuk:

1. Setiap saat dapat memasuki untuk memeriksa seluruh bagian di lingkungan perusahaan, memeriksa seluruh dokumen atau catatan yang dipandang perlu yang berkaitan baik langsung dengan kegiatan perusahaan serta mewawancarai atau memeriksa pegawai perusahaan yang diperlukan untuk kepentingan pemeriksaan.
2. Apabila dipandang perlu, audit internal dapat memperoleh bantuan tenaga ahli dalam melaksanakan pemeriksaan baik dalam maupun luar perusahaan setelah mendapat persetujuan Presiden Direktur.
3. Melakukan pemeriksaan khusus yang dilaksanakan oleh kepala audit internal dengan seizing Presiden Direktur.

Dengan tanggung jawab tersebut sangat memungkinkan bagi satuan pengendalian untuk melakukan audit dengan jangkauan yang

---

<sup>31</sup> Tri Wulandari, "Peranan Audit Internal Terhadap Kepatuhan Standart Operasional Prosedur (SOP) Pada PT X," *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 7 (Juli 2017), 4.

cukup luas meliputi kegiatan disetiap tingkat manajemen termasuk seluruh karyawan perusahaan.<sup>32</sup>

#### **f. Prinsip Audit Internal**

Auditor internal diharapkan untuk menerapkan dan menegakkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Integritas, membangun kepercayaan dengan demikian memberikan dasar untuk landasan penilaian mereka.
2. Objektivitas, objektivitas professional tingkat tertinggi dalam mengumpulkan, mengevaluasi dan mengkomunikasikan informasi tentang kegiatan atau proses yang sedang diperiksa.
3. Kerahasiaan, auditor internal menghormati nilai dan kepemilikan informasi yang mereka terima dan tidak mengungkapkan informasi tanpa izin kecuali ada ketentuan perundang-undangan atau kewajiban professional untuk melakukannya.
4. Kompetensi, menerapkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan layanan audit internal.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Gardina Aulin Nuha dan Yulinartati, "Pengaruh Audit Internal Terhadap Kepatuhan Manajemen (Studi Kasus di PT.Mitra Dua Tujuh Jember)," *Jurnal Balance*, 2 (Juli 2016), 148-149.

<sup>33</sup> Auditor Internal, "Kode Etik Auditor Internal," dalam <https://auditorinternal.com/2010/01/19/kode-etik-auditor-internal/> (diakses pada tanggal 19 Januari 2020, jam 05.38).



Aturan perilaku dalam auditor internal yakni sebagai berikut:

a. Integritas

1. Harus melaksanakan pekerjaannya secara jujur, hati-hati dan bertanggung jawab.
2. Harus mematuhi hukum dan membuat pengungkapan sebagaimana diharuskan oleh hukum atau profesi.
3. Tidak boleh secara sadar terlibat dalam kegiatan ilegal, atau melakukan kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi audit internal atau organisasi.
4. Harus menghormati dan mendukung tujuan organisasi yang sah dan etis.

b. Objektivitas:

1. Tidak boleh berpartisipasi dalam kegiatan atau hubungan apapun yang dapat, atau patut diduga dapat, menghalangi penilaian auditor internal yang adil. Termasuk dalam hal ini adalah kegiatan atau hubungan apapun yang mengakibatkan timbulnya pertentangan kepentingan dengan organisasi.
2. Tidak boleh menerima apapun yang dapat, atau patut diduga dapat, mengganggu pertimbangan profesionalnya.
3. Harus mengungkapkan semua fakta material yang diketahuinya, yang apabila tidak diungkapkan, dapat mendistorsi laporan atas kegiatan yang direview.



c. Kerahasiaan:

1. Harus berhati-hati dalam menggunakan dan menjaga informasi yang diperoleh selama melaksanakan tugasnya.
2. Tidak boleh menggunakan informasi untuk memperoleh keuntungan pribadi, atau dalam cara apapun, yang bertentangan dengan hukum atau merugikan tujuan organisasi yang sah dan etis.

d. Kompetensi:

1. Hanya terlibat dalam pemberian jasa yang memerlukan pengetahuan, kecakapan dan pengalaman yang dimilikinya.
2. Harus memberikan jasa audit internal sesuai dengan Standart Internasional Praktir Professional Audit Internal (standart)
3. Harus senantiasa meningkatkan keahlian, keefektifan dan kualitas jasanya secara berkelanjutan.<sup>34</sup>

**g. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Audit Internal**

1. Orientasi Etika

Orientasi etika (*ethical orientation/othical ideology*) berarti mengenai konsep diri dan perilaku pribadi yang berhubungan dengan individu dalam diri seseorang. Ziegenfuss dan Singhapakdi melakukan penelitian tentang persepsi etis dan nilai-nilai individu terhadap anggota Institute of Internal

---

<sup>34</sup> Kode Etik, "KODE ETIK," dalam <https://na.theiia.org>, (diakses pada tanggal 31 Mei 202, jam 15.30)



Auditor. Mereka menyatakan bahwa orientasi etika internal auditor mempunyai hubungan positif dengan perilaku pengambilan keputusan etis. Internal auditor dengan skor idealisme yang tinggi akan cenderung membuat keputusan yang secara absolute lebih bermoral (*favor moral absolute*) dan sebaliknya.

## 2. Komitmen Profesional

Diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika. Menurut Aranya et al komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai 1.) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi. 2.) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi. 3.) sebuah kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

## 3. Pengalaman Audit

Menurut Bouwman dan Bradley pengalaman didefinisikan sebagai lamanya waktu dalam bekerja dibidangnya. Pengalaman ini seringkali digunakan oleh peneliti-peneliti sebagai alternative dalam pengukuran keahlian seseorang. Kerana pengalaman diasumsikan dengan mengerjakan sesuatu



tugas berulang kali, maka akan memberikan kesempatan mengerjakan dengan lebih baik. Sebagaimana Tubbs berpendapat menunjukkan bahwa ketika akuntan pemeriksa menjadi lebih berpengalaman, maka auditor menjadi lebih sadar terhadap kekeliruan yang tidak lazim serta lebih menonjol dalam menganalisa yang berkaitan dengan kekeliruan tersebut.

#### 4. Kepuasan Kerja

Robbins berpendapat kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai suatu perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang harus diterima. Luthans menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu yang dapat memberikan kesenangan atau suatu pernyataan emosional positif sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari pada individual.



## 5. Motivasi

Heidjrachman dan Husnan menyatakan motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negative. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Sedangkan motivasi negative adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan. Menurut Goleman motivasi berarti menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi. Motivasi yang paling ampuh adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang.<sup>35</sup>

### **h. Penilaian Kinerja Auditor Internal**

Sistem penilaian kinerja adalah proses mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja. Menurut penelitian Trisnaningsih

---

<sup>35</sup> Nuhamidah Pulungan, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor,” *Jurnal Ilmiah “Integritas”*, 1 (Januari 2015), 1-5.

terdapat empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja yaitu, kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja. Menurut penelitian Arumsari kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standart) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Karakteristik yang membedakan kinerja auditor dengan kinerja manager adalah pada *output* yang dihasilkan.<sup>36</sup>

Pengukuran kinerja didefinisikan sebagai monitoring dan pelaporan program berjalan yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja yang diukur dapat ditekankan pada jenis atau level program yang dijalankan (proses), produk atau layanan langsung yang dihasilkan (*output*), maupun hasil ataupun dampak dari produk atau layanan (*outcome*). Program yang dimaksud dapat berupa aktivitas, proyek, fungsi, atau kebijakan yang telah teridentifikasi tujuannya atau sasaran.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Lilik Jiwo Naryanto, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pemerintah..., 9.

<sup>37</sup> Dwi Sulisworo, "*Pengukuran Kinerja*" (Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan, 2009), 1-2.

## 2. Kepatuhan Operasional Karyawan

### a. Pengertian Kepatuhan

Kepatuhan berasal dari kata patuh. Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), patuh berarti suka menurut perintah, taat kepada perintah atau aturan dan berdisiplin. Kepatuhan berarti bersifat patuh, ketaatan, tunduk, patuh pada ajaran dan aturan. Kepatuhan adalah mengikuti suatu spesifikasi, standart atau hukum yang telah diatur dengan jelas yang biasanya diterbitkan oleh lembaga atau organisasi yang berwenang dalam suatu bidang tertentu.<sup>38</sup> Kepatuhan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Sikap atau perbuatan yang dilakukan sudah bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya kan membebani bila mana tidak dapat berbuat sebagaimana mestinya.<sup>39</sup>

Suwarno mengemukakan bahwa patuh (*compliance*) menghasilkan perubahan tingkah laku yang sementara dan individu cenderung kembali ke pandangan perilaku semula jika pengawasan kurang atau jika individu tersebut pindah dari kelompoknya. Sedangkan menurut Kelman dan Marjuki

---

<sup>38</sup> Aldo Ganesha, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepatuhan Perusahaan Go Public Pada Inetrnational Financial Reporting Standart" *Skripsi* (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2015), 7.

<sup>39</sup> Muhammad Najid dan Soimin, *Pengantar Hukum Indonesia* (Malang: Setara Press, 2014), 10.

kepatuhan dimulai dari individu yang mematuhi aturan tanpa kerelaan karena takut hukuman atau sanksi. Sacket dalam Niven mendefinisikan kepatuhan yakni sejauh mana perilaku seorang pekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh atasannya atau patuh menghasilkan tingkah laku yang sementara dan individu tersebut cenderung kembali ke pandangan atau perilaku semula jika pengawasan kelompok mengendur atau jika ia pindah dari kelompoknya. Munandar dalam Saleh berpendapat bahwa kepatuhan pekerja terhadap peraturan yang diterapkan merupakan bagian dari proses penilaian kinerja.<sup>40</sup>

Dalam pandangan Islam, hubungan antara iman dengan kepatuhan dapat dijelaskan sebagai berikut: iman sering kali disebut dengan kepercayaan, sedangkan kepatuhan disebut dengan amal yang dalam perilaku/perbuatan yang baik atau sesuai dengan aturan. Keduanya saling memiliki hubungan, iman/kepercayaan merupakan dasar seseorang untuk berperilaku, iman dapat mengontrol cara berfikir, bersikap, bertindak.<sup>41</sup> Kepatuhan syariah (*sharia compliance*) adalah konsekuensi Lembaga Keuangan Syariah terhadap penggunaan pedoman-pedoman yang secara legal formal disepakati sebagai pedoman syariah. Diantaranya fatwa-fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia

---

<sup>40</sup> Nurvita Puspa Dewi, "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standart Prosedur Kerja (Standart Opsional Procedure/SOP) Di PT. Suzuki Indomobil Motor Roda \$ Plant Tambun II Bekasi Tahun 2010", *Skripsi* (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010), 11-12.

<sup>41</sup> *Ibid.*, 18.

(DSN-MUI), Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (KUMKM) untuk koperasi syariah, Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, dan ketentuan-ketentuan ekonomi Islam secara keseluruhan.<sup>42</sup>

Dari uraian teori tersebut secara sederhana kepatuhan terhadap prosedur kerja adalah mematuhi prosedur atau syarat dalam proses kerja yang berlaku ditempat kerja dengan memperhatikan aspek keselamatan kerja.<sup>43</sup>

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan**

Menurut Soerjono ada beberapa faktor yang menyebabkan masyarakat patuh terhadap hukum antara lain:

1. *Compliance* yaitu suatu kepatuhan yang didasarkan pada harapan akan suatu imbalan atau usaha untuk menghindari dari hukuman atau sanksi yang mungkin dikenakan apabila seorang melanggar ketentuan hukum. Kepatuhan ini sama sekali tidak didasarkan pada suatu keyakinan pada tujuan kaidah hukum yang bersangkutan, dan lebih didasarkan pada pengendalian dari pemegang kekuasaan sebagai akibatnya, kepatuhan

---

<sup>42</sup> Bayu Pamungkas, "Analisis Kepatuhan Koperasi Syariah Terhadap Prinsip Syariah Berdasarkan Permen K.UMKM Nomor: 35.3/Per/M.UMKM/X?2007 (Studi Kasus di BMT Akbar dan KSUS AN-Nur Kecamatan Tawang Sari Tahun 2015)", *Skripsi* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016), 7.

<sup>43</sup> Nurvita Puspa Dewi, "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standart Prosedur Kerja (Standart Operasional Procedure/SOP) Di PT. Suzuki Indomobil Motor Roda 4 Plant Tambun II Bekasi Tahun 2010)"..., 19.



hukum akan ada apabila ada pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan kaidah hukum tersebut.

2. *Identification* yaitu terjadi bila kepatuhan terhadap kaidah hukum ada bukan karena nilai intrinsiknya, akan tetapi agar keanggotaan kelompok tetap terjaga serta ada hubungan baik dengan mereka yang diberi wewenang untuk menerapkan kaidah hukum tersebut. Daya tarik untuk patuh adalah keuntungan yang diperoleh dari hubungan-hubungan tersebut, dengan demikian kepatuhan hukum tergantung pada baik buruknya interaksi.
3. *Internalization* yaitu pada tahap ini manusia mematuhi norma hukum karena secara intrinsik kepatuhan tadi memiliki imbalan. Isi kaidah tersebut adalah sesuai dengan nilai-nilainya dari pribadi yang bersangkutan, atau karena ia mengubah semua nilai-nilai yang dianutnya. Tahap ini merupakan derajat kepatuhan tertinggi, di mana ketaatan itu timbul karena hukum yang berlaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Achmad Ali, “*Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) termasuk Intepretasi Undang-Undang (Legispradunce)*” (Jakarta: Kencana, 2009), 347-348.



Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Milgram terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepatuhan yaitu:

1. Status lokasi, di mana semakin penting lokasi yang diberikan instruksi maka semakin tinggi pula kepatuhan.
2. Tanggung jawab personal, di mana semakin besarnya tanggung jawab personal maka tingkat kepatuhan akan meningkat.
3. Legitimasi dari figur otoritas, legitimasi dalam hal ini dapat diartikan seberapa jauh masyarakat mau menerima dan mengakui kewenangan, keputusan, dan kebijakan yang diambil oleh seorang pemimpin.
4. Status dari figur otoritas, dapat mempengaruhi kepatuhan.
5. Dukungan dari rekan, jika seseorang memiliki dukungan social dari teman yang tidak patuh maka ketaatan mungkin akan berkurang.
6. Kedekatan dengan figur otoritas, di mana semakin dekat jarak instruksi dari sosok otoritas maka tingkat kepatuhan semakin tinggi.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Sarjanaku.com, "Pengertian Teori Kepatuhan Menurut Para Ahli," dalam <https://www.sarjanaku.com/2016/06/teori-kepatuhan-compliance-theory.html?m=1>, (diakses pada tanggal 20 Januari 2020, Jam 15.08).



### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Operasional Karyawan**

1. Pengetahuan pekerja terhadap SOP, kepatuhan mengikuti SOP memiliki peran penting dalam menciptakan keselamatan ditempat kerja.
2. Sikap pekerja terhadap SOP, sikap merupakan produk dari proses sosialisasi dimana seseorang bereaksi sesuai dengan rangsang yang diterimanya. Sikap merupakan satu faktor predisposisi seseorang untuk bertindak atau berperilaku positif.
3. Persepsi pekerja terhadap SOP, persepsi yang dimaksud adalah seberapa pentingkah SOP terhadap pelaksanaan suatu pekerjaan.<sup>46</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan dalam melaksanakan peraturan, salah satunya adalah prosedur kerja yang telah diterapkan. Faktor-faktor yakni:

1. Pengetahuan, menurut Green pengetahuan merupakan salah satu faktor penting dalam memotivasi seseorang atau kelompok orang untuk bertindak, selain sikap, keyakinan, nilai dan persepsi. Perilaku yang didasari atas pengetahuan yang cukup dan bersifat lebih

---

<sup>46</sup> Nadhya Rizky Pradipta, Bina Kurniawan dan Siswi Jayanti, "Analisis Kepatuhan Pelaksanaan Standart Operational Procedure (SOP) Pada Pekerja Kelistrikan di PT.Angkasa Pura I Semarang Tahun 2016," *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, No.3 (Juli 2016), 541-543.



langgeng dari pada perilaku yang tanpa didasari pengetahuan. Pengetahuan yang mengikat tidak selalu menyebabkan terjadinya perubahan perilaku, tetapi kedua hal ini saling berhubungan secara sinergis.

2. Motivasi, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Sahab dalam Salim motivasi merupakan salah satu penggerak perilaku dan hubungan antar manusia dalam perusahaan. Motivasi menentukan hubungan manusia dengan sistem secara keseluruhan, berkaitan dengan pengetahuan pekerja, kepercayaan, keterampilan, prosedur kerja, hubungan menciptakan tingkat kepatuhan individu dilingkungan kerja terhadap prosedur kerja yang diterapkan.
3. Sikap, sikap tidak selalu mengungkapkan perilaku karena suatu sikap hanyalah merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi perilaku. Jadi pada umumnya sikap menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek atau bentuk suka atau bahwa terdapat hubungan antara sikap dengan kepatuhan



terhadap SOP, yakni terdapat hubungan antara sikap yang buruk dari pekerja.

4. Lama kerja, lama kerja adalah lamanya seseorang bekerja atau mempunyai pengalaman dibidang pekerjaannya, lama bekerja akan berpengaruh terhadap perilaku pekerja. Seseorang yang sudah lama bekerja mempunyai wawasan yang lebih luas dan pengalaman yang lebih banyak sehingga memegang peranan dalam pembentukan perilaku pekerja menurut Notoatmadja.
5. Persepsi, persepsi adalah proses pemberian arti (kognitif) seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia dalam pandangan sedang dan sampel adalah bagaimana cara dalam penglihatan, sedangkan dalam arti luas adalah pandangan bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Perubahan perilaku dalam diri seseorang dapat dikatakan persepsi adalah pengalaman yang dihasilkan oleh panca indera. Persepsi ini dipengaruhi oleh faktor pengalaman, proses belajar, cakrawala, dan pengetahuannya menurut Mar'at.<sup>47</sup>
6. Kepribadian, Depnakertrans mengemukakan sifat-sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan

---

<sup>47</sup> Nurvita Puspa Dewi, "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standart Prosedur Kerja (Standart Opersional Procedure/SOP) Di PT. Suzuki Indomobil Motor Roda 4 Plant Tambun II Bekasi Tahun 2010)"...,23-38.



kesuksesannya dalam bekerja. Pekerja yang sesuai dengan kepribadian tenaga kerja, memberikan hasil kerja yang sangat baik. Penyesuaian kepribadian yang tidak baik (tidak sesuai) mungkin mengalami kesukaran dalam penyesuaian diri dalam latihan atau situasi kerja.

7. Pelatihan, tujuan pelatihan antara lain perubahan pengetahuan, sikap dan kemampuan peserta. Menurut Hinze dalam menciptakan kepatuhan pekerja terhadap peraturan dan atasan pekerja harus diberikan pengetahuan dan pelatihan agar dapat mengenali, menghindari dan mencegah kondisi yang tidak aman dan tindakan atau perilaku aman. Peraturan atau kebijakan perusahaan harus menjelaskan dan memberikan kebutuhan minimum pelatihan bagi pekerjanya sebelum pekerja bekerja dilingkungan kerjanya.
8. Pengawasan, menurut Hayati tindakan pengawas bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana. Dan sebagai fungsi organik, pengawasan merupakan salah satu tugas yang mutlak diselenggarakan oleh semua pihak tingkatan manajemen dan secara langsung mengendalikan kegiatan-kegiatan teknis yang dilakukan oleh petugas



opersional. Pengawas ini dibagi menjadi dua teknik yakni langsung oleh pemimpin dan tidak langsung berupa laporan dari pihak yang bersangkutan kepada pemimpin.

9. Ketersediaan standart prosedur kerja, dalam Azwar menjelaskan bahwa sarana atau alat merupakan suatu unsur dari organisasi untuk mencapai tujuan dan saran termasuk salah satu di dalam unsur-unsur pelayanan untuk mencapai penyelenggaraan pelayanan.
10. Sumber daya manusia (SDM), dalam menyediakan SDM tersebut perusahaan harus membuat prosedur yang dapat memantau manfaat yang akan diperoleh maupun biaya yang dikeluarkan.
11. Kepemimpinan, menurut Hersey dalam Salim kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pengaruh perseorangan dalam situasi tertentu secara langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan umum dan khusus dari suatu organisasi. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu.
12. Penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*), Hayati mengemukakan salah satu bentuk perlakuan



untuk mendorong pekerja dalam melaksanakan pekerjaan secara aman atau sesuai prosedur adalah dengan memberikan penghargaan dan hukuman. Dimana keduanya harus diterapkan secara seimbang. Cara ini juga berguna untuk menstimulus perilaku kerja, agar dalam aktivitas pekerjaannya sesuai dengan aturan normative yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aturan ini dijelaskan dalam kebijakan perusahaan.<sup>48</sup>

13. Struktur organisasi, terdiri dari sejumlah anggota yang memberikan sumbangan mereka masing-masing kepada upaya mencapai tujuan organisasi melalui kedudukan dan peran mereka dalam organisasi digambarkan dalam struktur organisasi, kemudian jelas dengan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jabatan dalam struktur organisasi tersebut.

14. Desain pekerjaan, menurut Saleh desain pekerjaan merupakan bagian dari faktor pendukung kinerja pekerja atau karyawan yang mempengaruhi perilaku kerja dari individu. Pekerja perlu didesain sedemikian rupa agar memberikan kemungkinan lebih besar pada peningkatan kinerja pekerja. Kemudian disain kerja dilengkapi dengan pedoman, pelatihan, dan pengarahan

---

<sup>48</sup> Ibid., 39-47.

untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.<sup>49</sup>

**d. Indikator Kepatuhan Operasional Karyawan:**

1. Menjalankan tugas dengan baik
2. Produktif
3. Berorientasi pada target
4. Bermotivasi tinggi
5. Sabar dan bekerja keras
6. Fokus pada detail
7. Berfikir dan bertindak positif
8. Menjaga hubungan sosial<sup>50</sup>

**3. Keterkaitan Antara Kinerja Audit Internal dengan Tingkat Kepatuhan Operasional Karyawan**

Setiap organisasi biasanya telah menetapkan kebijakan-kebijakan, perjanjian-perjanjian, dan harus mengikuti ketentuan-ketentuan resmi dalam hal ini organisasi tersebut (baik bertujuan mencari laba maupun tidak) dapat mengadakan pengujian ketaatan. Hasil pengujian ketaatan ini biasanya dilaporkan kepada seseorang dalam organisasi yang diaudit, bukannya kepada pihak luar, dan digunakan sebagai dasar penentuan kebijakan perusahaan. Isi laporan pengujian ketaatan ini

---

<sup>49</sup> Ibid.

<sup>50</sup> Carrer Realism, “Karyawan Berkualitas di Tempat Kerja,” dalam <https://m.liputan6.com/bisnis/read/2193216/8-ciri-karyawan-berkualitas-di-tempat-kerja>, (diakses 29 November 2020 jam 04.26)

mengenai seberapa jauh ketentuan-ketentuan atau prosedur-prosedur yang sudah disepakati oleh manajemen dipatuhi atau ditaati dalam pelaksanaannya. Menurut Messier pengujian ketaatan (*compliance audit*) mempunyai tujuan untuk menentukan apakah perusahaan (klien) mengikuti prosedur-prosedur khusus atau peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pihak berwenang. Pemeriksaan ketaatan pada perusahaan umumnya meliputi penentuan apakah karyawan bagian akuntansi telah mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh manajer keuangan dan akuntansi. Manfaat audit dari sisi pengawasan menurut Sofyan Harahap yakni:

1. Preventive Control: tenaga akuntansi akan bekerja lebih berhati-hati dan akurat bila mereka menyadari akan diaudit.
2. Detective Control: suatu penyimpangan atau kesalahan yang terjadi lazimnya akan dapat diketahui dan dikoreksi melalui suatu proses audit.
3. Reporting Control: setiap kesalahan perhitungan, penyajian atau pengungkapan yang tidak dikoreksi dalam keuangan akan disebutkan dalam laporan pemeriksaan. Dengan demikian, pembaca laporan keuangan terhindar dari informasi yang keliru atau menyesatkan.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Dendy Ronald Rawung, "Persepsi Karyawan Terhadap Peranan Audit Internal", Skripsi (Yogyakarta: Universitas Dharma, 2007), 19-23.



Pengendalian intern merupakan kegiatan yang penting dalam perusahaan karena apabila terjadi pengelolaan yang kurang tepat akan menyebabkan kerugian yang besar untuk perusahaan. Untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan maka diperlukan staf audit internal yang dapat membantu manajemen dalam mengawasi pelaksanaan pengendalian intern dalam aktivitas dilakukan oleh pihak manajemen berdasarkan standart operasional prosedur perusahaan. Tujuan audit internal adalah membantu semua tingkatan manajemen agar tanggung jawab tersebut dapat dilaksanakan secara efektif. Untuk dapat tercapainya audit atas aktivitas perusahaan secara optimal diperlukan sistem audit yang berkualitas, yaitu kualitas auditor sistem pengendalian internal perusahaan.<sup>52</sup>

Tujuan utama dari pengendalian kepatuhan manajemen adalah mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja manajemen dalam perusahaan, artinya pengukuran prestasi pelaksanaan kepatuhan manajemen adalah dengan membandingkan hasil kepatuhan manajemen yang sesungguhnya dengan suatu tolak ukur yang telah ditetapkan untuk mencapai efektifitas dalam kepatuhan manajemen. Oleh karena itu diperlukan suatu pembagian yang khusus untuk mengawasi dan mengendalikan kinerja manajemen yang dinamakan audit internal, agar efektifitas kinerja manajemen perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya audit internal diharapkan perusahaan dapat

---

<sup>52</sup> Gardina Aulin Nuha dan Yulinartati, “Pengaruh Audit Internal Terhadap Kepatuhan Manajemen (Studi Kasus di PT.Mitratani Dua Tujuh Jember)”..., 151-152.

mencapai target yang telah ditetapkan. Audit internal atas kepatuhan manajemen yang dilaksanakan secara memadai, akan berperan dalam menunjang efektifitas pengendalian kepatuhan manajemen.<sup>53</sup>

## **B. Penelitian Terdahulu**

Pada sub bab ini penulis akan menuliskan beberapa karya terkait skripsi terdahulu yang sesuai dengan topik yang akan dibahas. Skripsi yang sebelumnya ini digunakan sebagai referensi agar dalam penulisan pada penelitian ini terdapat perbedaan dengan skripsi sebelumnya.

Pertama, Intan Manullang dari Universitas Sumatera Utara tahun 2018 tentang “Pengaruh Profesionalisme Audit Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PT.Karyabhakti Manunggal Pematangsiantar” hasil dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan PT.Karyabhakti Manunggal Pematangsiantar belum melaksanakan pengauditan secara berkala. Pengaruh yang signifikan terdapat dalam profesionalisme audit internal terhadap laporan keuangan perusahaan PT.Karyabhakti Manunggal Pematangsiantar belum dapat ditemukan.<sup>54</sup>

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan Manullang terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Selain itu variabel yang diteliti juga memiliki kesamaan yakni audit internal yang membedakan dari penelitian ini adalah fokus penelitian ini berbeda yaitu yang peneliti gunakan adalah kinerja

---

<sup>54</sup> Intan Manullang, Pengaruh Profesionalisme Audit Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PT.Karyabhakti Manunggal Pematangsiantar, *Skripsi* (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2018), 29.

audit internal terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan. Selain itu objek penelitiannya juga berbeda yaitu pada wilayah Jiwan Kabupaten Madiun.

Kedua, Atika Fitria dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2009 tentang “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Penerapan Audit Internal Terhadap Sistem Pengendalian Intern Perusahaan (Studi Kasus Pada Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk)” hasil dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa auditor internal setelah mendapatkan hasil penilaian sebaiknya itu diterapkan pada kegiatan pekerjaannya, dan acuan yang digunakan adalah standart. Standart inilah yang akan membantu auditor internal untuk mencapai sistem pengendalian intern perusahaan yang baik.<sup>55</sup>

Kedua penelitian ini memiliki persamaan yakni mulai dari metode penelitiannya dan juga variabel yang difokuskan yakni pengaruh penerapan audit internal terhadap sistem pengendalian intern perusahaan. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti adalah penelitian ini juga menggunakan variabel penilaian kerja yang bertujuan menemukan cara terbaik mana untuk pengendalian intern perusahaan. Sedangkan penelitian yang dikerjakan memfokuskan pada kinerja auditor internal terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan. Objeknya juga berbeda yakni di wilayah Jiwan Kabupaten Madiun.

---

<sup>55</sup> Atika Fitria, Pengaruh Penilaian Kinerja dan Penerapan Audit Internal Terhadap Sistem Pengendalian Intern Perusahaan (Studi Kasus pada Bank Negara Indonesia (Persero)tbk), *Skripsi* (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2009), 94.

Ketiga, Lolyta Revi Pharamitha dari Universitas Sanata Dharma Yogyakarta tahun 2016 tentang “Efektivitas Peran Audit Internal (Studi Kasus Pada PT. Madubaru Yogyakarta)” hasil dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan yakni audit internal pada PT. Madubaru sudah efektif dalam melaksanakan perannya.<sup>56</sup>

Penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian sebelumnya karena metode penelitian yang digunakan berbeda. Metode dalam skripsi Lolyta Revi Pharamitha menggunakan metode kualitatif. Kedua fokus pembahasannya yaitu peran atau kinerja audit internal. Dalam penelitian Lolyta Revi Pharamitha hanya memfokuskan efektivitas peran auditor internal tidak membahas terhadap siapa pengaruh dari peran auditor internal. Berbeda dengan penelitian yang akan diteliti memfokuskan seberapa berpengaruhnya kinerja auditor internal terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawannya. Lokasi penelitian juga berbeda Lolyta Revi Pharamitha melakukan penelitian di perusahaan PT. Madubaru Yogyakarta sedangkan dalam penelitian ini di lembaga keuangan syariah BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun.

Dan yang terakhir Daniel Susanto dari Universitas Widyatama tahun 2007 tentang “Peranan Audit Internal Terhadap Kepatuhan Manajemen Perusahaan (Studi Kasus pada PT.Otto Paramaceutical Industries. Ltd)” hasil dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan audit

---

<sup>56</sup> Lolyta Revi Pharamitha, Efektivitas Peran Audit Internal (Studi Kasus pada PT.Madubaru Yogyakarta), *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2016), 57.

internal yang dilakukan telah berperan dalam menunjang pengendalian intern kepatuhan.<sup>57</sup>

Penelitian Daniel Susanto menggunakan metode penelitian Kualitatif yang berarti sama dengan metode yang digunakan Lolyta Revi Pharamitha. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Fokus penelitian juga sama yakni peranan audit internal terhadap pengendalian intern kepatuhan. Lokasi penelitian juga berbeda Daniel Susanto melakukan penelitian di perusahaan PT. Otto Paramaceutical Industries Ltd. Sedangkan penelitian ini dilakukan di lembaga keuangan syariah BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Jiwon Kabupaten Madiun.

Dari keempat kajian diatas sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yakni membahas tentang auditor internal. Membahas fungsi/kinerja auditor internal dalam perusahaan. Bahkan keempat kajian terdahulu sama-sama membahas peran/fungsi audit internal yang membedakan dari keempat penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dikerjakan yakni dari metode menggunakan kuantitatif dan lokasi yang akan diteliti berbeda.

### **C. Kerangka Berfikir**

Berdasarkan landasan teori diatas maka kerangka berfikir yang peneliti bangun guna memudahkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>57</sup> Daniel Susanto, Peranan Audit Internal Terhadap Kepatuhan Manajemen Perusahaan (Studi Kasus PT.Otto Paramaceutical Industries. Ltd), *Skripsi* (Bandung: Universitas Widyatama, 2007), 60.

- 
1. Jika kinerja auditor internal baik maka tingkat kepatuhan operasional karyawan baik.
  2. Jika kinerja auditor internal tidak baik maka tingkat kepatuhan operasional karyawan buruk.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis memberikan jawaban sementara tentang gejala-gejala serta memudahkan perluasan pengetahuan dalam suatu bidang.<sup>58</sup> Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>59</sup> Hipotesis statistika dalam penelitian ini adalah:

Ha: Kinerja auditor internal memiliki pengaruh terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun.

Ho: Kinerja auditor internal tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun.

---

<sup>58</sup> Arif Furchan, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 115.

<sup>59</sup> *Ibid.*, 96.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu.<sup>60</sup> Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan diolah menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik.<sup>61</sup> Tujuan dari metode ini adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/ atau hipotesis yang berkaitan dengan kegiatan sehari-hari (muamalah).<sup>62</sup> Dalam rancangan penelitian ini, peneliti menggunakan rancangan penelitian *non-eksperiment* (*ex post facto*), yaitu suatu penelitian yang pengamatannya dilakukan terhadap sejumlah variabel menurut apa adanya. Penelitian ini bertujuan membandingkan kedua atau tiga peristiwa yang sudah terjadi melalui hubungan sebab-akibat dengan cara mencari sebab-sebab terjadinya peristiwa berdasarkan pengamatan akibat-akibat yang mungkin tampak

---

<sup>60</sup> Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta: 2009), 100.

<sup>61</sup> Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif* (Jakarta: Grasindo, 2005), 18.

<sup>62</sup> Abdurrahman Misno dan Ahmad Rifai, *Metode Penelitian Muamalah* (Jakarta: Salemba Diniyah, 2018), 85.

dan cermati.<sup>63</sup> Variabel yang akan diteliti ada dua, yakni yang pertama merupakan variabel bebas (x) kinerja auditor internal sedangkan yang kedua merupakan variabel terikat (y) tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun.

## **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel dalam penelitian merupakan sebuah konsep yang mempunyai nilai. Variabel adalah objek yang ditentukan oleh peneliti guna mencari informasi-informasi untuk kemudian mencari kesimpulannya.<sup>64</sup> Menurut fungsinya variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, menjelaskan atau menerangkan variabel yang lain. Variabel ini menyebabkan perubahan pada variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau diterangkan oleh variabel lain tetapi tidak dapat mempengaruhi variabel yang lain.<sup>65</sup> Variabel bebas pada penelitian ini yakni kinerja auditor internal (x) sedangkan variabel terikatnya yakni tingkat kepatuhan operasional karyawan (y). Definisi operasional adalah gambaran teliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk memasukan unit-unit analisis kedalam

---

<sup>63</sup> M. Sabana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 42.

<sup>64</sup> Boedi Abdullah dan Maman Abd Djaliel, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 32.

<sup>65</sup> Abdurrahman Misno dan Ahmad Rifai, *Metode Penelitian Muamalah...*, 109.

kategori-kategori tertentu dari tiap-tiap variabel.<sup>66</sup> Adapun definisi operasional dari penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3.1: Definisi Operasional**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
Kepatuhan Operasional Karyawan (Y)	Suatu sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjalani tugas dengan baik</li> <li>2. Produktif</li> <li>3. Berorientasi pada target</li> <li>4. Bermotivasi tinggi</li> <li>5. Sabar dan bekerja keras</li> <li>6. Fokus pada detil</li> <li>7. Berfikir dan bertindak positif.</li> <li>8. Menjaga hubungan sosial.</li> </ol>
Kinerja Auditor Internal (X)	Suatu fungsi penilaian independen yang dibuat dalam suatu organisasi dengan tujuan menguji dengan mengevaluasi berbagai kegiatan yang dilaksanakan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integritas/kejujuran</li> <li>2. Objektivitas</li> <li>3. Kerahasiaan</li> <li>4. Kompetensi</li> </ol>

### **C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya merupakan jumlah orang tetapi juga karakter atau sifat yang dimiliki oleh obyek yang diteliti.<sup>67</sup> Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan yang berada dibawah posisi

<sup>66</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 67.

<sup>67</sup> Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif”* (Bandung: Alfabeta, 2018), 130.

audit internal di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 responden. Menurut Arikunto apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.<sup>68</sup> Karena populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, maka sampel yang akan digunakan peneliti adalah semuanya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi.<sup>69</sup> Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan teknik tertentu.<sup>70</sup> Dalam penelitian ini penulis menggunakan sensus/sampling total yakni pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.<sup>71</sup>

---

<sup>68</sup> Suharsimi Arikunto, "*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*" (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 135.

<sup>69</sup> Deni Darmawan, "*Metodologi Penelitian Kuantitatif*" (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014). 138.

<sup>70</sup> Tukiran Tuniredja, "*Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*" (Bandung: Alfabeta, 2012), 33.

<sup>71</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, 140.



#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan peneliti adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data informasi berupa symbol angka atau bilangan. Berdasarkan data symbol angka atau bilangan tersebut, maka dilakukanlah perhitungan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter.<sup>72</sup> Adapun sumber data dalam penelitian ini meliputi. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama. Biasanya disebut sebagai responden.<sup>73</sup> Data atau informasi tersebut diperoleh melalui pernyataan tertulis dengan menggunakan kuisisioner atau angket yang disebarkan kepada karyawan BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun sejumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk data sekunder digunakan sebagai pendukung data primer. peneliti memperoleh data-data tertulis baik melalui buku, jurnal maupun dokumen yang dapat dijadikan rujukan.

#### **E. Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian adalah alat ukur untuk memperoleh, mengolah serta menginterpretasikan informasi yang didapatkan dari responden-responden yang dilakukan dengan pola pikir yang sama.<sup>74</sup> Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan instrumen pengumpulan data melalui kuisisioner (angket). Angket/Kuisisioner merupakan teknik

---

<sup>72</sup> Abdurrahman Minso dan Ahmad Rifai, *Metode Penelitian Muamalah...*, 77.

<sup>73</sup> Syofian Siregar, "*Metode Penelitian Kuantitatif*" (Jakarta: Kencana, 2017), 17,

<sup>74</sup> Sofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, 46.



pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab.<sup>75</sup> Menurut Widoyo angket/kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.<sup>76</sup>

Dalam penelitian ini kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup, yaitu kuisisioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan memberikan tanda (x) atau tanda ceklist (√). Penyusunan skala pengukurannya menggunakan skala likert. Indikator variabel dijadikan tolak ukur untuk membuat item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.<sup>77</sup> Dalam penelitian ini digunakan pilihan responden skala lima dengan skor jawaban adalah:

- |                              |          |
|------------------------------|----------|
| 1. SS (sangat setuju)        | : skor 5 |
| 2. S (setuju)                | : skor 4 |
| 3. N (netral)                | : skor 3 |
| 4. TS (tidak setuju)         | : skor 2 |
| 5. STS (sangat tidak setuju) | : skor 1 |

---

<sup>75</sup> Marwan Salahuddin, “*Statistik Pendidikan Islam Metode Analisis Penelitian Kuantitatif*” (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 8.

<sup>76</sup> Widoyoko Eko Putro, “*Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*” (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 50.

<sup>77</sup> Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2012), 86.

**Tabel 3.2: Instrument Kepatuhan Operasional Karyawan**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Instrument</b>
Kepatuhan Operasional Karyawan (Y)	1. Menjalani tugas dengan baik	1, 2, 3
	2. Produktif	4, 5, 6
	3. Berorientasi pada target	7, 8, 9
	4. Bermotivasi tinggi	10, 11, 12
	5. Sabar dan bekerja keras	13, 14, 15
	6. Fokus pada detil	16, 17, 18
	7. Berfikir dan bertindak positif	19, 20, 21
	8. Menjaga hubungan sosial	22, 23, 24

**Tabel 3.3: Instrument Kinerja Auditor Internal**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Instrument</b>
Kinerja Auditor Internal (X)	1. Integritas	25, 26, 27
	2. Objektivitas	28, 29, 30
	3. Kerahasiaan	31, 32, 33
	4. Kompetensi	34, 35, 36

#### **F. Metode Pengolahan dan Analisis Data**

Teknis analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data guna memperoleh jawaban permasalahan penelitian. Metode analisis data merupakan cara yang digunakan untuk mengolah data yang terkumpul sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan alat bantu program spss (*Statistical*

*Program for Social Science*) versi 21. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner pada responden yaitu para karyawan BMT mNadiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun. Berikut ini metode pengolahan dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini:

### **1. Uji Instrument**

Dalam penelitian ini kedudukan data sangat penting, hal ini karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data, tergantung dengan baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi persyaratan valid dan reliable.<sup>78</sup> Sebelum instrument penelitian digunakan untuk memperoleh datapenelitian, terlebih dahulu dilakukan uji instrument agar diperoleh instrument yang valid dan reliable.

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen.<sup>79</sup> Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pernyataan dalam mendeskripsikan suatu variabel.<sup>80</sup> Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung untuk setiap butir pertanyaan bernilai positif

---

<sup>78</sup> Suharsimi Arikunto, "*Prosedur Penelitian*"...,211.

<sup>79</sup> Kasmandi dan Nia Siti Sunariah, "*Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*" (Bandung: Alfabeta, 2016), 77.

<sup>80</sup> V Wiratna Sujarweni, "*SPSS Untuk Penelitian*" (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2014), 192.

dan lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.<sup>81</sup> Uji validitas menggunakan teknik korelasi product moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

X = Nilai variabel X

Y = Nilai variabel Y<sup>82</sup>

Pada penelitian ini menggunakan 60 responden. Peneliti menggunakan rumus  $df = n - 2$ , jadi  $60 - 2 = 58$  dan didapati nilai 0,266 sebagai r tabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas pada variabel penelitian:

**Tabel 3.4: Variabel Kepatuhan Operasional Karyawan (Y)**

No.	Pernyataan	R. Hitung	R. Tabel	Sig	Keterangan
1.	Y.1	0,635	0,266	0,000	Valid
2.	Y.2	0,733	0,266	0,000	Valid
3.	Y.3	0,753	0,266	0,000	Valid
4.	Y.4	0,653	0,266	0,000	Valid
5.	Y.5	0,606	0,266	0,000	Valid
6.	Y.6	0,715	0,266	0,000	Valid
7.	Y.7	0,624	0,266	0,000	Valid
8.	Y.8	0,635	0,266	0,000	Valid
9.	Y.9	0,565	0,266	0,000	Valid
10.	Y.10	0,815	0,266	0,000	Valid
11.	Y.11	0,777	0,266	0,000	Valid

<sup>81</sup> Danang Sunyoto, "Praktik SPSS Untuk Kasus" (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 114.

<sup>82</sup> V Wiratna Sujarweni, "Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi" ...,94.

Tabel 3.4 Lanjutan

No.	Pernyataan	R. Hitung	R. Tabel	Sig	Keterangan
12.	Y.12	0,799	0,266	0,000	Valid
13.	Y.13	0,758	0,266	0,000	Valid
14.	Y.14	0,779	0,266	0,000	Valid
15.	Y.15	0,671	0,266	0,000	Valid
16.	Y.16	0,697	0,266	0,000	Valid
17.	Y.17	0,858	0,266	0,000	Valid
18.	Y.18	0,842	0,266	0,000	Valid
19.	Y.19	0,760	0,266	0,000	Valid
20.	Y.20	0,686	0,266	0,000	Valid
21.	Y.21	0,557	0,266	0,000	Valid
22.	Y.22	0,376	0,266	0,000	Valid
23.	Y.23	0,638	0,266	0,000	Valid
24.	Y.24	0,689	0,266	0,000	Valid

Tabel 3.5: Variabel Kinerja Auditor Internal (X)

No.	Pernyataan	R. Hitung	R. Tabel	Sig	Keterangan
1.	X.1	0,779	0,266	0,000	Valid
2.	X.2	0,768	0,266	0,000	Valid
3.	X.3	0,769	0,266	0,000	Valid
4.	X.4	0,890	0,266	0,000	Valid
5.	X.5	0,774	0,266	0,000	Valid
6.	X.6	0,704	0,266	0,000	Valid
7.	X.7	0,608	0,266	0,000	Valid
8.	X.8	0,744	0,266	0,000	Valid
9.	X.9	0,729	0,266	0,000	Valid
10.	X.10	0,538	0,266	0,000	Valid
11.	X.11	0,585	0,266	0,000	Valid
12.	X.12	0,566	0,266	0,000	Valid

Pada tabel 3.4 dan 3.5 dapat dilihat bahwa dari 36 butir pernyataan yang diberikan kepada 60 responden memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yang berarti semua item pernyataan dinyatakan valid



## b. Uji Reabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan. Suatu tes dapat mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap. Maka pengertian reabilitas tes, berhubungan dengan masalah ketetapan hasil tes.<sup>83</sup> Reabilitas adalah konsistensi atau kestabilan skor suatu instrument penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Suatu instrument dikatakan reliable apabila instrument itu dicobakan kepada subjek yang sama secara berulang-ulang tetapi hasilnya tetap sama atau relative sama.<sup>84</sup>

Untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak, maka peneliti menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60.<sup>85</sup> Rumus yang akan digunakan adalah:

$$r \left[ \frac{K}{(K-1)} \right] \left[ 1 \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

keterangan:

r = koefisien reabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan

---

<sup>83</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 86.

<sup>84</sup> Mari Yusuf, "*Metode Penelitian Kuantitatif*" (Jakarta: Kencana, 2014), 242.

<sup>85</sup> Sunyoto, "*Praktik SPSS untuk Kasus*" (Yogyakarta: Nuha Media, 2011), 110.

$\sum \sigma_b^2$  = total varian butir

$\sigma_t^2$  = total varian

Variabel dikatakan *reliable* jika dapat memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60.<sup>86</sup> Berikut ini adalah hasil uji validitas pada variabel penelitian:

**Tabel 3.6: Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabel	Keterangan
1.	Kepatuhan Operasional Karyawan (Y)	0,951	0,60	Reliabel
2.	Kinerja Auditor Internal (X)	0,894	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.3 hasil keseluruhan uji reabilitas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang artinya item pertanyaan pada kuesioner pada penelitian dianggap reliabel atau layak.

### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Deteksi

---

<sup>86</sup>Sugiono, "Metode Penelitian Kuantitatif"...,121.



autokorelasi dilakukan dengan uji statistik Durbin-Watson.<sup>87</sup> Dengan kriteria:

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Angka D-W diantara -2 dan 2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W diatas +2 berarti autokorelasi negative

## 2. Uji Hipotesis

### a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana yaitu suatu alat statistik yang digunakan untuk menentukan hubungan antara satu variabel *independent* dan satu variabel *dependent*.<sup>88</sup> Model regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat

X : Variabel bebas

A dan b : Konstanta

### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika  $R^2$  semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel

---

<sup>87</sup> Burhan Nurgianto, dkk, “*Statistik Terapan*” (Yogyakarta: Gadjahmada University Press, 2015), 404.

<sup>88</sup> Rina Novianty Ariawaty dan Siti Noni Evita, “*Metode Kuantitatif Praktis*” (Bandung: Bima Pratama Sejahtera, 2016), 26.

bebas (X) semakin tinggi. Jika  $R^2$  semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.<sup>89</sup>

### c. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut<sup>90</sup>:

#### 1) Cara pertama

- a) Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- b) Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

#### 2) Cara kedua

- a) Jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- b) Jika  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

### 3. Statistik Diskriptif

Dalam statistik diskriptif dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.<sup>91</sup> Deskripsi data yang disajikan meliputi *mean* (M), modus (Mo), median (Me) dan

---

<sup>89</sup>Ibid.

<sup>90</sup>V. Wiratna Sujarweni, "SPSS Untuk Penelitian" ...,161-162.

<sup>91</sup> Sugiono, "Metode Penelitian Kuantitatif" ...,227.



standart deviasi (SD). *Mean* merupakan rata-rata hitung, modus adalah nilai dari data yang mempunyai frekuensi tertinggi atau nilai yang sering muncul dalam kelompok data sedangkan median yaitu nilai tengah dari gugusan data yang telah diurutkan (disusun) mulai dari data terkecil sampai data terbesar. Standart deviasi (simpangan baku) adalah kelompok atau ukuran standart penyimpangan dari rata-ratanya. Dalam menyusun distribusi frekuensi, digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan Jumlah Kelas Interval

Rumus untuk menentukan jumlah kelas interval yaitu menggunakan rumus Struges yakni jumlah kelas interval =  $1 + 3,3 \log n$ . Dimana  $n$  adalah responden.

b. Menentukan Rentang Data (Range)

Rentang kelas = skor maximum - skor minimum + 1

c. Menentukan Panjang Kelas Interval

Panjang kelas interval = rentang data / jumlah kelas interval.<sup>92</sup>

Data variabel peneliti perlu dikategorikan dengan langkah-langkah menurut Suharsimi Arikunto sebagai berikut:

---

<sup>92</sup> Ibid.....,36.



- a. Kelompok tinggi, semua responden yang mempunyai skor sebanyak skor rata-rata plus 1(+1) standart deviasi ( $X \geq Mi + SDi$ ).
- b. Kelompok sedang, semua responden yang mempunyai skor antara skor rata-rata minus 1 standart deviasi dan skor rata-rata plus 1 standart deviasi (antara  $(Mi - 1SDi) \leq X < (Mi + 1SDi)$ ).
- c. Kelompok kurang, semua responden yang mempunyai skor lebih rendah dari skor rata-rata minus 1 standart deviasi ( $X < Mi - 1SDi$ ).

Sedangkan *mean* ideal ( $Mi$ ) dan standart deviasi ( $SDi$ ) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\text{Mean ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$\text{Standart Deviasi ideal (SDi)} = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})^{93}$$

---

<sup>93</sup> Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik" (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 299.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum BMT MBS Syariah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun**

##### **1. Sejarah singkat berdirinya BMT MBS Syariah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun**

Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah awalnya berdiri pada tahun 2012, yang pada saat itu berlokasi di Kecamatan Jiwan yang sekarang menjadi kantor BMT MBS Syariah Cabang Jiwan. Pada saat itu anggota dari MBS yaitu masih berjumlah 3 orang yakni, Bapak Hariyadi, Bapak Sugeng selaku pemilik, dan juga Ibu Anita, yang bermodalkan satu komputer untuk semua orang. Sistem IT yang digunakan pada saat itu yakni masih menggunakan manual, yaitu dengan media buku besar untuk mencatat semua transaksi yang terjadi sesuai dengan periode terjadinya transaksi tersebut. Namun, hal ini tentunya menimbulkan kendala yang terjadi pada setiap pencatatan, misalnya saja apabila terdapat transaksi yang terkadang dititipkan dan tidak dicatat di dalam buku besar.<sup>94</sup>

Setelah itu, pada tahun 2013 BMT MBS Syariah mendirikan kantor yang berlokasi di Sawah Deso, yang sekarang menjadi kantor pusat dari BMT MBS Syariah. Awalnya, kantor BMT MBS Syariah Sawah Deso ini berlokasi tepat di depan dari kantor pusat yang

---

<sup>94</sup> Ika Yuniawati, *Hasil Wawancara*, 16 Januari 2020.

sekarang yang merupakan rumah dari Bapak Sugeng Widodo selaku pemilik BMT MBS Syariah. Namun, tidak berlangsung lama kantor dari BMT MBS Syariah Sawah Deso berpindah tepat dibelakang lokasi sebelumnya dan bertahan sampai sekarang. Pada tahun 2013 ini, sistem IT yang awalnya menggunakan manual bermigrasi menjadi IT yang *Offline* yang bernama *Mikrofile*.<sup>95</sup>

Selanjutnya, pada tahun 2014 BMT ini semakin jaya dan mampu membuka kantor cabang kembali yang berlokasi di Maospati, dan hal ini terus menerus berkembang sampai pada akhirnya pada setiap tahunnya dapat membuka kantor cabang yang sekarang sudah mencapai 9 kantor cabang, 1 *Baitul Maal Wat Tamwil*, 1 toko, dan juga 1 rumah tahfidz yang berlokasi di Banjarsari Madiun.

BMT MBS mendapatkan surat izin lembaga sesuai dengan keputusan Menteri Koperasi dan UMKM Republik Indonesia nomor: 44/BH/XVI.12/402.112.IX/2012 dan melakukan Perubahan Anggaran Dasar (PAD) menjadi koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS) pada tahun 2016 dengan nomor: PAD/407/29/02/20116. Bergerak dibidang jasa Pelayanan Keuangan Syariah (Simpanan/tabungan dan pembiayaan), landasan operasionalnya terdapat Q.S Al-Baqarah ayat 275, 278, 279.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> Ibid.

<sup>96</sup> Sugeng Widodo, *Hasil Wawancara*, Madiun, 17 September 2019.

Allah berfirman dalam QS Al-baqarah [87]: 275

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ۚ  
ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا ۚ وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا ۚ فَمَنْ جَاءَهُ  
مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ ۗ وَمَنْ عَادَ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ  
النَّارِ ۗ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

Artinya: “Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. Orang yang kembali (mengambil riba), maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya”.<sup>97</sup>

Allah berfirman dalam QS Al-Baqarah [87]: 278

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَذَرُوا مَا بَقِيَ مِنَ الرِّبَا إِن كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tinggalkan sisa riba (yang belum dipungut) jika kamu orang-orang yang beriman”.<sup>98</sup>

Allah berfirman dalam QS Al-Baqarah [87]: 279

فَإِنْ لَمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ  
وَلَا تُظْلَمُونَ

<sup>97</sup> “Surah al-baqarah ayat 275,” dalam <https://tafsirq.com/2-al-baqarah/ayat-275>, diakses tanggal 21 Mei 2020, jam 09.42.

<sup>98</sup> Ibid, surah al-baqarah 278.

“Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.”<sup>99</sup>

## **2. Visi, Misi, dan Motto BMT MBS Syariah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun**

### **a. Visi**

Menjadi wahana membangun kemandirian menuju kesejahteraan ekonomi umat berlandaskan asas keadilan, kebermanfaatan dan kebersamaan.<sup>100</sup>

### **b. Misi**

- 1) Menumbuhkan dan mengokohkan lembaga keuangan berbasis syari'ah.
- 2) Meningkatkan kemandirian masyarakat khususnya di bidang ekonomi.
- 3) Menggali dan memberdayakan potensi ekonomi masyarakat.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan stakeholder lembaga (anggota dan masyarakat).<sup>101</sup>

### **c. Motto**

BMT MBS Syariah memiliki motto yaitu Aman, berkah, menentramkan.<sup>102</sup>

---

<sup>99</sup> Ibid, surah al-baqarah 279.

<sup>100</sup> BMT MBS Syariah, “Profil BMT MBS Syariah,” dalam [bmtmbssyariah.com](http://bmtmbssyariah.com), (diakses pada tanggal 22 Mei 2020, jam 14.40).

<sup>101</sup> Ibid.

### 3. Struktur Organisasi BMT MBS Syariah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun

#### a. Susunan Pengurus

Ketua : Sugeng Widodo

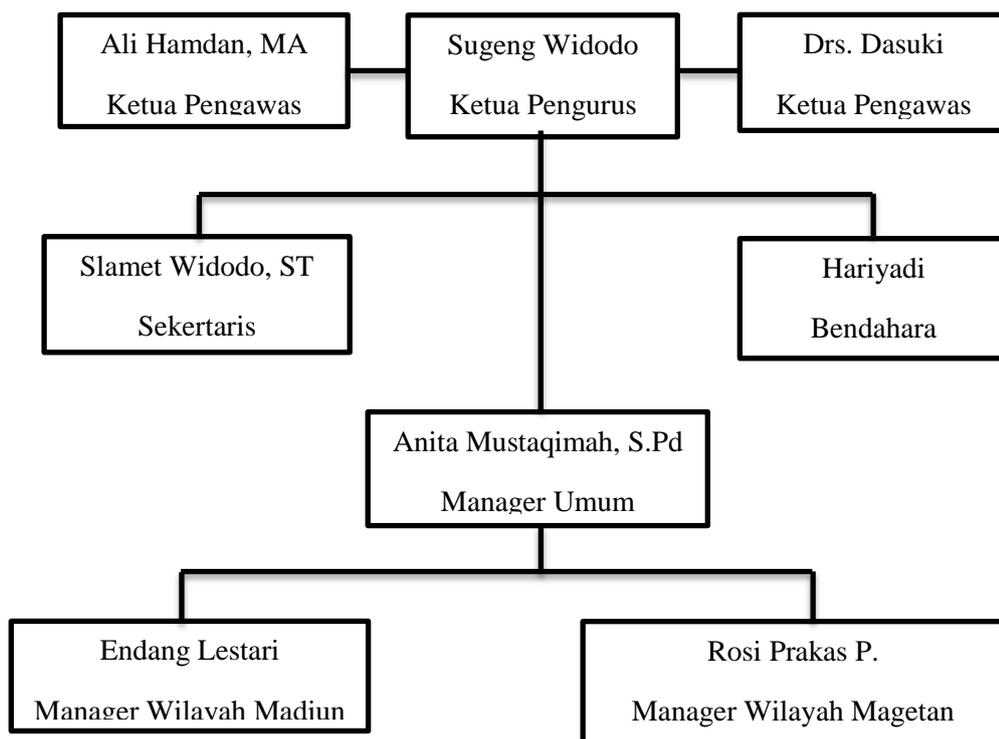
Sekretaris : Slamet Widodo, ST.

Bendahara : Drs. Dasuki, M.Pd.

Pengawas Syariah : 1. Muhammad Ali Hamdan, Lc, MA.

: 2. Rosi Prakas Pangayoman, A.md.

#### b. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

BMT MBS Syariah Jiwan Madiun menerapkan manajer merangkap sebagai auditor internal dalam lembaga. Dengan sebab untuk

efisiensi SDM (Sumber Daya Manusia), karena peran SPV(supervisor) dalam ilmu manajemen, salah satunya adalah controlling.<sup>103</sup>

#### **4. Job Description**

Job description merupakan pembagian kerja sehingga setiap bagian mempunyai kewajiban dan tanggung jawab, yaitu :

- a. Tugas dan wewenang AO/Marketing Umum
  - 1) Tugas utama:
    - a) Sebagai ujung tombak perusahaan.
    - b) Bertanggung jawab untuk memasarkan, mensosialisasikan produk produk perusahaan (tabungan/ pembiayaan).
    - c) Bertanggung jawab penambahan/ pengembangan jumlah anggota (funding dan Landing).
    - d) Bertanggung jawab untuk Jumlah target tabungan/pembiayaan.
    - e) Melakukan survey terhadap calon pembiayaan, baik menyangkut kelayakan usaha, jaminan, dll (Ao Landing).
    - f) Memotivasi dan mengaktifkan anggota dan Masyarakat untuk menabung ( Ao Funding).
    - g) Melakukan proses pembiayaan sesuai SOP yang berlaku ( Ao Landing).

---

<sup>103</sup> Sugeng Widodo, *Hasil Wawancara*, Madiun, 28 November 2020.



- h) Bertanggung Jawab untuk Kedisiplinan pembayaran angsuran Anggota Pembiayaan ( Ao Landing).
- i) Mempertanggung jawabkan Amanah Pekerjaan kepada Direktur/ wakil Direktur/ Kepala Cabang.

2) Wewenang:

- a) Merealisasikan pembiayaan yang telah di sepakati /di setuju komite pembiayaan.
- b) Melakukan/ menentukn kebijakan eksekusi terhadap anggota/ anggota yang patut di ambil tindakan.

b. Tugas dan wewenang AO/Marketing Landing

1) Tugas Utama:

- a) Sebagai ujung tombak perusahaan.
- b) Bertanggung jawab untuk memasarkan, mensosialisasikan produk produk perusahaan (pembiayaan/ tabungan).
- c) Bertanggung jawab penambahan pengembangan jumlah anggota Lending atau Pembiayaan.
- d) Bertanggung jawab untuk jumlah target pembiayaan.
- e) Melakukan survey terhadap calon pembiayaan, baik menyangkut kelayakan usaha, jaminan, dll.
- f) Bersama Tim Analisa Pembiayaan melakukan Analisa Pembiayaan.



- g) Melakukan proses pembiayaan (pembuatan akad dan penginputan data) sesuai SOP yang berlaku.
  - h) Bertanggung jawab untuk kedisiplinan pembayaran angsuran anggota pembiayaan.
  - i) Mempertanggung jawabkan amanah pekerjaan kepada Direktur/ Wakil Direktur/ Kepala cabang.
- 2) Dan memiliki wewenang yaitu:
- a) Merealisasikan pembiayaan yang telah di sepakati atau di setuju komite pembiayaan.
  - b) Melakukan/menentukan kebijakan eksekusi terhadap anggota/ anggota yang patut di ambil tindakan.
- c. Tugas dan wewenang Marketing Funding
- 1) Tugas utama:
- a) Sebagai ujung tombak perusahaan.
  - b) Bertanggung jawab untuk memasarkan, mensosialisasikan produk produk perusahaan (tabungan/ pembiayaan).
  - c) Bertanggung jawab penambahan pengembangan jumlah anggota funding tabungan.
  - d) Bertanggung jawab untuk Jumlah target tabungan.
  - e) Memotivasi dan mengaktifkan anggota dan masyarakat untuk menabung.



f) Mempertanggung jawabkan amanah pekerjaan kepada  
Direktur/ Wakil Direktur/ Kepala cabang.

2) Wewenang:

Merealisasikan pencairan tabungan yang telah di setujui  
Kacab/ Direktur.

d. Tugas dan wewenang Teller atau Kasir

1) Tugas Utama:

a) Menginput semua transaksi baik di buku maupun  
computer.

b) Menghitung keadaan keuangan / transaksi setiap hari.

c) Menyiapkan pengeluaran uang tunai baik pembiayaan  
maupun simpanan yang telah di setujui Kepala Cabang.

d) Menghitung uang tunai dari staf marketing (angsuran/  
setoran simpanan).

e) Membuat laporan transaksi harian.

f) Menginventarisir semua asset kantor.

g) Mendata dan mengecek seluruh anggota dan anggota.

h) Menelepon/ sms/ membuat surat anggota dan anggota.

i) Menulis anggota angsuran yang jatuh tempo dipapan.

j) Mencatat NPF macet per bulan, untuk di sampaikan ke  
Manager/Direktur.

k) Bertanggung jawab terhadap seluruh kebersihan dan  
kerapian kantor.

- 1) Mempertanggung jawabkan pekerjaan kepada Direktur/  
Wakil Direktur/ Kepala cabang.
- 2) Wewenang:
  - a) Melaksanakan tugas tugas khusus yang di berikan  
Kepala cabang.
  - b) Mengembangkan kemampuan diri melalui training  
intern maupun ekstern.<sup>104</sup>

## **B. Deskripsi Data**

### **1. Gambaran Umum Responden**

Dalam penelitian ini jumlah responden yang diteliti adalah 60 karyawan. Responden yang peneliti gunakan ini merupakan karyawan yang bekerja di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun. Berdasarkan data yang telah terkumpul peneliti akan memberikan gambaran umum responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

**Tabel 4.1: Distribusi Frekuensi Usia Responden**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
20-30 Tahun	40	66,7%
>30	20	33,3%
<b>Total</b>	60	100%

---

<sup>104</sup>Ika Yuniawati, *Hasil Wawancara*, 20 September 2020.

**Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
Perempuan	39	65,0%
Laki-Laki	21	35,0%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentasi
Sarjana	44	73,3%
SMA/Sederajat	16	26,7%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada seluruh responden yang berjumlah 60 orang. Hasil kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1, 4.2 dan 4.3 berdasarkan tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden dengan usia siktar 20-30 tahun persentase terbanyak senilai 66,7%. Kemudian responden menurut jenis kelamin diperoleh nilai 65,0% dominan oleh karyawan perempuan. Dan yang terakhir presentase pendidikan terakhir sebesar 73,3% yakni karyawan dengan pendidikan terakhir sarjana.

## **2. Data Khusus**

Data khusus ini peneliti peroleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada 60 responden yakni karyawan yang bekerja di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun. adapun hasilnya sebagai berikut:

a. Data Kinerja Auditor Internal (X)

Tabel 4.4: Hasil Skor Kinerja Auditor Internal (X)

No.	Responden	Skor
1.	AA	49
2.	AB	40
3.	AC	58
4.	AD	49
5.	AE	52
6.	AF	53
7.	AG	55
8.	AH	49
9.	AI	48
10.	AJ	47
11.	AK	60
12.	AL	43
13.	AM	60
14.	AN	57
15.	AO	52
16.	AP	51
17.	AQ	54
18.	AR	38
19.	AS	50
20.	AT	58
21.	AU	59
22.	AV	58
23.	AW	55
24.	AQ	51
25.	AY	50
26.	AZ	55
27.	BA	55
28.	BB	58
29.	BC	49
30.	BD	57
31.	BE	53
32.	BF	54
33.	BG	40
34.	BH	59
35.	BI	48
36.	BJ	51
37.	BK	52
38.	BL	55
39.	BM	49
40.	BN	50

Tabel 4.4 Lanjutan

41.	BO	26
42.	BP	60
43.	BQ	45
44.	BR	59
45.	BS	59
46.	BT	54
47.	BU	55
48.	BV	43
49.	BW	54
50.	BX	59
51.	BY	53
52.	BZ	58
53.	CA	55
54.	CB	53
55.	CC	53
56.	CD	48
57.	CE	47
58.	CF	60
59.	CG	43
60.	CH	60

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa skor 26 menjadi skor data terendah dalam variabel kinerja auditor internal (X). Adapun skor data 60 menjadi skor tertinggi dalam variabel kinerja audit internal (X).

**b. Data Kepatuhan Operasional Karyawan (Y)**

**Tabel 4.5: Hasil Skor Kepatuhan Operasional Karyawan (Y)**

No.	Responden	Skor
1.	AA	98
2.	AB	79
3.	AC	113
4.	AD	97
5.	AE	91
6.	AF	98

Tabel 4.5 Lanjutan

7.	AG	100
8.	AH	90
9.	AI	94
10.	AJ	98
11.	AK	120
12.	AL	84
13.	AM	120
14.	AN	97
15.	AO	118
16.	AP	96
17.	AQ	95
18.	AR	89
19.	AS	78
20.	AT	114
21.	AU	113
22.	AV	118
23.	AW	115
24.	AQ	108
25.	AY	93
26.	AZ	107
27.	BA	101
28.	BB	111
29.	BC	91
30.	BD	105
31.	BE	105
32.	BF	103
33.	BG	80
34.	BH	114
35.	BI	93
36.	BJ	96
37.	BK	98
38.	BL	101
39.	BM	99
40.	BN	101
41.	BO	46
42.	BP	118
43.	BQ	90
44.	BR	118
45.	BS	105
46.	BT	114
47.	BU	95
48.	BV	91
49.	BW	90
50.	BX	115
51.	BY	116



Tabel 4.5 Lanjutan

52.	BZ	117
53.	CA	112
54.	CB	109
55.	CC	110
56.	CD	101
57.	CE	96
58.	CF	120
59.	CG	84
60.	CH	120

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa skor data 46 menjadi skor terendah dalam variabel kepatuhan operasional karyawan (Y). Adapun skor data 120 menjadi skor tertinggi dalam variabel kepatuhan operasional karyawan (Y).

### C. Analisis Data

#### 1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Deteksi autokorelasi dilakukan dengan uji statistik Durbin-Watson.<sup>105</sup>

Tabel 4.6: Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.738	6.99248	2.457

<sup>105</sup> Echo Perdana K, "Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22" ...,52.

- a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X
- b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Dari tabel di atas menunjukkan nilai DW yang diperoleh adalah 2,457 dimana terletak diantara dU dan nilai 4-dU sehingga Ho diterima artinya tidak terdapat autokorelasi pada model regresi dan asumsi non autokorelasi terpenuhi.

## 2. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana yaitu suatu alat statistik yang digunakan untuk menentukan hubungan antara satu variabel *independent* dan satu variabel *dependent*.<sup>106</sup> Pengujian kinerja audit internal terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwon Kabupaten Madiun dilakukan dengan regresi linier sederhana. Dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for windows version 21 diperoleh rangkuman hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.7: Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.021	7.356		.955	.344
TOTAL_X	1.813	.140	.862	12.937	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

<sup>106</sup> Rina Novianty Ariawaty dan Siti Noni Evita, “*Metode Kuantitatif Praktis*” ...,26.

Hasil regresi linier sederhana seperti pada tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,021 + 1,813X_1$$

Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 7,021 artinya apabila kinerja audit internal (X) tidak ada atau nilainya adalah 0, maka tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun nilainya sebesar 7,021. Koefisien regresi variabel kinerja audit internal (X) sebesar 1,813 artinya kinerja auditor internal ditingkatkan 1% maka tingkat kepatuhan operasional karyawan mengalami kenaikan sebesar 1,813. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan positif antara kinerja audit internal dengan tingkat kepatuhan operasional karyawan. Semakin baik kinerja auditor internal, maka semakin meningkat tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun.

### 3. Uji t

Uji t digunakan untuk pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut<sup>107</sup> Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat dari tingkat signifikansi atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

---

<sup>107</sup>V. Wiratna Sujarweni, 161-162.

Tabel 4.8: Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.021	7.356		.955	.344
TOTAL_X	1.813	.140	.862	12.937	.000

a. Dependent : TOTAL\_Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung 12,937 dengan sig 0,000. Hal ini menunjukkan t hitung lebih besar daripada nilai t tabel 1,67155 dan nilai sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel kinerja audit internal (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan (Y).

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika  $R^2$  semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika  $R^2$  semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.<sup>108</sup>

---

<sup>108</sup>Ibid.



**Tabel 4.9: Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.738	6.99248

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0,743 atau 74,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor internal (X) berpengaruh terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan (Y) sebesar 74,3%, sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

### 5. Variabel Kinerja Auditor Internal (X)

Variabel kinerja auditor internal (X) diukur melalui angket yaitu terdiri dari 12 butir pernyataan dengan skala likert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban. Skor 5 menjadi skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Dari butir pertanyaan yang ada, diperoleh skor tertinggi 60 dan skor terendah 26. Setelah dihitung menggunakan spss diperoleh hasil sebagai berikut:

<b>Tabel 4.10 Hasil: Mean, Median, Modus, Xmin dan Xmax Variabel Kinerja Auditor Internal (X)</b>		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		52.08
Median		53.00
Mode		55
Minimum		26
Maximum		60



Dari tabel 4.10 diketahui rata-rata kinerja auditor internal di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun sebesar 52,08. Penentuan kecenderungan variabel kinerja auditor internal (X), setelah nilai minimum (Xmin) dan nilai maximum (Xmax) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (Mi) dengan rumus  $\frac{1}{2}(X_{\max}+X_{\min})$ , mencari standart deviasi ideal (SDi) dengan rumus  $\frac{1}{6}(X_{\max}-X_{\min})$ . Berdasarkan acuan tersebut hasil sebagai berikut:

$$X_{\min} = 26$$

$$X_{\max} = 60$$

$$\text{Mean ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (60 + 26) = 43$$

$$\text{Standart Deviasi ideal (SDi)} = \frac{1}{6} (60 - 26) = 5,666 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X \geq \text{Mi} + \text{SDi}$$

$$= X \geq 43 + 6$$

$$= X \geq 49$$

$$\text{Sedang} = (\text{Mi} - \text{Sdi}) \leq X < (\text{Mi} + \text{SDi})$$

$$= (43 - 6) \leq X < (43 + 6)$$

$$= 37 \leq X < 49$$

$$\text{Rendah} = X < \text{Mi} - \text{Sdi}$$

$$= X < 43 - 6$$

$$= X < 37$$

**Tabel 4.11: Distribusi Kategori Variabel Kinerja Auditor Internal (X)**

No.	Skor	Kategori
1	$X \geq 49$	Tinggi
2	$48 \leq X \leq 38$	Sedang
3	$X \leq 37$	Rendah

**Tabel 4.12: Kategori Variabel Kinerja Auditor Internal (X)**

No.	Responden	Skor	Kategori
1.	AA	49	Tinggi
2.	AB	40	Sedang
3.	AC	58	Tinggi
4.	AD	49	Tinggi
5.	AE	52	Tinggi
6.	AF	53	Tinggi
7.	AG	55	Tinggi
8.	AH	49	Tinggi
9.	AI	48	Sedang
10.	AJ	47	Sedang
11.	AK	60	Tinggi
12.	AL	43	Sedang
13.	AM	60	Tinggi
14.	AN	57	Tinggi
15.	AO	52	Tinggi
16.	AP	51	Tinggi
17.	AQ	54	Tinggi
18.	AR	38	Sedang
19.	AS	50	Tinggi
20.	AT	58	Tinggi
21.	AU	59	Tinggi
22.	AV	58	Tinggi
23.	AW	55	Tinggi
24.	AQ	51	Tinggi
25.	AY	50	Tinggi
26.	AZ	55	Tinggi
27.	BA	55	Tinggi
28.	BB	58	Tinggi
29.	BC	49	Tinggi
30.	BD	57	Tinggi
31.	BE	53	Tinggi
32.	BF	54	Tinggi
33.	BG	40	Sedang
34.	BH	59	Tinggi
35.	BI	48	Sedang
36.	BJ	51	Tinggi
37.	BK	52	Tinggi

Tabel 4.12 Lanjutan

38.	BL	55	Tinggi
39.	BM	49	Tinggi
40.	BN	50	Tinggi
41.	BO	26	Rendah
42.	BP	60	Tinggi
43.	BQ	45	Sedang
44.	BR	59	Tinggi
45.	BS	59	Tinggi
46.	BT	54	Tinggi
47.	BU	55	Tinggi
48.	BV	43	Sedang
49.	BW	54	Tinggi
50.	BX	59	Tinggi
51.	BY	53	Tinggi
52.	BZ	58	Tinggi
53.	CA	55	Tinggi
54.	CB	53	Tinggi
55.	CC	53	Tinggi
56.	CD	48	Sedang
57.	CE	47	Sedang
58.	CF	60	Tinggi
59.	CG	43	Sedang
60.	CH	60	Tinggi

Tabel 4.13: Distribusi Kategori Variabel Kinerja Auditor Internal (X)

No.	Skor	F	%	Kategori
1	$X \geq 49$	47	78%	Tinggi
2	$48 \leq X \leq 38$	12	20%	Sedang
3	$X \leq 37$	1	2%	Rendah
<b>Jumlah</b>		60	100%	

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa kinerja auditor internal di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun memiliki kategori tinggi terhadap karyawan di BMT MBS sebanyak 78% atau sekitar 47 karyawan, kategori sedang sebanyak

20% atau 12 karyawan dan sisahnya 2% dari semua karyawan yang ada sejumlah 60 karyawan.

## 6. Variabel Kepatuhan Operasional Karyawan (Y)

Variabel kepatuhan operasional karyawan (Y) diukur melalui angket yaitu terdiri dari 24 butir pernyataan dengan skala likert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban. Skor 5 menjadi skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Dari butir pertanyaan yang ada, diperoleh skor tertinggi 120 dan skor terendah 46. Setelah dihitung menggunakan spss diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil: Mean, Median, Modus, Ymin dan Ymax Variabel Kepatuhan Operasional Karyawan (Y)		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		101.47
Median		101.00
Mode		98 <sup>a</sup>
Minimum		46
Maximum		120
Sum		6088

Dari tabel 4.14 diketahui rata-rata kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun sebesar 101,47. Penentuan kecenderungan variabel kepatuhan operasional karyawan (Y), setelah nilai minimum (Ymin) dan nilai maximum (Ymax) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (Mi) dengan rumus  $\frac{1}{2}(Y_{max}+Y_{min})$ , mencari standart



deviasi ideal (SDi) dengan rumus  $1/6(Y_{\max}-Y_{\min})$ . Berdasarkan acuan tersebut hasil sebagai berikut:

$$Y_{\min} = 46$$

$$Y_{\max} = 120$$

$$\text{Mean ideal (Mi)} = \frac{1}{2}(120 + 46) = 83$$

$$\text{Standart Deviasi ideal (SDi)} = \frac{1}{6}(120 - 46) = 12,33 \text{ dibulatkan menjadi } 12$$

Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= Y \geq \text{Mi} + \text{SDi} \\ &= Y \geq 83 + 12 \\ &= Y \geq 95 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (\text{Mi} - \text{Sdi}) \leq Y < (\text{Mi} + \text{SDi}) \\ &= (83 - 12) \leq Y < (83 + 12) \\ &= 71 \leq Y < 95 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < \text{Mi} - \text{Sdi} \\ &= X < 83 - 12 \\ &= Y < 71 \end{aligned}$$

**Tabel 4.15: Distribusi Kategori**

**Variabel Kepatuhan Operasional Karyawan (Y)**

No.	Skor	Kategori
1	$Y \geq 95$	Tinggi
2	$94 \leq Y \leq 72$	Sedang
3	$Y \leq 71$	Rendah

**Tabel 4.16: Kategori Variabel Kepatuhan Operasional Karyawan (Y)**

No.	Responden	Skor	Kategori
1.	AA	98	Tinggi
2.	AB	79	Sedang
3.	AC	113	Tinggi
4.	AD	97	Tinggi
5.	AE	91	Sedang
6.	AF	98	Tinggi
7.	AG	100	Tinggi
8.	AH	90	Sedang
9.	AI	94	Sedang
10.	AJ	98	Tinggi
11.	AK	120	Tinggi
12.	AL	84	Sedang
13.	AM	120	Tinggi
14.	AN	97	Tinggi
15.	AO	118	Tinggi
16.	AP	96	Tinggi
17.	AQ	95	Tinggi
18.	AR	89	Sedang
19.	AS	78	Sedang
20.	AT	114	Tinggi
21.	AU	113	Tinggi
22.	AV	118	Tinggi
23.	AW	115	Tinggi
24.	AQ	108	Tinggi
25.	AY	93	Sedang
26.	AZ	107	Tinggi
27.	BA	101	Tinggi
28.	BB	111	Tinggi
29.	BC	91	Sedang
30.	BD	105	Tinggi
31.	BE	105	Tinggi
32.	BF	103	Tinggi
33.	BG	80	Sedang
34.	BH	114	Tinggi
35.	BI	93	Sedang
36.	BJ	96	Tinggi
37.	BK	98	Tinggi
38.	BL	101	Tinggi
39.	BM	99	Tinggi
40.	BN	101	Tinggi
41.	BO	46	Rendah
42.	BP	118	Tinggi
43.	BQ	90	Sedang
44.	BR	118	Tinggi
45.	BS	105	Tinggi

Tabel 4.16 Lanjutan

46.	BT	114	Tinggi
47.	BU	95	Tinggi
48.	BV	91	Sedang
49.	BW	90	Sedang
50.	BX	115	Tinggi
51.	BY	116	Tinggi
52.	BZ	117	Tinggi
53.	CA	112	Tinggi
54.	CB	109	Tinggi
55.	CC	110	Tinggi
56.	CD	101	Tinggi
57.	CE	96	Tinggi
58.	CF	120	Tinggi
59.	CG	84	Sedang
60.	CH	120	Tinggi

Tabel 4.17: Distribusi Kategori Variabel

## Kepatuhan Operasional Karyawan (Y)

No.	Skor	F	%	Kategori
1	$Y \geq 95$	44	73%	Tinggi
2	$94 \leq Y \leq 72$	15	25%	Sedang
3	$Y \leq 71$	1	2%	Rendah
<b>Jumlah</b>		60	100%	

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun memiliki kategori tinggi sebanyak 73% atau sekitar 44 karyawan, kategori sedang sebanyak 25% atau 15 karyawan dan sisahnya 2% dari semua karyawan yang ada sejumlah 60 karyawan.

#### **D. Pembahasan**

Dari berbagai pengujian yang dilakukan di atas maka dapat diperoleh jawaban untuk masing-masing rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan statistik didapatkannya bahwasannya kinerja auditor internal di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun rata-rata sebesar 52,08. Penentuan kecenderungan kinerja auditor internal di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun tergolong dalam kategori tinggi yakni sebesar 78% yang dapat dirasakan 47 karyawan dari total keseluruhan 60 karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Penerapan Audit Internal Terhadap Sistem Pengendalian Intern Perusahaan (Studi Kasus Pada Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk)” oleh Atika Fitria yang menyatakan auditor internal dalam pekerjaannya menerapkan hasil penilaian dengan acuan standart. Standart inilah yang membantu auditor internal untuk mencapai sistem pengendalian intern perusahaan yang baik.

2. Hasil perhitungan statistik didapat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan Kabupaten Madiun rata-rata sebesar 101,47. Tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS)

Syariah Jiwan Kabupaten Madiun tergolong dalam kategori tinggi yakni sebesar 73%.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan sebelumnya yang berjudul “Peranan Audit Internal Terhadap Kepatuhan Manajemen Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Otto Paramaceutical Industries. Ltd)” oleh Daniel Susanto yang menyatakan audit internal yang dilakukan telah berperan dalam menunjang pengendalian intern yakni kepatuhan.

Pengaruh kinerja auditor internal terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan, berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kinerja auditor internal (X), berpengaruh terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan (Y), artinya jika kinerja audit internal baik maka tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Jiwan Kabupaten Madiun baik. Hubungan tersebut tergolong kuat, hal ini dibuktikan dengan nilai R pada tabel 4.9 dimana nilai R sebesar 0,862. Berdasarkan nilai R square pada tabel 4.9 pengaruh kinerja audit internal terhadap tingkat kepatuhan operasional karyawan sebesar 74,3% dan sisanya 25,7% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kinerja audit internal (X) sebesar 12,937 sedangkan t tabel sebesar 1,67155. Sementara nilai signifikansi variabel 0,000 maka nilai signifikansi



lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel 1,67155 nilai sig lebih kecil dari pada 0,05.

**BAB V**  
**PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

1. Pengaruh kinerja auditor internal di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwon Kabupaten Madiun memperoleh nilai rata-rata sebesar 52,08. Sebanyak 47 karyawan berpendapat bahwa kinerja auditor internal berpengaruh sebesar 78% dari total keseluruhan 60 karyawan.
2. Tingkat kepatuhan operasional karyawan di BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Jiwon Kabupaten Madiun termasuk dalam kategori tinggi yakni, sebanyak 44 karyawan atau sebesar 73% dari total keseluruhan 60 karyawan. Dengan nilai rata-rata 101,47.
3. Ada pengaruh yang signifikan kinerja audit internal (X) terhadap kepatuhan operasional karyawan (Y) sebesar 74,3% dan 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Karena t hitung sebesar 12,937 dengan nilai sig 0,0000. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel 1,67155 nilai sig lebih kecil dari pada 0,05. Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

**B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak terkait:

### 1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa dilakukan tidak hanya pada BMT (*Baitul Maal wa Tamwil*) atau lembaga keuangan syariah di wilayah Jiwan Kabupaten Madiun saja. Dapat dilakukan pada wilayah lain yang cakupan luas dari penelitian ini. Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya, serta dapat mengembangkannya dengan menggunakan variabel-variabel yang berbeda dari penelitian ini.

### 2. Bagi Perusahaan

Sebagai perusahaan yang sudah memiliki anak cabang dan dipercaya oleh nasabah di wilayah Jiwan khususnya Kabupaten Madiun diharapkan tetap menjaga kepercayaan nasabah terhadap BMT Mandiri Berkah Sejahtera (MBS) Syariah Jiwan dengan terus meningkatkan kinerja operasional karyawan sekaligus perusahaan. Selain itu perusahaan sebaiknya terus meningkatkan kepatuhan terhadap seluruh karyawan dan hubungan baik antar karyawan, nasabah dan pihak yang terkait agar hubungan baik terus terjalin dan operasional perusahaan berjalan lancar.

### 3. Bagi Masyarakat

Bagi masyarakat umum diharapkan lebih selektif dalam memilih BMT (*Baitul Maal wa Tamwil*). Sebelum memutuskan untuk bergabung pastikan BMT tersebut memiliki karyawan

dan operasional perusahaan yang baik. Dengan kinerja karyawan dan operasional yang baik menunjukkan BMT tersebut dapat dipercaya dan memiliki kualitas BMT yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Refrensi Buku:

- Abd Djaliel, Maman dan Abdullah, Boedi. Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Ali, Achmad Ali. Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) termasuk Intepretasi Undang-Undang (Legispradunce). Jakarta: Kencana. 2009).
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Peneltian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- Darmawan, Deni. Metodologi Penelitian Kuantitaif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2014.
- Evita, Siti Noni dan Ariawaty, Rina Novianty. Metode Kuantitatif Praktis. Bandung: Bima Pratama Sejahtera. 2016.
- Hermawan, Asep. Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif. Jakarta: Grasindo. 2005.
- Hery. Auditing Dasar-Dasar Pemeriksaan Akuntansi. Jakarta: PT. Grasindo. 2019.
- Jannah, Miftahul Lina dan Prasetyo, Bambang. Metode Penelitian Kuantitaif Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2008.
- Komala, Adeh Ratna dan Anggadini, Sri Dewi. Akuntansi Syariah. Bandung: Rekayasa Sains. 2017.
- Mardani. Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia. Jakarta: Pramedia Group. 2017.
- Margono. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta: 2009.
- Moenaf, H.Regar. Mengenal Profesi Akuntan dan Memahami Laporannya. Jakarta: PT.Bumi Aksara. 2007.
- Putro, Eko Widodo. Teknik Penyusunan Instrument Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Rifai, Ahmad dan Misno, Abdurrahman. Metode Penelitian Muamalah. Jakarta: Salemba Diniyah. 2018.

- Salahuddin, Marwan. Statistik Pendidikan Islam Metode Analisis Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Sholahuddind, Muhammad. Lembaga Keuangan dan Ekonomi Islam. Yogyakarta: Penerbit Ombak. 2014.
- Siregar, Syofian. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana. 2017.
- Soimin dan Najid, Muhammad Najid. Pengantar Hukum Indonesia. Malang: Setara Press. 2014.
- Sudrajat dan M. Sabana dan Sudrajat. Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah. Bandung: Pustaka Setia. 2005.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. 2018.
- Sujarweni, V Wiratna. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru. 2014.
- Sulisworo, Dwi. Pengukuran Kinerja. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan. 2009.
- Sunariah, Nia Siti dan Kasmandi. Panduan Modern Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Sunyoto. Praktik SPSS untuk Kasus. Yogyakarta: Nuha Media. 2011.
- Tanjung, Hendri dan Hafidhuddin, Didin. Manajemen Syariah dalam Praktik. Jakarta: Gema Insani Press. 2003.
- Tugiman, Hiro. Standart Profesional Audit Internal. Yogyakarta: Kanisius. 2006.
- Tuniredja, Tukiran. Penelitian Kuantitaif: Sebuah Pengantar. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Yusuf, Mari. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana. 2014.

#### **Refrensi Jurnal dan Artikel Ilmiah:**

- Dewi, Nurvita Puspa. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standart Prosedur Kerja (Standart Operisional Procedure/SOP) Di PT. Suzuki Indomobil Motor Roda 4 Plant Tambun II Bekasi Tahun 2010. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarief Hidayatullah Jakarta. 2010.
- Dewi, Sarita Permata, "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU

Anak Cabang Perusahaan RB.Group),” *Jurnal Nominal*, Vol 1 No.1 (2012), 3-4.

Diliyanti, Brigita Septi Dewi. *Internal Audit: Organisasi, Ruang Lingkup dan Pelaksanaan Tugas*. Yogyakarta: Universitas Santa Dharma. 2007.

Elisabrth, Duma Megaria, “Analisis Fungsi Dan Tujuan Internal Auditor Dalam Pelaksanaan Pengendalian Intern Untuk Memaksimalkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Salah Satu BUMN di Kota Medan),” *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Methodist*, Vol.2 No.2 (2019), 131-140.

Fitria, Atika. *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Penerapan Audit Internal Terhadap Sistem Pengendalian Intern Perusahaan (Studi Kasus pada Bank Negara Indonesia (Persero)tbk)*. Jakarta: Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah, 2009.

Ganesha, Aldo. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepatuhan Perusahaan Go Public Pada Inetrnational Financial Reporting Standart*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang. 2015.

Jayanti, Siswi, Kurniawan, Bina dan Pradipta, Nadhya Rizky, “Analisis Kepatuhan Pelaksanaan Standart Operational Procedure (SOP) Pada Pekerja Kelistrikan di PT.Angkasa Pura I Semarang Tahun 2016,” *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol.4 No.3 (Juli 2016), 537-548.

Manullang, Intan. *Pengaruh Profesionalisme Audit Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PT.Karyabhakti Manunggal Pematangsiantar*. Medan: Universitas Sumatera Utara. 2018.

Mardiyah, Qonita dan Mardiani, Sepky, “Praktik Audit Syariah di Lembaga Keuangan Syariah Indonesia,” *Jurnal April*, Vol.1 No.1 (2015), 1-13.

Nafidah, Nurun. *Pengaruh Kinerja Pustakawan Terhadap Kepuasan Pemustaka Pada Perpustakaan Universitas Indonesia*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. 2015.

Naryoto, Lilik Jiwo. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pemerintah*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2016.

Pamungkas, Bayu. *Analisis Kepatuhan Koperasi Syariah Terhadap Prinsip Syariah Berdasarkan Permen K.UMKM Nomor: 35.3/Per/M.UMKM/X?2007 (Studi Kasus di BMT Akbar dan KSUS AN-Nur Kecamatan Tawang Sari Tahun 2015)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2016.

Pharamitha, Lolyta Revi. Efektivitas Peran Audit Internal (Studi Kasus pada PT.Madubaru Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2016.

Pulungan, Nuhamidah. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor," Jurnal Ilmiah Integritas, Vol.7 No.1 (Januari 2015), 1-5.

Rawung, Dendy Ronald. Persepsi Karyawan Terhadap Peranan Audit Internal. Yogyakarta: Universitas Dharma, 2007.

Setyawan, Agustinus, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)," Jurnal Accounting & Management Innovation, Vol. 7 No.1 (Januari 2018), 69-70.

Susanto, Daniel. Peran Audit Internal Terhadap Kepatuhan Manajemen Perusahaan. Bandung: Universitas Widyatama. 2007.

Wulandari, Tri. "Peranan Audit Internal Terhadap Kepatuhan Standart Operasional Prosedur (SOP) Pada PT X," Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, Vol.6 No.7 (Juli 2017), 1-15

Yulinarti dan Aulin Nuha, Gardina, "Pengaruh Audit Internal Terhadap Kepatuhan Manajemen," Jurnal Balance, Vol. XIII No.02 (Juli 2016), 145-156.

#### **Refrensi Internet:**

Jurnal Manajemen, -Pengertian Audit Inetrnal: Tujuan, Fungsi, Ruang Lingkup," dikutip dari <https://jurnalmanajemen.com/audit-internal/>, [diunduh tanggal 14 Januari 2020].

Kode Etik, -KODE ETIK dikutip dari <https://na.theiia.org>, [diunduh tanggal 31 Mei 2020].

Rasyid, Adul, -PERKEMBANGAN LEMBAGA PERBANKAN DAN KEUANGAN SYARIAH DI INDONESIA dikutip dari <https://business-law.binus.ac.id/2018/07/03/perkembangan-lembaga-perbankan-dan-keuangan-syariah-di-indonesia/>, [diunduh tanggal 20 April 2020]

Sarjanaku.com, -Pengertian Teori Kepatuhan Menurut Para Ahli, dikutip dari <https://www.sarjanaku.com/2016/06/teori-kepatuhan-compliance-theory.html?m=1>, [diunduh tanggal 20 Januari 2020].

Suhartono, -Audit dalam Perspektif Islam dikutip dari <https://spi.uin-alauddin.ac.id/index.php/2016/09/16/audit-dalam-perspektif-islam/>, [diunduh tanggal 13 Januari 2020].

Universitas Djuanda, -SISTEM KEUANGAN DI INDONESIA dikutip dari <https://unida.ac.id/fe/artikel/sistem-keuangan-diindonesia>, [diunduh tanggal 20 April 2020].