

DISERTASI

**EFEKTIVITAS AUDIT INTERNAL DAN KINERJA PEGAWAI
PENGARUH MODERASI ISLAMIC SPRITUAL QUOTIENT
(STUDI PADA PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA)**

**INTERNAL AUDIT EFFECTIVENESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE
THE MODERATING EFFECT OF ISLAMIC SPRITUAL QUOTIENT
(STUDY OF ISLAMIC BANK IN INDONESIA)**

SEPTY INDRA SANTOSO



**PROGRAM DOKTORAL ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

DISERTASI

**EFEKTIVITAS AUDIT INTERNAL DAN KINERJA PEGAWAI
PENGARUH MODERASI ISLAMIC SPIRITUAL QUOTIENT
(STUDI PADA PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA)**

**INTERNAL AUDIT EFFECTIVENESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE
THE MODERATING EFFECT OF ISLAMIC SPIRITUAL QUOTIENT
(STUDY OF ISLAMIC BANK IN INDONESIA)**

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor

disusun dan diajukan oleh

**SEPTY INDRA SANTOSO
A013191024**



kepada

**PROGRAM DOKTORAL ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

LEMBAR PENGESAHAN DISERTASI
EFEKTIVITAS AUDIT INTERNAL DAN KINERJA PEGAWAI
PENGARUH MODERASI ISLAMIC SPIRITUAL QUOTIENT
(STUDI PEERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA)


Disusun dan diajukan oleh

SEPTY INDRA SANTOSO
A013191024

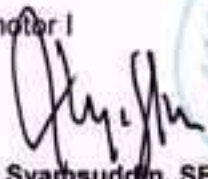
Telah dipertahankan di hadapan Panitia ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 04 Maret 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

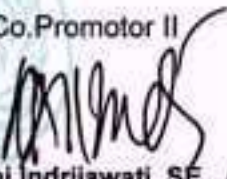
Promotor


Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak., M.Si., CA
NIP. 19640609 199203 1 003


Co.Promotor I


Prof. Dr. Syamsuddin, SE., Ak., M.Si., CA
NIP. 19670414 199412 1 001

Co.Promotor II


Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA
NIP. 19681125 199412 2 002

Ketua Program Studi
Doktor Ilmu Ekonomi


Dr. Madris, SE., DPS., M.Si
NIP. 19601231 198811 1 002



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si
NIP. 19640205 198810 1 001

PERYATAAN KEASLIAN DISERTASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Septy Indra Santoso

NIM : A013191024

Program studi/jenjang : Doktor Ilmu Ekonomi (S3)

Menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa disertasi yang berjudul:

Efektivitas Audit Internal dan Kinerja Pegawai Pengaruh Moderasi Islamic Spritual Quetient (Studi pada Perbankan Syariah di Indonesia).

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepanjng pengetahuan saya didalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa terdapat unsur unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku(UU No. 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 04 Maret 2024




(Septy Indra Santoso)

PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-NYA sehingga, penulis dapat melewati perjalanan panjang di wahana intelektual, merasakan butir butir partikel akademik selama perjalanan meraih gelar Doktor di kampus tercinta “Universitas Hasanuddin”. Atas petunjuk, rahmat dan kasih sayangNya yang menjadi sebab penulis dapat menyelesaikan penelitian dan menulis disertasi dengan judul **“Efektivitas Audit Internal dan kinerja Pegawai Pengaruh Moderasi Islamic Spritual Quetient (studi pada perbankan syariah di Indonesia)”**.

Disertasi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu Ekonomi pada Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin konsentrasi Akuntansi. Penulis menyadari bahwa kekurangan dan keterbatasan yang penulis miliki menyebabkan masih adanya kekeliruan ataupun kekurangan pada disertasi ini. Meskipun segala kemampuan telah penulis kerahkan dan waktu telah diluangkan demi menghasilkan karya terbaik untuk itu mengharapkan saran atau masukan agar tulisan ini dapat lebih bermanfaat bagi yang membutuhkan. Penulis juga menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan disertasi ini adalah berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Orang tua tercinta, ayahanda Ir. Imam Santoso dan Ibunda Ratna Fitri Yunus yang dengan ikhlas memberikan dorongan, bantuan do'a disetiap waktu serta perhatian dan kasih sayangnya
2. Prof. Dr. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin, Prof. Dr, Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta jajarannya dan Dr. H. Madris, SE., DPS., M.Si selaku Ketua Program

Studi Doktor Ilmu Ekonomi, yang telah memberikan kemudahan dalam menempuh pendidikan di Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin.

3. Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak., M.Si., CA selaku promotor, Prof. Dr. Syamsuddin, SE., Ak., M.Si., CA selaku co-promotor 1 dan Dr. Aini Indrijawati, SE., M.Si., Ak., CA selaku co-promotor 2 yang telah banyak meluangkan dan memberikan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memberi masukan kepada penulis.
4. Dr. M. Ridha Ajam, M. Hum selaku Rektor Universitas Khairun yang telah memberikan restu, dukungan dan serta motivasi selama perjalanan pendidikan pada program doktoral.
5. Tim penguji internal (Prof. Dr. Mediaty, SE., Ak., M.Si., CA, Prof. Dr. Nirwana, SE., Ak., M.Si., CA, Prof. Dr. Asri Usman. SE., Ak., M.Si., CA., Dr. Sabir, S.E., M.Si) serta penguji eksternal (Prof. Irwan Taufiq Ritonga, SE., M.Bus., CA., Ph.D) yang telah memberikan saran atas perbaikan disertasi ini.
6. Pegawai program pascasarjana Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin.
7. Istri tercinta dan terkasih Andi Amalia Dahlia, S.Farm., M.Si sejak awal perkuliahan selalu mendukung dan mendoakan hingga proses akhir perkuliahan ini. Dan untuk anak anak sholehah dan sholehku, Nursyifa Maryam Azzahra Putri Santoso, Muhammad Faqih Aljunaid Putra Santoso dan Ahmad Zulkarnain.
8. Sahabat seperjuangan angkatan 2019 Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin yang telah banyak memberikan edukasi mengenai makna sebuah proses, terkhusus teman teman dikonsentrasi akuntansi bu Niar, idra, uni, ule, yuwin, dan pak gun serta semua pihak yang telah membantu hingga selesainya disertasi ini.

Makassar, 04 Maret 2024

Septy Indra Santoso

ABSTRAK

SEPTY INDRA SANTOSO. *Efektivitas Audit Internal dan Kinerja Pegawai Pengaruh Moderasi Islamic Spritual Quotient: Studi pada Perbankan Syariah di Indonesia* (dibimbing oleh Arifuddin, Syamsuddin, dan Aini Indrijawati).

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis efektivitas audit internal terhadap kinerja pegawai dimoderasi *Islamic Spritual Quotient* yang terdiri atas *siddiq*, *amanah*, *fathonah*, dan *tabligh* pada perbankan syariah di Indonesia. Metode yang digunakan ialah kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kota Makassar dengan sampel sebanyak 42 reseponden pegawai perbankan syariah di Makassar. Terdapat lima hipotesis penelitian. Data dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas audit internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan *Islamic Spritual Quotient* yang terdiri atas: *siddiq*, *amanah*, *fathonah*, dan *tabligh* mampu memoderasi efektivitas audit internal terhadap kinerja pegawai pada perbankan syariah di Indonesia.

Kata kunci: efektivitas audit internal dan kinerja pegawai, *Islamic Spritual Quotient*, perbankan syariah di Indonesia



ABSTRACT

SEPTY INDRA SANTOSO. *The Effectiveness of Internal Audit and Employees' Performance: The Moderating Effect of Islamic Spiritual Quotient Study on Sharia Banking in Indonesia* (supervised by Arifuddin, Syamsuddin and Aini Indrijawati)

The research aims at testing and disclosing the effectiveness of the internal audit on the employees' performance moderated by the Islamic spiritual quotients consisting of siddiq, amanah, fhathonah and tabligh in the sharia banking in Indonesia. The research used the quantitative method. The research was conducted in Makassar City with the samples of 42 sharia bank employees as the respondents. There were five research hypotheses. The data were analysed using the statistical package for social sciences (SPSS). The research result indicates that the effectiveness of the internal audit has the significant effect on the employees' performance and the Islamic spiritual quotients comprising siddiq, amanah, fhathonah and tabligh are able to moderate the effectiveness of the internal audit on the employees' performance in the sharia banking in Indonesia.

Key words: internal audit effectiveness, employee's performance, Islamic spiritual quotient and sharia banking in Indonesia



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
PERYATAAN KEASLIAN DISERTASI.....	III
PRAKATA.....	IV
ABSTRAK.....	V
DAFTAR ISI.....	VI
DAFTAR TABEL.....	VII
DAFTAR GAMBAR.....	VIII

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang	1
1.2. Rumusan masalah.....	16
1.3. Tujuan penelitian.....	17
1.4. Manfaat penelitian.....	18

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan teori dan konsep.....	19
2.2. Tinjauan empiris.....	49

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka konseptual.....	53
3.2. Hipotesis.....	55

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan penelitian.....	61
4.2. Situs dan waktu penelitian.....	61
4.3. Populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel.....	61
4.4. Jenis dan sumber data.....	62
4.5. Metode pengumpulan data.....	62
4.6. Variabel dan defenisi operasional.....	63

4.7.	Teknik analisis data.....	69
BAB V HASIL PENELITIAN		
5.1.	Gambaran umum objek penelitian	73
5.2.	Karakteristik responden.....	80
5.3.	Uji validitas dan reliabilitas.....	86
5.4.	Uji asumsi klasik.....	98
5.5.	Uji hipotesis.....	100
5.6.	Uji determinasi (R_2).....	105
Bab VI PEMBAHASAN		
6.1.	Efektivitas audit internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.....	109
6.2.	Efektivitas audit internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan moderasi islamic spritual quotient berupa shiddi.....	111
6.3.	Efektivitas audit internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan moderasi islamic spritual quotient berupa amanah.....	113
6.4.	Efektivitas audit internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan moderasi islamic spritual quotient berupa fathonah....	115
6.5.	Efektivitas audit internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan moderasi islamic spritual quotient berupa tabligh.....	117
Bab VII PENUTUP		
7.1.	Kesimpulan	119
7.2.	Saran.....	120
7.3.	Keterbatasan.....	121

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Data perbankan syariah di Indonesia.....	3
4.1. Variabel penelitian dan defenisi operasional	65
5.1. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	81
5.2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	82
5.3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	82
5.4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	83
5.5. Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan.....	84
5.6. Karakteristik responden berdasarkan posisi.....	85
5.7 Karakteristik responden berdasarkan lembaga perbankan.....	85
5.8. Hasil uji validitas variabel efektivitas audit internal (X).....	88
5.9. Hasil uji Reliabilitas variabel efektivitas audit internal (X).....	89
5.10. Hasil uji validitas variabel moderasi isq berupa shiddiq (Z1).....	89
5.11. Hasil uji reliabilitas variabel moderasi isq berupa shiddiq (Z1).....	90
5.12. Hasil uji validitas variabel moderasi isq berupa amanah (Z2).....	91
5.13. Hasil uji reliabilitas variabel moderasi isq berupa amanah (Z2).....	92
5.14. Hasil uji validitas variabel moderasi isq berupa fathonah (Z3).....	93
5.15. Hasil uji reliabilitas variabel moderasi isq berupa fathonah (Z3).....	94
5.16. Hasil uji validitas variabel moderasi isq berupa tabligh (Z4).....	95
5.17. Hasil uji reliabilitas variabel moderasi isq berupa tabligh (Z4).....	96
5.18. Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y).....	97
5.19. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y).....	98
5.20. Hasil uji normalitas.....	98

5.21. Hasil uji heterokedastisitas.....	99
5.22. Hasil uji multikolienaritas.....	100
5.23. Hubungan variabel efektivitas audit internal terhadap kinerja pegawai	101
5.24. Hubungan variabel X ke Y dimoderasi isq berupa Shiddiq (Z1).....	102
5.25. Hubungan variabel X ke Y dimoderasi isq berupa Amanah (Z2).....	103
5.26. Hubungan variabel X ke Y dimoderasi isq berupa Fathonah (Z3).....	104
5.27. Hubungan variabel X ke Y dimoderasi isq berupa Tabligh (Z4).....	105
5.28. Uji determinasi variabel Y.....	106
5.29. Uji determinasi variabel shiddiq (Z1).....	106
5.30. Uji determinasi variabel amanah (Z2).....	107
5.31. Uji determinasi variabel fathonah (Z3).....	108
5.32. Uji determinasi variabel tabligh (Z4).....	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia.....	04
2.2. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia	04
2.3. Islamic spritual quotient.....	25
2.4. Efektivitas audit internal.....	39
3.1. Kerangka pemikiran penelitian.....	54
3.2. Kerangka konseptual penelitian	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu indikator keberhasilan kinerja suatu organisasi usaha terletak pada human resource yaitu pegawai atau karyawannya. Hal ini tidak terlepas juga dengan organisasi perbankan baik konvensional maupun syariah. Strategi yang menentukan keberhasilan perusahaan perbankan syariah berupa kegiatan operasionalnya yang didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

Berkembangnya model bisnis perbankan Syariah dimulai sejak berdirinya Myt Ghamr bank di mesir yang digagas oleh Ahmad El Najjar pada tahun 1963. Di awal periode 1970an dan 1980an mulai berkembang di negara negara islam seperti Arab, Pakistan, Iran, Malaysia, Bangladesh dan Turki. Perkembangan jasa keuangan bank syariah di negara negara islam mengalami peningkatan dimulai dari beroperasinya *islamic development bank* yang didirikan atas hasil keputusan sidang menteri luar negeri negara negara OKI (organisasi Kerjasama islam) dengan merubah system bunga menjadi system bagi hasil. Kesepakatan negara negara islam untuk mendirikan lembaga keuangan syariah mempunyai misi dalam rangka membangun tatanan system ekonomi berbasis syariah sebagai cikal bakal melahirkan bank bank syariah yang ada di dunia.

Perbankan syariah pada pertengahan tahun 1970an juga telah memasuki sebagian besar pasar keuangan global. Salah satunya di inggris, hal ini ditandai dengan jumlah lembaga yang menyediakan layanan keuangan Islam serta berbagai jenis dan sertifikat yang ditawarkan oleh universitas Inggris dan lembaga profesional lainnya, jumlah firma hukum yang terlibat dalam konsultasi dan pengembangan produk keuangan

islam. Pada saat itu, London menjadi pusat keuangan internasional di satu sisi dan menguraikan faktor-faktor yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan keuangan islam (Abidin, 2020).

Perubahan tatanan system ekonomi berbasis Syariah yang berguna untuk melahirkan Lembaga keuangan perbankan Syariah juga dirasakan oleh negara dengan muslim terbesar di dunia yaitu Indonesia. Dalam hal ini, pemerintah merasa penting mendirikan Lembaga keuangan perbankan Syariah sebagai pilar pembangunan ekonomi untuk melayani mayoritas penduduk muslim terbesar di dunia. Dukungan Indonesia terhadap lahirnya perbankan Syariah dimulai tahun 1992. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur eksistensi ekonomi syariah. Ini dibuktikan dengan bertambahnya Industri lembaga keuangan perbankan syariah dari tahun ke tahun yang mengalami penambahan jumlah bank syariah. Dari tahun 1992 s.d. 1999 hanya ada satu Bank Umum Syariah di Indonesia yaitu bank muamalat indonesia (BMI). Dari tahun 2000 s.d. 2003 Bank Umum Syariah bertambah satu yaitu Bank Syariah Mandiri (BSM). Kemudian dari tahun 2004 s.d. 2007 Bank Umum Syariah bertambah satu lagi yaitu Bank Syariah Mega Indonesia (BSMI). Pada tahun 2008 bertambah dua Bank Umum Syariah yaitu unit usaha syariah yang melakukan *spin-off* (BRI Syariah dan Bank Syariah Bukopin), pada tahun 2009 bertambah satu lagi Bank Umum Syariah di Indonesia yaitu BNI Syariah. Pada tahun 2010 s.d. 2014 terjadi perkembangan yang pesat dengan penambahan 6 Bank Umum Syariah di Indonesia yaitu BJB Banten Syariah, Bank Viktoria Syariah, Bank Panin Syariah, BCA Syariah, Maybank Syariah Indonesia, BTPN Syariah. Mengacu pada statistik November 2022 di laman otoritas jasa keuangan, jumlah industri perbankan syariah di Indonesia hingga saat ini sebanyak 196

bank syariah yang terdiri dari bank umum syariah sebanyak 12, unit usaha syariah sebanyak 21 dan bank pembiayaan rakyat Syariah 163.

Tabel 1.1 Data Jumlah Perbankan Syariah di Indonesia

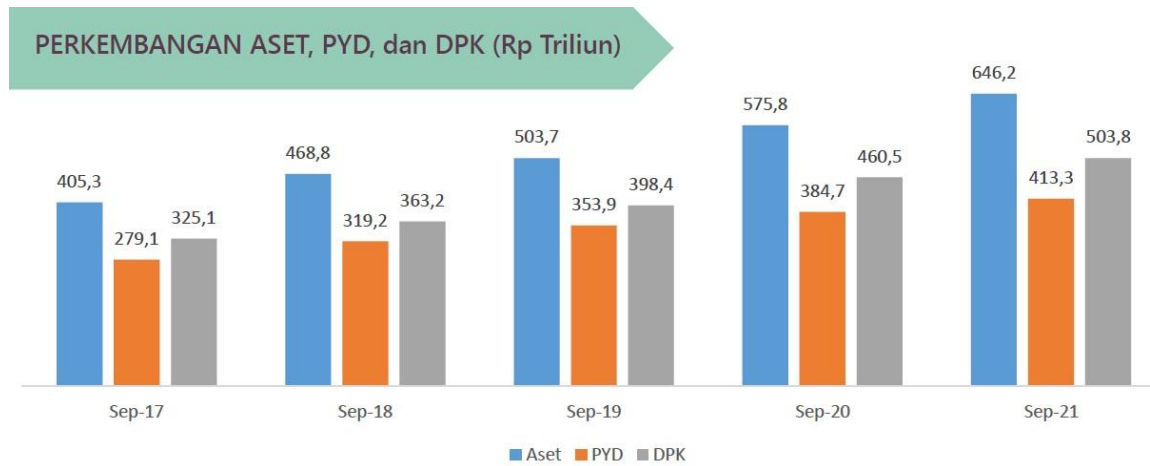
Indikator	Data Statistik Bank syariah			
	2019	2020	2021	2022
Bank Umum Syariah				
Jumlah bank	14	14	15	12
Jumlah kantor	1.894	2.034	2.035	1.811
Unit Usaha Syariah				
Jumlah Unit Usaha	20	34	20	21
Jumlah kantor UUS	368	392	444	445
Bank Pengkreditan Rakyat Syariah				
Jumlah bank	164	163	165	163
Jumlah kantor	506	464	495	483

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan November 2022. Data diolah

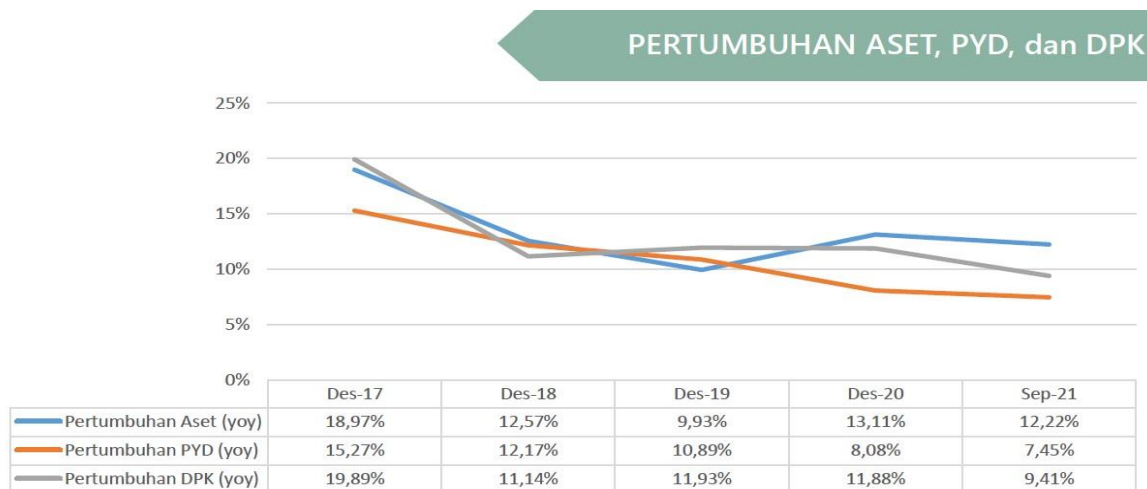
Dari tabel diatas, jumlah perbankan syariah untuk bank umum syariah mengalami naik turun dimana tahun 2019 dan 2020 berjumlah 14, ditahun 2021 berjumlah 15 dan ditahun 2022 mengalami penurunan yang diakibatkan penggabungan 3 bank bumh yaitu mandiri, bri dan bni syariah. Untuk unit usaha syariah mengalami turun naik dimana tahun 2019 sebanyak 20unit usaha, 2020 sebanyak 34, 2021 sebanyak 20 dan ditahun 2022 sebanyak 21 sementara bank pengkreditan rakyat syariah juga mengalami naik turun dari tahun ke tahun.

Adapun pertumbuhan dan perkembangan perbankan syariah di Indonesia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Gambar 1.1 Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia



Gambar 1.2 Pertumbuhan Perbankan Syariah di Indonesia



Pertumbuhan dan perkembangan perbankan Syariah secara global tidak lantas menjadikan industri keuangan syariah di Indonesia berkembang secara signifikan jika

dibandingkan dengan negara-negara lain. Asia Tenggara seperti Malaysia menjadi negara yang paling cepat dalam mengembangkan industri keuangan syariah dibanding negara-negara lain termasuk Indonesia.

Otoritas jasa keuangan (2022) dalam laman resminya mengatakan setidaknya kondisi dan situasi yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja jasa keuangan nasional termasuk perbankan Syariah di Indonesia, antara lain (1) Kondisi global, tren politik dan ekonomi dunia yang terus menerus berubah membuat sistem keuangan global sangatlah dinamis. Krisis keuangan global atau kondisi politik internasional secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi sektor keuangan global yang pada akhirnya akan memberikan dampak pada sektor perbankan dan keuangan nasional.

Oleh karena itu, industri perbankan nasional termasuk perbankan syariah harus memiliki daya tahan agar lebih mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian, (2) Standar dan komitmen internasional, Keanggotaan Indonesia di sejumlah forum seperti G20 yang bekerjasama dengan *Financial Stability Board*, *Islamic Development Bank* (IDB) dan beberapa *standard setting body* seperti *Basel Committee on Banking Supervision* (BCBS) dan *Islamic Financial Services Board* (IFSB) membuat Indonesia harus mampu mengikuti standar internasional dimaksud, tentunya dengan tetap mempertimbangkan kepentingan nasional. Adaptasi standar internasional tersebut akan menjadikan standar perbankan syariah nasional setara dengan negara-negara lain yang lebih maju sekaligus menunjukkan komitmen Indonesia sebagai kontributor aktif.

(3) Integrasi sektor keuangan, adanya masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) di tahun 2015 dan masyarakat ekonomi ASEAN untuk sektor perbankan/keuangan pada tahun 2020 akan mengintegrasikan ekonomi negara-negara ASEAN termasuk

Indonesia. Selain itu, dalam konteks integrasi keuangan antar berbagai sektor jasa keuangan yang tidak hanya meliputi pengembangan perbankan, namun juga pasar modal dan industri keuangan non bank, perlu dibangun sinergi dan harmonisasi pengembangan maupun pengawasan yang lebih terintegrasi, termasuk di dalamnya untuk perbankan dan keuangan syariah, (4) Pertumbuhan berkelanjutan, untuk meningkatkan pertumbuhan yang lebih berkesinambungan, diperlukan dukungan dari sektor jasa keuangan pada sektor riil serta fokus pada pertumbuhan yang menciptakan nilai tambah.

Untuk itu, diperlukan adanya keselarasan antara kepentingan ekonomi, sosial dan lingkungan dalam melakukan aktivitas ekonomi, dimana keterkaitan hal-hal ini merupakan karakteristik yang sudah ada dalam konteks perbankan dan keuangan syariah, (5) Pemerataan pembangunan, wilayah Indonesia yang berupa kepulauan menjadi tantangan dalam pemerataan pembangunan antar wilayah di Indonesia, dimana hingga saat ini pembangunan masih berkonsentrasi di beberapa daerah, khususnya pulau Jawa, Sumatera dan Bali. Pembangunan antar wilayah yang belum merata harus diatasi dengan alokasi dana pembangunan dan pembiayaan yang tepat sasaran. Lembaga keuangan syariah seperti perbankan syariah seharusnya dapat berkontribusi aktif dalam proses distribusi kesejahteraan dan pemerataan kepada masyarakat.

(6) Stabilitas Keuangan, dengan adanya tuntutan pertumbuhan serta variasi produk yang semakin banyak menuntut adanya manajemen risiko yang lebih baik agar tercipta stabilitas sistem keuangan. Selain itu, pelaksanaan koordinasi antara otoritas juga perlu ditingkatkan sehingga terealisasi kebijakan melalui implementasi yang tepat dan pada akhirnya menciptakan stabilitas sistem keuangan, (7) Bonus

Demografi, fenomena bonus demografi pada periode tahun 2015-2035, memiliki beberapa implikasi penting terhadap kemajuan industri perbankan syariah. Implikasi tersebut antara lain terhadap ketersediaan tenaga kerja dan simpanan masyarakat yang meningkat akibat meningkatnya taraf hidup di masa depan

(8) *Financing gap*, potensi dan pendalaman pasar, potensi pembiayaan perbankan untuk membiayai berbagai sektor perekonomian masih terbuka lebar, namun peningkatan pembiayaan dimaksud membutuhkan sumber pendanaan yang lebih bervariasi yang memungkinkan bank tidak hanya bergantung pada dana jangka pendek sehingga dalam konteks ini diperlukan pendalaman pasar keuangan dan (9) Literasi masyarakat terhadap jasa keuangan nasional.

Pada tahun 2019, sejatinya ada dua persoalan utama yang dihadapi perbankan syariah yaitu pertama, kualitas asset yang rendah dan kedua, permodalan terbatas. Kualitas asset yang rendah dibuktikan dengan tingginya pembiayaan bermasalah dan perbaikan kualitas internal bank diantaranya karakter dan kapasitas sumber daya insani bank. Faktor kapasitas sumber daya insani begitu berpengaruh terhadap tingginya pembiayaan bermasalah yang dihadapi.

Memasuki awal tahun 2020, cobaan berupa covid-19 merupakan ujian terberat bagi korporasi termasuk industri perbankan syariah. Selain isu covid-19 yang telah memakan energi besar bagi perbankan syariah setidaknya terdapat dua isu kritis lain yang saat ini juga harus dihadapi industri perbankan syariah di Indonesia. Pertama, tingginya pembiayaan bermasalah dan Kedua, strategis perbankan syariah. Salah satu solusi yang ditawarkan dalam isu ini yaitu kesiapan sumber daya insani yang kompeten

harus menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan kritis ditahun tersebut.

Di tahun 2021, hasil survei *in-depth interview* (IDI), dan *Focus Group Discussion* (FGD) yang dilakukan otoritas jasa keuangan, perbankan syariah saat ini masih memiliki beberapa isu strategis yang menghambat pertumbuhannya. Di antara enam isu strategis tersebut adalah belum adanya diferensiasi model bisnis yang signifikan, pengembangan bisnis yang masih berfokus pada tujuan bisnis saja, kualitas SDM (pemenuhan sdm yang belum optimal), dan TI yang kurang optimal, serta indeks inklusi, dan literasi yang masih rendah.

Permasalahan kinerja perbankan syariah dari tahun ke tahun yang paling utama harus diselesaikan adalah bagaimana kualitas sumber daya manusia di tingkatkan dalam hal ini karyawan / pegawainya. Sejalan dengan hal tersebut, Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama dalam organisasi. Kompleksnya permasalahan industry perbankan syariah di Indonesia seperti kompetitor, pendanaan yang kurang memadai dan kapasitas sumber daya insani bank serta isu strategis kinerja jasa perbankan syariah yang menyebabkan perlunya perbaikan yang sifatnya internal seperti efektivitas audit internal.

Sejalan dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan (Sebregts *et al.*, 2020) menyatakan ada 5 fase dalam efektivitas audit internal yaitu adanya *preparation, execution, report, implementation improvement plan* dan *follow up*. Lebih lanjut bahwa penggunaan informasi audit internal yang efektif dapat menjadi langkah penting untuk mengurangi tugas administratif. Adanya peran audit internal terhadap tata kelola maupun

kinerja organisasi dan krisis saat ini membutuhkan kepastian rekomendasi terkait dengan beberapa tindakan yang bertujuan untuk menguraikan kerangka pengelolaan perusahaan dalam menghindari pengambilan risiko yang berlebihan. Perlunya reposisi fungsi audit internal sebagai faktor kunci dalam lingkungan yang berubah di mana tata kelola perusahaan menghadapi banyak tantangan. Fungsi audit internal yang efektif dalam suatu perusahaan dapat mencegah salah saji dalam pelaporan keuangan. Audit internal juga sebagai fungsi kontrol, mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Kurangnya informasi yang penting mengenai keberadaan, posisi, organisasi, peran dan tanggung jawab audit internal sebagai bagian tertentu dalam suatu entitas.

Perlunya bagi regulator untuk meninjau ketentuan tata kelola perusahaan untuk memberikan audit internal yang komprehensif (Caratas & Spatariu, 2014). Internal audit yang di adopsi di universitas yang berada di Italia lebih cenderung pada Internal audit di organisasi sektor swasta. Awalnya, audit Internal berfokus pada audit keuangan dan kepatuhan saja; kemudian, secara bertahap memperluas cakupannya meliputi audit operasional dalam rangka meminimalisir resiko dan kinerja. Di universitas tersebut, audit operasional merupakan inti dari kegiatan Internal audit, meskipun banyak upaya masih didedikasikan untuk audit keuangan dan kepatuhan (Arena, 2013). Adanya Internal Audit aktivitas perusahaan menjadi lebih efisien dan menuju manajemen aset yang lebih baik, pengurangan biaya (dalam kerangka terorganisir), maksimalisasi keuntungan dan mencapai tujuan jangka menengah dan panjang, kontrol dan audit internal diperlukan juga untuk pembinaan (Daniela & Attila, 2013).

Entitas memerlukan audit internal untuk efisiensi bisnis dalam arti pengelolaan yang baik, pengurangan biaya (dalam kerangka yang terorganisir) sambil

memaksimalkan keuntungan, dan untuk mencapai tujuan jangka menengah dan panjang. Lebih jauh lagi, kegiatan ini tidak boleh dianggap semata-mata sebagai kegiatan yang menghasilkan pengeluaran, melainkan dari perspektif manfaat yang diperolehnya dalam melawan penipuan terutama dalam meningkatkan nilai tambah di masa depan (Petraşcu & Tieanu, 2014).

Audit internal yang berorientasi risiko harus diterapkan secara komprehensif dalam manajemen risiko pada perusahaan. Keterlibatan audit internal dalam manajemen risiko sebagai arah kemajuan baru dari audit internal tidak hanya memberikan peluang untuk pengembangan audit internal tetapi juga meningkatkan daya saing perusahaan di pasar, yang merupakan *win-win solution*. meningkatnya kompleksitas lingkungan perusahaan, teknik manajemen risiko akan terus berkembang, dan secara bersamaan, audit internal itu sendiri dan teknik audit yang sesuai akan bergerak maju, sementara keterlibatan audit internal dalam studi manajemen risiko akan memiliki prospek yang lebih luas di masa depan.

Berkembangnya praktik, audit internal membutuhkan lebih banyak praktisi untuk terlibat dalam penelitian sehingga tidak hanya memperkaya kajian teori-teori di bidang ini, tetapi juga meningkatkan kepraktisan temuan (Wang & Li, 2011). Audit internal memberikan kontribusi nilai yang baik dengan menganalisis risiko yang dihadapi entitas maupun dengan rekomendasi dalam laporan audit internal yang dibuat di akhir misi. Misi audit internal tidak dapat memberikan jaminan penuh bahwa tidak ada disfungsi karena pengendalian internal khusus, tetapi dapat memberikan jaminan yang wajar bahwa risiko manajemen diidentifikasi dan di bawah kontrol. "Audit yang efektif bergantung pada cara

informasi dikumpulkan, dianalisis, dan dilaporkan. Hasilnya dapat memverifikasi kepatuhan dengan ketidaksesuaian atau menunjukkan aturan, standar, atau peraturan.

Dalam hal meningkatkan kinerja organisasi dibutuhkan pengetahuan dan penerapan prinsip-prinsip yang lebih modern yang bertujuan untuk memastikan berfungsinya entitas yang bersangkutan, dalam hal kinerja dan daya saing. Untuk tujuan ini, praktik manajemen yang baik perlu diisi secara permanen dengan item baru, dikonseptualisasikan dan diimplementasikan dalam struktur fungsional entitas. Bidang audit internal mencakup pendekatan disiplin dan sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen dan pengendalian risiko. Pada kenyataannya, masalah audit internal dihadapkan pada tantangan untuk menganalisis dan mengevaluasi manajemen dari segi sistem dan proses, untuk memberikan jaminan sehubungan dengan tingkat kegiatan pengendalian internal dan pada saat yang sama untuk memberikan saran yang akan mengarah pada perbaikan situasi yang tunduk pada audit serta dapat dibagi menjadi objek dan sub-objek seperti proses, aktivitas, atau operasi dasar yang berbeda (Zaharia *et al.*: 2013).

Beban pengawasan dapat dikurangi dengan berbagi hasil audit internal dengan pengawas eksternal. Namun, kualitas audit internal yang baik dan penggunaan hasil audit harus dijamin oleh organisasi. Audit internal membantu dan berkontribusi terhadap kinerja organisasi dan menjadi fungsi pendukung utama bagi manajemen senior, direksi dan komite audit (Mahdawi *et al.*, 2019). Lebih lanjut pengetahuan, keterampilan dan pelatihan dapat mempengaruhi efektivitas audit internal syariah (Khalid *et al.*, 2018). Proses audit internal syariah yaitu persiapan, rencana audit, pelaksanaan audit, pelaporan dan tindak lanjut (Algabry *et al.*, 2020).

(Botez & Melega, 2021) menyatakan audit internal merupakan bagian sumber daya penting bagi perusahaan yang terintegrasi dengan resiko dalam mengantisipasi resiko yang baru muncul dan membantu resiko kritis untuk dikelola secara efektif. Audit internal juga dapat dengan cepat menilai dampak dari proses digitalisasi dan menguasai setiap solusi inovatif yang baru untuk memahami bagaimana hal itu akan mempengaruhi profil resiko perusahaan. Riset yang dilakukan (Grabmann & Hofer, 2014) bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi agar audit internal itu menjadi efektif yaitu factor internal berupa tata Kelola perusahaan, organisasi dan manajemen sedangkan factor eksternal berupa teknologi informasi, peraturan dan auditor eksternal. Perkembangan perbankan yang semakin pesat saat ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat. Persaingan ini mengharuskan bank-bank memberikan keunggulan kompetitif serta menunjukkan kinerja yang semakin baik. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat perencanaan yang tepat dalam mengalokasikan sumber daya yang dimiliki.

Perubahan ini telah memberikan fungsi audit internal sebagai sentral pendukung untuk membantu anggota organisasi dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab. Fungsi audit internal telah menjadi fungsi pendukung utama bagi organisasi. Kerjasama antara auditor eksternal dan internal diperlukan untuk memastikan cakupan yang paling tepat dari semua sistem utama serta pelaporan hasil yang lebih efektif. auditor internal hari ini bekerja keras dengan manajemen senior untuk mencari solusi, mereka lebih fokus pada penambahan nilai daripada menemukan kesalahan (Mahdawi *et al.*, 2019).

Audit internal memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja internal perusahaan. Botez dan Melega (2021) mengatakan kegiatan audit internal mengacu pada departemen, tim konsultan atau praktisi lain yang menyediakan independensi,

jaminan obyektif dan jasa konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Pekerjaan audit internal membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membawa pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata Kelola. Efektivitas audit internal tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja. Dalam penelitiannya menyarankan agar efektivitas audit internal lebih ditingkatkan (Hazaea *et al.*, 2021).

Efektivitas audit internal mempunyai pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja organisasi termasuk kinerja perbankan syariah. Beberapa hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu seperti sebregts (2020) yang menemukan adanya hubungan antara efektivitas audit internal terhadap peningkatan kinerja. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh (Hura, 2017) dimana hasil yang ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel efektivitas audit internal terhadap kinerja. Lebih lanjut (Yusof *et al.*, 2019) mengungkapkan dalam hal meningkatkan kinerja diperlukan penguatan dan peningkatan sumber daya audit internal dalam organisasi. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Sumito *et al.*, 2021) dan (Hazaea *et al.*, 2021) menemukan bahwa efektivitas audit internal tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja.

Dalam meningkatkan efektivitas audit internal yang berdampak pada peningkatan kinerja. Diperlukan Fathonah (Kecerdasan) dalam menjalankan aktivitasnya, Amanah (Kepercayaan) ketika diberikan tanggung jawab, Kemampuan Tabligh (Berkomunikasi) baik secara horizontal maupun vertikal dan tidak kalah penting mempunyai sifat Siddiq (Jujur) dalam bertindak. Yang semuanya tertuang dalam *Islamic spiritual quotient (ISQ)*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Antonio (2020) yang menemukan bahwa 4 hal tersebut dapat memperkuat efektivitas audit internal.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian perihal mengenai Fathonah (kecerdasan) yang sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Trihandini, 2005), (Rahmasari, 2012), (Marpaung & Citra, 2013), (Wijaya, 2014), (Purnomo, 2016), (Rahman *et al.*, 2017), (Septiarini & Gorda, 2018), (Manalu *et al.*, 2022), (Yusmaniasri *et al.*, 2015) (Purady, 2016) , (Rexhepi & Berisha, 2017), (Syarif & Apriatna, 2018), (Khalid *et al.*, 2018), (Osro *et al.*, 2018), (Sabie *et al.*, 2020), (Gozukara, 2016), (Shitika *et al.*, 2015),(Ansari *et al.*, 2016), (Absah *et al.*, 2019), (Lee & Kusumah, 2020). Penelitian yg dilakukan (Anasrulloh *et al.*, 2016) menemukan hal yang berbeda bahwa secara langsung kecerdasan (Fhatonah) terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif akan tetapi secara tidak langsung melalui variable intervening berupa motivasi pengaruhnya negative (tidak berpengaruh). Penelitian yg dilakukan (*Jumaing et al.*, 2017) menemukan hal yang berbeda bahwa kecerdasan terhadap kinerja tidak berpengaruh (negative).

Sedangkan penelitian mengenai Komunikasi (Tabligh) diantaranya Penelitian yang dilakukan oleh (Sumaki *et al.*, 2015) , (Baba, 2017), (Ardiansyah, 2016), (Shabrina, 2017), (Maulida, 2018), (Wandi *et al.*, 2019), (Syahrudin, 2020), (Yunior & Pertiwi, 2019), (Arumsari & Widowati, 2019), , (Lawasi & Triatmanto, 2017), (Kartini, 2020) menemukan bahwa variabel berupa Komunikasi (Tabligh) berpengaruh terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sukarja & Machasin, 2015) menemukan hal yang berbeda untuk variabel Penelitian Komunikasi (Tabligh) terhadap kinerja. Hasil yang ditemukan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. (Rankin *et al.*, 2008)

Beberapa penelitian mengenai kepercayaan (amanah) dalam peningkatan kinerja diantaranya dilakukan oleh (Zolin *et al.*, 2003), (Herianingrum *et al.*, 2015), (Goh & Sandhu, 2014), (Klijn *et al.*, 2016), (Miranda & Pavón, 2012), (Abhas, 2015), (Setiawan *et al.*, 2016), (Hajar *et al.*, 2018), (Chen *et al.*, 2014), (Jaya, 2011), (Ayu, 2018), (Okello & Gilson, 2015), (Inayatullah *et al.*, 2012), (Paliszkievicz *et al.*, 2015), (Latifah, 2020), (Hajar *et al.*, 2018), (Lee & Kusumah, 2020), (Chen *et al.*, 2014), (Cho *et al.*, 2021) menemukan bahwa kepercayaan (Amanah) terhadap kinerja berpengaruh positif. Hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh (Rakhmawati & Darmanto, 2014) menemukan bahwa kepercayaan (amanah) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi variabel komitmen organisasi. (Wuryanti, 2015) juga menemukan bahwa dengan kepercayaan (amanah) peningkatan kinerja dapat ditingkatkan. (Martins & Martins, 2017) dalam penelitiannya *“trust and emotion energize organizational performance”* menemukan bahwa kepercayaan (amanah) mempunyai kontribusi yang kuat dalam peningkatan kinerja. Sementara (Uriesi, 2019) menemukan hasil yang berbeda bahwa kepercayaan (amanah) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Sementara penelitian perihal mengenai Siddiq (kejujuran) dalam peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Johnson *et al.*, 2011) dengan riset *“a new trait on the market: honesty – humility as a unique predictor of job performance ratings”* menemukan bahwa kejujuran dan kerendahan hati dapat menjadi indikator dalam memprediksi kinerja pekerjaan yang dimiliki. Penelitian lainnya juga menemukan hal yang sama bahwa shiddiq (kejujuran) dapat meningkatkan kinerja seperti (Muhasim, 2017), (Fahlevi *et al.*, 2020), (Wendler *et al.*, 2018), (Brown *et al.*, 2014), (Conrads *et al.*, 2014), (Min & Kwak, 2015), (Padhi & Mishra, 2017). Hasil yang berbeda ditemukan oleh

(Rankin *et al.*, 2008) yang menyatakan bahwa kejujuran akan berpengaruh hanya ketika bawahan diberikan otoritas penuh terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Sebregts *et al* (2020) dan Antonio *et.al*(2020). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada pengembangan variabel *Islamic spiritual quotient*, objek riset dan responden. Pada penelitian yang dilakukan oleh Antonio *et.al* (2020) variabel Islamic spiritual quotient dijadikan variabel dengan indikator variabel shiddiq, amanah, fathonah dan tabligh. dalam penelitian ini indikator variabel dijadikan variabel penelitian dengan dasar konsep yang dikemukakan Antonio bahwa shiddiq, amanah, fathonah dan tabligh dibentuk oleh beberapa indikator. Untuk objek riset dan responden pada penelitian yang di lakukan oleh Antonio *et. al* (2020) yaitu Lembaga keuangan di Indonesia. Dalam peneltian ini objek riset dan responden yaitu Lembaga perbankan syariah di Indonesia. Masih minimnya penelitian empiris yang menggunakan variabel *Islamic spiritual quotient* sebagai variabel moderasi antara efektivitas audit internal terhadap kinerja menjadikan peneliti tertarik untuk lebih jauh mengkaji mengenai hubungan diantara variabel tersebut. Adapun *novelty* peneliti dalam riset ini adalah pengembangan variabel *Islamic spiritual quotient*. Berdasarkan latar belakang yang ada, peneliti mengusulkan tema riset dengan judul **Efektivitas Audit Internal dan Kinerja Pegawai Pengaruh Moderasi *Islamic Spritual Quotient* (Studi Pada Perbankan syariah di Indonesia)**

1.2. Rumusan Masalah penelitian

Mengacu pada latar belakang dan permasalahan pada penelitian penelitian sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah yang dapat dijadikan kajian dalam penelitian ini. Beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah efektivitas audit internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perbankan syariah di Indonesia.
2. Apakah *Islamic spiritual Quotient* dalam hal ini Shiddiq memoderasi hubungan antara efektivitas audit internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perbankan syariah di Indonesia.
3. Apakah *Islamic spiritual Quotient* dalam hal ini Amanah memoderasi hubungan antara efektivitas audit internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perbankan syariah di Indonesia.
4. Apakah *Islamic spiritual Quotient* dalam hal ini Fathonah memoderasi hubungan antara efektivitas audit internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perbankan syariah di Indonesia.
5. Apakah *Islamic spiritual Quotient* dalam hal ini Tabligh memoderasi hubungan antara efektivitas audit internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perbankan syariah di Indonesia.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan atas permasalahan penelitian yang telah diungkapkan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh efektivitas audit internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perbankan syariah di Indonesia.
2. Untuk menguji dan menganalisis Apakah *islamic spiritual quotient* dalam hal ini Siddiq memoderasi hubungan antara efektivitas audit internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perbankan syariah di Indonesia.

3. Untuk menguji dan menganalisis Apakah *islamic spiritual quotient* dalam hal ini Amanah memoderasi hubungan antara efektivitas audit internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perbankan syariah di Indonesia.
4. Untuk menguji dan menganalisis Apakah *islamic spiritual quotient* dalam hal ini Fathonah memoderasi hubungan antara efektivitas audit internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perbankan syariah di Indonesia.
5. Untuk menguji dan menganalisis Apakah *islamic spiritual quotient* dalam hal ini Tabligh memoderasi hubungan antara efektivitas audit internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perbankan syariah di Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu memberikan gambaran mengenai efektivitas audit internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perbankan syariah di Indonesia yang dihasilkan oleh organisasi / perusahaan dengan di moderasi *islamic spiritual quotient* (shiddiq, amanah, fathonah, tabligh).

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini ialah bagaimana efektivitas audit internal melalui *islamic spiritual quotient* dalam organisasi perbankan dapat terealisasi secara maksimal pada kinerja / capaian yang diharapkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori Dan Konsep

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory (Tosi et al., 1991) merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai.

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Selain *goal setting theory* sebagai teori utama, Beberapa teori pendukung dalam penelitian ini diantaranya

2.1.2. Agency Theory

Agency theory yang dikemukakan oleh (Jensen & Meckling, 1976) mengisyaratkan diperlukannya sebuah shiddiq (kejujuran) dalam menjalankan wewenang yang didelegasikan dari pemilik entitas ke manajemen perusahaan dalam hal ini disebut agen.

2.1.3. Multiple Intelligence Theory

Multiple intelligence theory yang dikemukakan oleh Gardner (1983) memberikan gambaran bahwa kecerdasan (fhatonah) merupakan kemampuan untuk menyelesaikan berbagai masalah dalam kehidupan dan dapat menghasilkan produk atau jasa yang berguna dalam berbagai aspek kehidupan.

2.1.4. Dialektika Relasional Theory

Dialektika relasional theory merupakan sebuah konsep dalam teori komunikasi (Tabligh). Teori ini, diperkenalkan oleh Baxter & Rawlins (1988), yang menyatakan bahwa hidup berhubungan dicirikan oleh ketegangan-ketegangan atau konflik antar individu. Konflik tersebut terjadi ketika seseorang mencoba memaksakan keinginannya terhadap yang lain.

2.1.5. Attribution Theory

Teori atribusi yaitu teori yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa dan menjelaskan proses bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang prilaku seseorang dan pemahaman akan reaksi seseorang

terhadap peristiwa dengan mengetahui alasan alasan mereka atas kejadian yang dialaminya. Teori ini dikembangkan oleh heider (1958).

2.1.6. Perbankan Syariah di Indonesia

Perbankan syariah merupakan salah satu bagian dari sistem ekonomi Islam yang menggambarkan praktik dalam lembaga keuangan secara modern. Bank pada dasarnya adalah entitas yang melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau dengan kata lain melaksanakan fungsi intermediasi keuangan. Dalam sistem perbankan di Indonesia terdapat dua macam sistem operasional perbankan, yaitu bank konvensional dan bank syariah. (UU No 21, 2008) tentang Perbankan Syariah, Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia seperti prinsip keadilan dan keseimbangan (*'adl wa tawazun*), kemaslahatan (*maslahah*), universalisme (*alamiyah*), serta tidak mengandung gharar, maysir, riba, zalim dan obyek yang haram.

Undang undang Perbankan Syariah juga mengamankan bank syariah untuk menjalankan fungsi sosial dengan menjalankan masalah, universalisme (*alamiyah*), serta tidak mengandung gharar (ketidakjelasan), maysir (adanya menang kalah), riba, zalim dan obyek yang haram. Selain itu, menjalankan fungsi seperti lembaga baitul mal, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana sosial lainnya dan menyalurkannya kepada pengelola wakaf (nazhir) sesuai kehendak pemberi wakaf (wakif). Bank Syariah pertama yang didirikan di Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada tahun 1992. Pendirian bank Syariah di Indonesia dianggap terlambat jika dibandingkan dengan negara-negara mayoritas muslim lainnya seperti

Filipina (1973) dan Malaysia (1983). Sari *et al.*, (2016) terdapat tiga tahap dalam pembentukan bank Syariah yaitu pertama adalah berpikir, kedua adalah persiapan dan pembentukan, dan ketiga adalah adalah tahap setelah pembentukan yaitu pematangan konsep dan pengaturan.

Pada fase pertama masih berupa ide tentang pembentukan bank yang bebas dari bunga (riba) sejak tahun 1930 yang diusung pertama kali oleh KH. Mas Mansur, seorang Ulama dan merupakan pimpinan organisasi Muhammadiyah. Menurutnya bahwa bunga adalah sesuatu yang haram dalam Islam dan di dalamnya ada unsur pemerasan. Ide pembentukan bank Syariah ini kemudian diusulkan kepada wakil presiden, Mohammad Hatta, akan tetapi ide ini tidak didukung pada saat itu. Bank Syariah hanya dibahas secara teoritis di antara para ulama dan intelektual Muslim hingga 1960-an. Tidak ada langkah nyata dan rencana yang jelas untuk mendirikan bank syariah, meskipun demikian, ide ini telah muncul sebagai salah satu solusi untuk masalah ekonomi.

Fase kedua, pada tahun 1980-an, para cendekiawan Muslim Indonesia dan ulama menyusung kembali gagasan pendirian bank syariah di Indonesia. Keinginan mereka tersulut dengan melihat keberhasilan Malaysia dan negara-negara Muslim lainnya dalam mendirikan bank-bank Islam, akan tetapi upaya mereka gagal karena situasi politik tidak mendukung. Pada saat itu pemerintah berusaha memaksakan Pancasila sebagai satu-satunya fondasi dari semua organisasi sosial, sehingga setiap ide yang ada hubungannya dengan kata "Islam", termasuk bank syariah tidak mendapat dukungan dari pemerintah. Fobia untuk kata 'Islam' oleh pemerintah dikarenakan adanya penciptaan negara Islam yang terkait dengan ekstremisme dan fundamentalisme Islam, sehingga menghambat pendirian bank-bank Islam di Indonesia. Pada Oktober 1988,

pemerintah Indonesia mengeluarkan paket kebijakan (PAKTO) tentang liberalisasi industri perbankan yang menyatakan bahwa perbankan dapat didirikan dengan bunga 0%. Kebijakan ini menjadi dasar dan membuka jalan bagi pendirian bank syariah yang beroperasi dengan prinsip bebas bunga di Indonesia. Gerakan untuk mengintensifkan pendirian bank syariah di negara itu dimulai pada tahun 1990.

Pada tahun ini, Dewan Muslim Indonesia (MUI) mengadakan seminar untuk membahas masalah bunga bank. Sebagai hasil dari seminar ini, disepakati untuk mendirikan bank syariah bebas bunga. Seminar diikuti oleh Kongres Nasional MUI di mana diputuskan untuk membentuk kelompok kerja untuk menyelesaikan persiapan pendirian bank syariah. Kelompok kerja disebut tim perbankan MUI dan tim diberi tanggung jawab untuk melakukan persiapan terkait pendirian bank syariah dengan berkonsultasi dengan semua pihak terkait Hingga akhirnya tahun 1992 bank Syariah berhasil didirikan secara kelembagaan yaitu bank Muamalat Indonesia (BMI) yang mulai beroperasi dengan modal awal Rp 84 miliar.

Pada fase ketiga, merupakan fase unik dalam pendirian bank syariah di Indonesia yang berlangsung dari tahun 1990 - 2000. Saat itu hanya satu bank syariah yaitu BMI yang didirikan. Bank ini adalah merek dagang untuk kebangkitan ekonomi bank syariah di Indonesia dan dengan demikian sejarah pendirian bank syariah di Indonesia tidak dapat pisahkan tanpa memperhatikan peran yang dimainkan oleh BMI. Pada tahun 1992, pemerintah Indonesia mengeluarkan undang-undang No. 7 tahun 1992 tentang bank-bank Indonesia. Istilah bank Islam tidak secara eksplisit dinyatakan, itu dinyatakan sebagai "bank berdasarkan prinsip bagi hasil". Undang-undang ini merupakan kerangka hukum untuk operasi bank syariah di Indonesia. Dari 1992-1998 BMI adalah satu-

satunya bank komersial berdasarkan prinsip-prinsip Islam di Indonesia. Hingga secara jelas istilah bank Syariah disebutkan dalam Undang Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.

Adapun produk perbankan Syariah secara umum menurut terdiri dari 3 yaitu: Penghimpunan dana (*funding*), penyaluran dana (*Financing*) dan jasa (*Service*). Beberapa prinsip Syariah yang dijalankan perbankan Syariah diantaranya Prinsip *wadiah* adalah harta nasabah yang dititipkan kepada pihak bank Syariah. *Wadiah* terbagi menjadi dua, yaitu *wadiah amanah* dan *dhamanah*, *wadiah amanah* adalah harta titipan yang tidak boleh digunakan atau dimanfaatkan secara mutlak oleh orang atau lembaga tempat titipan. Sedangkan *wadiah dhamanah* adalah harta titipan yang boleh digunakan atau dimanfaatkan dengan ijin dari pemilik harta tersebut.

Dalam bank Syariah prinsip *wadiah* yang dipraktekkan adalah *wadiah dhamanah* sehingga bank boleh memanfaatkan uang tabungan nasabah akan tetapi bank harus menjaga keutuhan dan selalu sedia memberikan uang tersebut ketika diminta oleh nasabah. Selain itu keuntungan dan kerugian atas pemanfaatan uang titipan tersebut merupakan tanggung jawab sepenuhnya dari pihak bank syariah, sehingga bank memiliki hak untuk memberikan bonus atau tidak kepada nasabah jika mengalami keuntungan, namun tidak boleh diperjanjikan dimuka. Prinsip *mudharabah* merupakan akad kerjasama dimana salah satu pihak menjadi pemilik modal (*shahibul maal*) dan pihak kedua menjadi pengelola harta tersebut (*mudharib*) yang bertujuan untuk mencari keuntungan.

Dewan Syariah Nasional (2000) menyatakan pengertian *mudharabah* dalam penyaluran dana dari bank (lembaga keuangan syariah atau LKS) sebagai berikut:

"Dalam pembiayaan ini LKS sebagai *shahibul maal* (pemilik dana) membiayai 100% kebutuhan suatu proyek (usaha), sedangkan pengusaha (nasabah) bertindak sebagai *mudharib* atau pengelola usaha". Hal ini juga berlaku sebaliknya dalam penghimpunan dana yaitu tabungan, giro dan deposito. Adapun prinsip *musyarakah* layaknya *mudharabah* adalah akad kerjasama akan tetapi masing-masing pihak atau kedua pihak memiliki modal (perkongsian) dan juga menjadi pengelola modal. Pada dasarnya kedua belah pihak mengelola usaha bersama-sama, namun karena nasabah tentu lebih ahli dalam bidang usaha maka bank dapat mewakilkannya kepada nasabah dalam pengelolaan usaha.

Prinsip *murabahah* adalah akad jual beli barang yang menyatakan secara jelas harga yang diperoleh dan keuntungan atas barang tersebut yang disepakati kedua pihak (bank dan nasabah) dan dibayar secara angsur. Dalam prinsip ini terdapat tiga pihak (pararel), pemilik barang (produsen), bank dan nasabah. Nasabah menginginkan suatu barang akan tetapi tidak memiliki uang tunai, kemudia datang ke bank, dan bank membelikan barang yang diinginkan nasabah pada pihak produsen, kemudian nasabah membeli barang tersebut ke bank dengan ditambah keuntungan yang dibayar secara angsur. Adapun prinsip *istishna'* mirip dengan *murabahah* akan tetapi barang tersebut diserahkan pada akhir masa angsuran. Prinsip *salam* adalah pesanan suatu barang, dimana pembayaran dilakukan secara tunai di muka kemudian barangnya baru datang kemudian.

Dalam praktek bank Syariah pihak bank merupakan pembeli dan nasabah sebagai penjual. Disamping itu, pihak bank juga dapat menjual kembali barang tersebut ke nasabah lainnya ataupun ke nasabah itu sendiri, baik secara tunai maupun angsur.

Transaksi ini dari aspek waktu, kualitas, dan kuantitas barang harus jelas dan sudah ditentukan di awal akad. Adapun *ijarah* (sewa) merupakan merupakan transaksi pemindahan manfaat suatu barang (hak guna) dalam jangka waktu tertentu kepada pihak lainnya. Setelah masa sewa berakhir maka barang tersebut dikembalikan ke pihak bank, namun penyewa juga dapat memiliki barang tersebut dengan pemindahan kepemilikan di akhir masa sewa dikenal dengan prinsip *ijarah muntahiah Bitamlik* (IMBT). Selain IMBT, masih terdapat banyak prinsip-prinsip baru yang oleh para ahli yaitu cendikiawan dan para ulama, hal ini untuk mengikuti perkembangan dunia perbankan saat ini.

2.1.7. Islamic Spritual Quotient (ISQ)



Gambar 2.1 Bagan konsep *Islamic spiritual quotient*

Resource: Antonio *et al* (2020)

Publisher: *Published by International Journal of Innovation, Creativity and Change*
(www.ijicc.net)

2.1.7.1. Shiddiq

“Satu kata satu perbuatan” itulah *shiddiq*. Tidak sekadar benar, tapi juga jujur. Sifat pertama Nabi Muhammad Shallallahu alaihi wassallam ini mulai langka di ‘zaman now’. Banyak orang berkata ‘madu’, namun perbuatannya ‘racun’. Sesuatu yang bertolak belakang dengan kebenaran dan kejujuran. Jika seorang senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam sepanjang kepemimpinannya. Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam organisasi yang bersifat strategis. Keputusan strategis tersebut menyangkut visi/misi, dalam menyusun rencana dan sasaran secara objektif, serta efektif dan efisien dalam implementasi dan operasionalisasinya di lapangan. Sikap jujur berarti selalu melandaskan ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itulah, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat shiddiq dan juga dianjurkan untuk menciptakan lingkungan yang shiddiq. Alloh berfirman dalam surat At-Taubah ayat 119 sebagai berikut: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar" (QS Al-Taubah:[9]: 119).

Alangkah indahnya jika kita bisa menjalankan bisnis dengan sifat shiddiq dan mempengaruhi lingkungan bisnis kita dengan sifat shiddiq. Kekotoran, kezaliman, kemunafikan, penipuan, dan keserakahan akan lenyap dengan menghidupkan sifat-sifat shiddiq dibenak semua pelaku bisnis. Kejujuran dalam dunia bisnis, bisa juga ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (mujahadah dan itqan). Tampilannya dapat berupa: ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) melakukan perbaikan secara terus-menerus

menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu (baik kepada diri sendiri, teman sejawat, perusahaan maupun mitra kerja, termasuk informasi melalui iklan-iklan di media tulis dan elektronik). Bisnis yang dipenuhi kebohongan dan manipulasi seperti ini insya Allah tidak akan mendapat rahmat dan barokah dari Allah SWT. Tujuh bagian sifat *shiddiq* yang bisa kita terapkan dalam kehidupan sehari-hari demi sukses dunia akherat yang lebih besar. Diantaranya:

1. *Tauhid* (Keyakinan akan Keesaan Allah SWT)
2. *Honest* (Jujur)
3. *Peace of Mind* (Jiwa yang Tenang)
4. *Patience* (Sabar yang Produktif dan Dinamis)
5. *Thankful* (Penuh kesyukuran)
6. *Halal Oriented* (Selalu ingin yang halal)
7. *Istiqamah* (Teguh pada prinsip)

2.1.7.2. Amanah

“Karir dan harga diri seseorang tergantung pada seberapa amanah dia dalam hidupnya.” Ini bukan slogan kosong, orang yang tidak amanah sama saja dengan benda mati, misalnya sampah. Sifat kedua Nabi Muhammad Shallallahu alaihi wassallam artinya tidak hanya bisa dipercaya, tapi juga sanggup melakukan setiap hal yang dipercayakan dengan baik, entah dalam bisnis, pergaulan, kekuasaan, dan sosial kemasyarakatan lainnya. Pribadi yang amanah merupakan pribadi yang unggul’ sebagai modal utama dalam berinteraksi dengan makhluk Allah lainnya. Ada tujuh kandungan sifat amanah sebagai *inter-personal capital* yang fokus dibahas, yaitu:

1. *Justice* (Adil)
2. *Fulfilling Commitment* (Menepati Janji dan Komitmen)
3. *Realiability* (Dapat Diandalkan untuk Mengemban Amanah)
4. *Transparency* (Keterbukaan)
5. *Independency* (Kemandirian)
6. *Emotional & Physical Fitness* (Kesehatan Jiwa dan Fisik)
7. *Accountability & Responsibility* (Bertanggungjawab)

Allah SWT telah berfirman dalam Alquran Surat AnNisa ayat 58 yang menjelaskan tentang amanah, yang bunyinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat." (QS. An Nisa: 58). Amanah merupakan sesuatu yang dipercayakan (dititipkan) kepada orang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengertian amanah tidak jauh artinya dari kepercayaan yang telah diberikan dan harus dijaga serta dipertanggungjawabkan. Allah SWT meminta umat Muslim untuk selalu menjaga amanahnya. Keistimewaan akan didapatkan bagi umat Islam apabila menjalankan amanah sebagaimana mestinya. Allah SWT berfirman: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui." (QS. Al Anfal: 27). (Wuryanti, 2015) mendefinisikan Kepercayaan sebagai kesediaan satu pihak untuk menerima resiko dari tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa pihak lain akan melakukan tindakan penting untuk pihak

yang mempercayainya, terlepas dari kemampuan untuk mengawasi dan mengendalikan tindakan pihak yang dipercaya. Kepercayaan (*trust*) merupakan pondasi dari suatu hubungan. Suatu hubungan antara dua pihak atau lebih akan terjadi apabila masing-masing saling mempercayai.

Kepercayaan ini tidak begitu saja dapat diakui oleh pihak lain, melainkan harus dibangun mulai dari awal dan dapat dibuktikan. Di dunia ekonomi, kepercayaan telah dipertimbangkan sebagai katalis dalam berbagai transaksi antara penjual dan pembeli agar kepuasan konsumen dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Kepercayaan sebagai perilaku individu, yang mengharapkan seseorang agar memberi manfaat positif. Adanya kepercayaan karena individu yang dipercaya dapat memberi manfaat dan melakukan apa yang diinginkan oleh individu yang memberikan kepercayaan. Sehingga, kepercayaan menjadi dasar bagi kedua pihak untuk melakukan kerjasama. Moordiningsih (2010) mengatakan bahwa membangun kepercayaan pada orang lain merupakan hal yang tidak mudah. Kepercayaan terbentuk melalui rangkaian perilaku antara orang yang memberikan kepercayaan dan orang yang dipercayakan tersebut. Kepercayaan muncul dari pengalaman dua pihak yang sebelumnya bekerja sama atau berkolaborasi dalam sebuah kegiatan atau organisasi. Pengalaman ini memberikan kesan positif bagi kedua pihak sehingga mereka saling mempercayai dan tidak berkhianat, yang dengan itu dapat merusak komitmen. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan adalah keyakinan individu akan kebaikan individu atau kelompok lain dalam melaksanakan tugas dan kewajiban untuk kepentingan bersama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan menurut Job dan Putnam dalam Tranter dan Skrbis (2009), ada dua yaitu:

a. Faktor rasional. Faktor rasional bersifat strategis dan kalkulatif dengan kata lain orang dapat dipercaya karena memiliki keahlian khusus atau memiliki jabatan profesional. Orang yang memberikan kepercayaan (trustor) dapat memperkirakan apakah orang yang mendapat kepercayaan (trustee) dapat melaksanakan tuntutan trustor tersebut.

b. Faktor relasional. Faktor relasional disebut juga faktor afektif atau moralistik. Kepercayaan relasional berakar melalui etika yang baik, dan berbasis pada kebaikan seseorang. Kepercayaan relasional memiliki dasar nilai yang disepakati suatu komunitas, gerak hati, dan kepentingan bersama. Komunitas memiliki pertimbangan sebelum memberikan kepercayaan dan sebuah perubahan tidak dibebankan pada satu orang saja. Teori relasional mengatakan kepercayaan merupakan hal yang terkondisi melalui budaya dan pengalaman, keyakinan mengenai orang yang dapat bekerja di institusi politik. Faktor yang mempengaruhi kepercayaan individu dalam mengembangkan harapannya mengenai bagaimana seseorang dapat percaya kepada orang lain, bergantung pada faktor-faktor di bawah ini:

a. Predisposisi kepribadian, menunjukkan bahwa setiap individu memiliki predisposisi yang berbeda untuk percaya kepada orang lain. Semakin tinggi tingkat predisposisi individu terhadap kepercayaan, semakin besar pula harapan untuk dapat mempercayai orang lain.

b. Reputasi dan stereotype, meskipun individu tidak memiliki pengalaman langsung dengan orang lain, harapan individu dapat terbentuk melalui apa yang dipelajari dari teman ataupun dari apa yang telah didengar. Reputasi orang lain biasanya membentuk harapan yang kuat yang membawa individu untuk melihat elemen untuk

percaya dan tidak percaya serta membawa pada pendekatan hubungan untuk saling percaya.

c. Pengalaman aktual, pada kebanyakan orang, individu membangun faset dari pengalaman untuk berbicara, bekerja, berkoordinasi dan berkomunikasi. Beberapa dari faset tersebut sangat kuat di dalam kepercayaan, dan sebagian kuat di dalam ketidakpercayaan. Sepanjang berjalannya waktu, baik elemen kepercayaan maupun ketidakpercayaan memulai untuk mendominasi pengalaman, untuk menstabilkan dan secara mudah mendefinisikan sebuah hubungan ketika polanya sudah stabil, individu cenderung untuk mengeneralisasikan sebuah hubungan dan menggambarkannya dengan tinggi atau rendahnya kepercayaan atau ketidakpercayaan.

d. Orientasi psikologis, menyatakan bahwa individu membangun dan mempertahankan hubungan sosial berdasarkan orientasi psikologisnya. Orientasi ini dipengaruhi oleh hubungan yang terbentuk dan sebaliknya. Dalam artian, agar orientasinya tetap konsisten, maka individu akan mencari hubungan yang sesuai dengan jiwa mereka. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi individu dalam mengembangkan kepercayaannya terhadap individu lain yakni bergantung pada predisposisi kepribadian, pengalaman actual, reputasi seseorang yang tidak hanya terbentuk dari pengalaman, serta orientasi psikologis yang berkaitan dengan kesesuaian hubungan yang sesuai dengan jiwa mereka.

2.1.7.3. Fhatonah

“Bodoh dan cerdas itu sungguh berbeda, namun banyak orang cerdas yang berbuat bodoh,” misalnya korupsi. Fathonah sebagai sifat ketiga Nabi Muhammad Shallallahu alaihi wassallam tidak hanya bermakna cerdas, namun juga

selamat, 'kecerdasan yang menyelamatkan'. Manusia yang 'cerdas dan selamat' merupakan pribadi yang *professionalism, quality and competence*. Tujuh unsur utama yang membentuk pribadi fathonah sebagai kunci sukses hidup. Diantaranya:

1. *Knowledgeable & Learning Oriented* (Berilmu dan Cinta Belajar)
2. *Itqan & Quality Focus* (Itqan dan Fokus pada Kualitas)
3. *Strategic & Tactful* (Strategis dan Penuh Taktis)
4. Musyawarah
5. *Time Consciousness* (Pandai Mengatur Waktu)
6. *Evaluation and Continuous Improvement* (Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan)
7. Tawakkal (pasrah setelah usaha)

Agustian dalam rahmasari (2012) mengatakan bahwa untuk membangun kecerdasan harus adanya sinergi antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Konsep kecerdasan yang ditawarkan yaitu Emotional and Spiritual Quotient (ESQ). Konsep ini menjelaskan bahwa untuk membangun sumber daya manusia tak cukup hanya dengan intelektualitas yang selama ini selalu diprioritaskan, tetapi juga dibutuhkan mentalitas atau humanitas (EQ). Meski kedua hal tersebut cukup membuat orang sukses dalam hal materi dan sosial, namun manusia membutuhkan dimensi spiritualitas yang menjawab makna tertinggi kehidupan (SQ). Kecerdasan Emosional merupakan serangkaian kecakapan untuk melapangkan jalan di dunia yang penuh liku-liku permasalahan sosial. Ia juga menyimpulkan bahwa Kecerdasan emosional merupakan sebuah kemampuan untuk "mendengarkan" bisikan

emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan.

Sikap kreatif, konsisten, berani mengambil keputusan dan memiliki tekad yang tangguh adalah sikap yang dipelajari dalam kecerdasan emosional. Sementara Kecerdasan Intelektual mampu bekerja mengukur kecepatan, mengukur hal-hal baru, menyimpan dan mengingat kembali informasi objektif serta berperan aktif dalam menghitung angka-angka dan lain - lain. Kita bisa menggunakan kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada. Agustian (2001) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah - langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (hanif), dan memiliki pola pemikiran tauhidi (integralistik), serta berprinsip "hanya karena Allah". Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menghadapi dan memecahkan berbagai makna, kontrol diri, dan menggunakan hati nuraninya dalam kehidupan serta kemampuan memberi makna nilai ibadah kehidupannya serta berprinsip "hanya karena Allah".

Goleman dalam Rahmasari (2012) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengatur suasana hati. Kemudian hasil penelitian Goleman dalam Rahmasari (2012) menunjukkan

bahwa kemampuan kecerdasan emosional merupakan pendorong kinerja puncak. Kemampuan-kemampuan kognitif seperti *big picture thinking* dan *long term vision* juga penting. Tetapi ketika dibandingkan antara kemampuan teknis, IQ dan kecerdasan emosional sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, maka kecerdasan emosional menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan dengan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan.

Wechsler dalam (Septiarini & Gorda, 2018) mendefinisikan Inteligensi atau intelektual merupakan kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Oleh karena itu, hal yang menyangkut intelegensi atau intelektual ini tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang dilakukan berdasarkan hasil dari proses berpikir itu. Kecerdasan intelektual atau inteligensi diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu *general cognitive ability* dan *spesifik ability*. Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki g factor. Seseorang yang memiliki kemampuan *general cognitive* maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian *spesifik ability* juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan (Trihandini, 2005). Goleman dalam Rahmasari (2012) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Self Awareness adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Self Management adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi (*Self Motivation*)

Self Motivation merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4. Empati (*Empathy/Social awareness*)

Empathy merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*)

Relationship Management adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

Zohar dan Marshal dalam Rahmasari (2012) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan. Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna.

Ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual berdasarkan teori Zohar dan Marshall dalam Rahmasari (2012):

- a. Memiliki Kesadaran Diri. Memiliki kesadaran diri yaitu adanya tingkat kesadaran yang tinggi dan mendalam sehingga bisa menyadari berbagai situasi yang datang dan menanggapi.
- b. Memiliki Visi. Memiliki visi yaitu memiliki pemahaman tentang tujuan hidup dan memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.

- c. Bersikap Fleksibel. Bersikap fleksibel yaitu mampu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik, memiliki pandangan yang pragmatis (sesuai kegunaan), dan efisien tentang realitas.
- d. Berpandangan Holistik. Berpandangan holistik yaitu melihat bahwa diri sendiri dan orang lain saling terkait dan bisa melihat keterkaitan antara berbagai hal. Dapat memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkan, melampaui kesengsaraan dan rasa sehat, serta memandangnya sebagai suatu visi dan mencari makna dibalikinya.
- e. Melakukan Perubahan. Melakukan perubahan yaitu terbuka terhadap perbedaan, memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi dan status quo dan juga menjadi orang yang bebas merdeka.
- f. Sumber Inspirasi. Sumber inspirasi yaitu mampu menjadi sumber inspirasi bagi orang lain dan memiliki gagasan-gagasan yang segar.
- g. Refleksi Diri. Refleksi diri yaitu memiliki kecenderungan apakah yang mendasar dan pokok.

2.1.7.4. Tabligh

“Bukan apa yang disampaikan, melainkan bagaimana cara menyampaikan, termasuk kebenaran.” Inti dari segala sesuatu adalah komunikasi, dan Nabi Muhammad Shallallahu alaihi wassallam merupakan seorang komunikator yang ulung. Nabi sanggup berbicara secara efektif, jelas, dan bermakna. Itulah kenapa *tabligh* merupakan sifat tertinggi di antara sifat nabi lainnya. Ada 7 rahasia terkait *tabligh* yang dahsyat jika

diterapkan dalam segala aspek kehidupan, khususnya dalam bisnis dan kepemimpinan. Siapapun bisa belajar komunikasi dan aktualisasi diri secara maksimal, baik dan kharismatik. 7 rahasia terkait *tabligh*, diantaranya:

1. *Clear Vision* (Visi yang Jelas)
2. *Shared Mission and Objective* (Misi dan Tujuan Bersama)
3. *Effective Communicator* (Jawami'ul Kalim)
4. *Leading with Example* (Memimpin dengan Keteladanan)
5. *Motivating & Inspiring* (Memotivasi dan Menginspirasi)
6. *Care and Compassionate* (Peduli dan Perhatian)
7. *Teamwork* (Kerjasama dalam Tim)

Hal ini sangatlah diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Sifat *tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat *tabligh*, akan menyampaikan sesuatu dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat (bial-hikmah). Seorang pemimpin dalam dunia bisnis haruslah menjadi seseorang yang mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada karyawan dan stakeholder lainnya. Seorang pemasar harus mampu menyampaikan keunggulan produknya dengan jujur dan tidak berbohong dan menipu pelanggan. Dia harus menjadi seorang komunikator yang baik yang bisa berbicara benar dan bi al-hikmah (bijaksana dan tepat sasaran) kepada mitra bisnisnya. Kalimat-kalimat yang keluar dari ucapannya "terasa berat" dan berbobot. Al-Quran menyebutnya dengan istilah *qaulan sadidan* (pembicaraan yang benar dan berbobot). Allah berfirman: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar (*qaulan sadidan*), niscaya Allah memperbaiki bagimu amal-amalmu dan

mengampuni bagimu dosa-dosamu. Dan barang siapa mentaati Allah dan Rasul-Nya, maka sesungguhnya ia telah mendapatkan kemenangan yang besar" (QS Al-Ahzab [33] 70-71). Orang yang mendapat hidayah dari Allah Swt. memiliki pembicaraan yang "berat", berbobot, dan benar (qaulan sadidan). Mereka biasanya adalah orang-orang yang ibadahnya baik, akhlaknya baik, tidak pernah meninggalkan tahajud, dan dalam bermuamalah selalu terpelihara dari bisnis-bisnis yang transaksinya terlarang.

2.1.8. Efektivitas Audit Internal



Gambar 2.2

Sumber: Sebregts et. al (2020)

Sebregts et. al (2020) menyatakan ada 5 fase dalam mengefektifkan audit internal yaitu *preparation* (Persiapan), *execution* (Pelaksanaan), *report* (Pelaporan), *implementation improvement plan* (Pengembangan dan Implementasi rencana perbaikan) dan *follow up* (Tindak Lanjut). Lebih lanjut bahwa Penggunaan informasi audit internal yang efektif dapat menjadi langkah penting untuk mengurangi tugas administratif. Beban pengawasan dapat dikurangi dengan berbagi hasil audit internal dengan pengawas eksternal. Namun, kualitas audit internal yang baik dan penggunaan hasil

audit oleh auditor harus dijamin oleh organisasi. Audit internal mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Saat ini audit internal terus mengalami perkembangan sesuai dengan berkembangnya dunia yang menuntut suatu perusahaan untuk menjalankan kegiatan secara profesional, yang berarti pemanfaatan sumber daya harus dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan dari perusahaan (Algabry *et al.* 2020).

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh audit internal meliputi obyektivitas dan independensi, kompetensi dan proses audit internal syariah. Proses audit internal syariah yaitu persiapan, rencana audit, pelaksanaan audit, pelaporan dan tindak lanjut. Adapun pengertian internal audit menurut Sawyer's (2005) adalah suatu fungsi penilaian independen yang ada dalam organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi aktivitas organisasi sebagai pemberian jasa kepada organisasi. Audit internal melakukan aktivitas pemberian keyakinan serta konsultasi yang independen dan obyektif, yang dirancang untuk menambah nilai dan memperbaiki operasi organisasi". Jadi dapat disimpulkan bahwa internal audit merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting, yang mana perannya untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan kegiatan organisasi.

2.1.9. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang mana telah dicapai oleh seseorang ataupun organisasi. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan

pengertian dari kinerja (Romahtun, 2016). *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

2.1.9.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep penting dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Artinya semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Sondang (2014) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan umpan balik, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil produktivitas seseorang terhadap tanggung jawab pekerjaannya dalam suatu organisasi dimana seseorang bekerja. Dari berbagai pendapat-pendapat tentang kinerja yang telah dikemukakan tersebut, disimpulkan bahwasannya kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu.

2.1.9.2. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap organisasi selalu ingin memiliki sumber daya manusia yang terampil dan handal juga yang memiliki kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Simamora kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkat pada tahap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Soeprihanto memberikan batasan mengenai kinerja sumber daya manusia (kinerja karyawan) yang dilihat dari sudut pandang prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Prestasi kerja adalah hasil seseorang pegawai dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Robbins (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Sehubungan dengan hal ini, Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa:

- a. *Ability* adalah kemampuan untuk menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.
- b. *Opportunity* adalah kesempatan yang dimiliki oleh karyawan secara individu dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.
- c. *Motivation* adalah keinginan dan kesungguhan seorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Motivasi dalam hal ini merupakan fungsi dari: 1) *Valence* adalah kekuatan relatif dari

keinginan dan kebutuhan seseorang yang paling ia butuhkan. 2) *Expectancy* adalah sesuatu yang berhubungan dengan pendapat bahwa perilaku tertentu (sebab) akan diikuti oleh hasil (akibat) tertentu pula. 3) *Instrumentality* adalah besarnya kemungkinan akan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan jika pekerja bekerja secara efektif.

2.1.9.3. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual, yaitu:

- a. Faktor individual, mencakup kemampuan dan latar belakang individu yang terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat, dan faktor kepribadian.
- b. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi, attitude, dan personality, yaitu usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.
- c. Faktor organisasi, terdiri dari struktur organisasi dan job design, dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja manajemen dan rekan kerja.

2.1.9.4. Konsep Kinerja

Rumler dan Brache (1995) mengatakan terdapat tiga level kinerja, yaitu:

- a. Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil (out come) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

b. Kinerja proses, merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

c. Kinerja individu, merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

2.1.9.5. Aspek Aspek Kinerja

Hasibuan (2016), bahwa aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kesetiaan Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

b. Prestasi kerja Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

c. Kedisiplinan Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kreatifitas Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Kerjasama Dalam hal ini kerja sama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

f. Kecakapan Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

g. Tanggung jawab Suatu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaikbaiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Bernardin dan Russel mengemukakan beberapa aspek pengukuran kinerja karyawan sebagai berikut:

a. *Quality* Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Hal ini merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati atau menjauhi kesempurnaan.

b. *Quantity* Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, dengan kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standar waktu kerja yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

c. *Cost effectiveness* Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan secara efisien dan efektif sehingga bisa mempengaruhi penghematan biaya-biaya yang dikeluarkan oleh organisasi dan menghasilkan keuntungan maksimal.

d. *Need for supervision* Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak organisasi. Meskipun tanpa ada pengawasan yang intensif dari pihak manajemen, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

e. *Interpersonal impact* Yakni karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

2.1.9.6. Dimensi Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan yang berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria menurut Gomes (2013), diantaranya adalah:

a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

f. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.

g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut tentang kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integrasi pribadi.

2.1.9.7. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Didalam kinerja ada beberapa indikator yang terpenting seperti yang dijelaskan oleh Mathis & Jackson (2006) sebagai berikut:

1. Kualitas.Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Kehadiran.Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

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

2.2. Tinjauan Empiris

Beberapa penelitian terdahulu mengenai Efektivitas audit internal, Islamic spiritual quotient dan kinerja diantaranya:

1. **Antonio et. al (2020) *Personal Competence and Internal Audit Effectiveness: The Moderating Effect of Islamic Spiritual Quotient***: A Case Study of Islamic Financial Institutions in Indonesian menemukan bahwa efektivitas audit internal erat kaitannya dengan personal competence serta Islamic spiritual quotient (ISQ) memperkuat hubungan tersebut.
2. **Sebregts et. al (2020) *Transparency about internal audit results to reduce the supervisory burden A qualitative study on the preconditions of sharing audit results*** menyatakan ada 5 fase dalam mengefektifkan internal audit yaitu preparation, execution, report, implementation improvement plan dan follow up. Lebih lanjut bahwa Penggunaan informasi audit internal yang efektif dapat menjadi langkah penting untuk mengurangi tugas administratif. Beban pengawasan dapat dikurangi dengan berbagi hasil audit internal dengan pengawas eksternal. Namun, kualitas audit internal yang baik dan penggunaan hasil audit oleh auditor harus dijamin oleh organisasi.
3. **Arena (2013) *Internal audit in Italian universities an empirical study*** menemukan bahwa IA yang di adopsi di universitas yang berada di italia lebih cenderung pada IA di organisasi sector swasta. Di organisasi sektor swasta, awalnya, IA berfokus pada audit

keuangan dan kepatuhan; kemudian, secara bertahap memperluas cakupannya meliputi audit operasional. dan baru-baru ini manajemen risiko dan masalah kinerja perusahaan Di universitas tersebut dianalisis.

4. **Zaharia et. al (2014) *The Role of Internal Audit regarding the Corporate Governance and the Current Crisis*** Audit internal memberikan kontribusi nilai yang baik dengan menganalisis risiko yang dihadapi entitas maupun dengan rekomendasi dalam laporan audit internal yang dibuat di akhir misi. (Zaharia et al., 2014)

5. **Daniela dan Tieanu (2014) *The Role of Internal Audit in Fraud Prevention and Detection*** mengatakan dengan adanya audit internal aktivitas perusahaan menjadi lebih efisien dan menuju manajemen aset yang lebih baik, pengurangan biaya (dalam kerangka terorganisir), maksimalisasi keuntungan dan mencapai tujuan entitas baik jangka menengah dan panjang, kontrol dan audit internal diperlukan juga untuk pembinaan.

6. **Petraşcu dan Attila (2013) *Internal Audit versus Internal Control and Coaching*** mengatakan Entitas memerlukan audit internal untuk efisiensi bisnis dalam arti pengelolaan yang baik, pengurangan biaya (dalam kerangka yang terorganisir) sambil memaksimalkan keuntungan, dan untuk mencapai tujuan jangka menengah dan panjang.

7. **Caratas (2014)** dalam riset ***Contemporary Approaches in Internal Audit*** menyatakan perlunya reposisi fungsi audit internal sebagai faktor kunci dalam lingkungan yang berubah di mana tata kelola atau kinerja perusahaan menghadapi banyak tantangan. Fungsi audit internal yang efektif dalam suatu perusahaan dapat mencegah

salah saji dalam pelaporan keuangan. Audit internal juga sebagai fungsi kontrol, mengarah pada peningkatan kinerja organisasi.

8. **Grabmann dan hofer (2014) *Impact Factors On The Development Of Internal Auditing In The 21st Century*** bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi agar audit internal itu menjadi efektif yaitu factor internal berupa tata Kelola perusahaan, organisasi dan manajemen sedangkan factor eksternal berupa teknologi informasi, peraturan dan auditor eksternal. (Mahdawi et al., 2019).

9. **Mahdawi et all (2019) *The Effectiveness of Internal Audit***: audit internal membantu dan berkontribusi terhadap kinerja organisasi dan menjadi fungsi pendukung utama bagi manajemen senior, direksi dan komite audit.

10. **Khalid et all (2018) *Competency and effectiveness of internal Shariah audit in Islamic financial institutions***: pengetahuan, keterampilan dan pelatihan dapat mempengaruhi efektivitas audit internal syariah.

11. **Yusof et. al (2019) *Independence of Internal Audit Unit Influence the Internal Audit Capability of Malaysian Public Sector Organizations*** mengungkapkan dalam hal meningkatkan audit internal diperlukan penguatan dan peningkatan sumber daya dalam organisasi. Ia juga menemukan kurangnya independensi dapat mengakibatkan kurangnya kualitas audit sehingga berdampak pada kapabilitas auditor.

12. **Botez dan Melega (2021) *Internal Audit - Actualities and Challenges*** Menyatakan Audit Internal Merupakan Bagian Sumber Daya Penting Bagi Perusahaan Yang Terintegrasi Dengan Resiko Dalam Mengantisipasi Resiko Yang Baru Muncul Dan Membantu Resiko Kritis Untuk Dikelola Secara Efektif.

13. **Islam Dan Bhuiyan (2021) *Determinants Of The Effectiveness Of Internal Shariah Audit: Evidence From Islamic Banks In Bangladesh***: Otonomi Kerja, Tingkat Kompetensi Dan Prestasi Kerja Mempunyai Pengaruh Dalam Efektivitas Audit Internal Pada Islamic Banks Di Bangladesh.

14. **Wang dan Li (2011) *The Role of Internal Audit in Engineering Project Risk Management*** dalam risetnya menemukan bahwa Keterlibatan audit internal dalam manajemen risiko sebagai arah kemajuan baru dari audit internal tidak hanya memberikan peluang untuk pengembangan audit internal tetapi juga meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang merupakan win-win solution.

BAB III

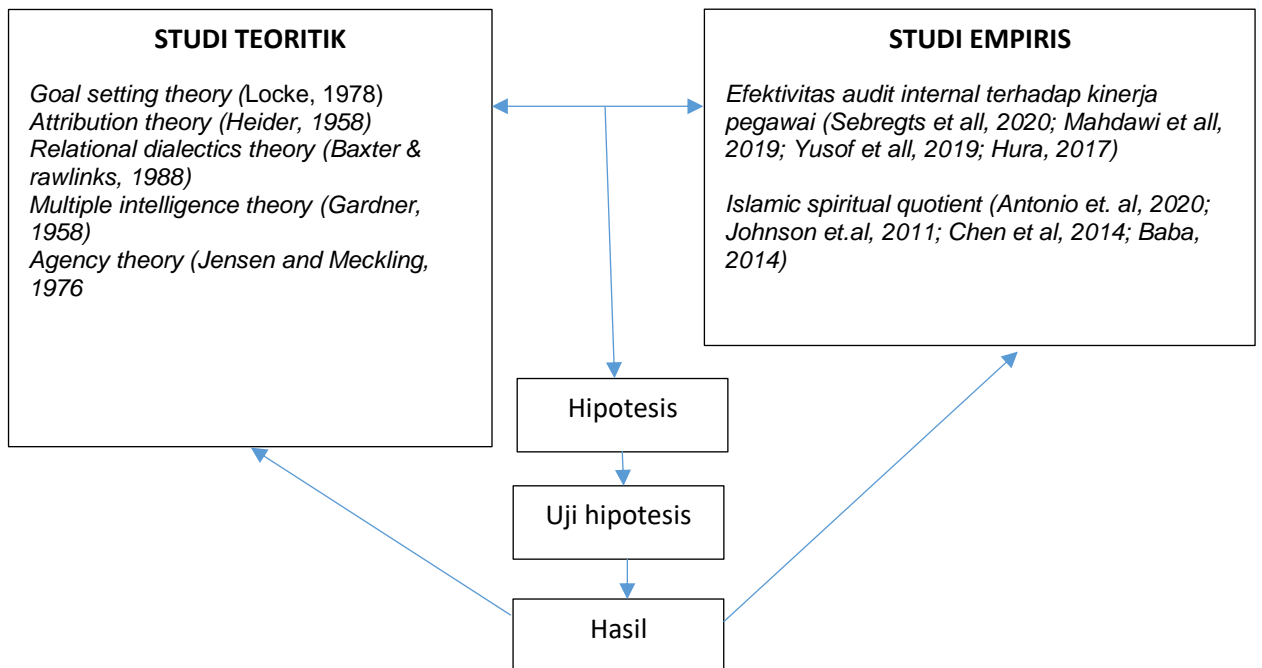
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka konseptual

Efektivitas audit internal merupakan variabel independen dalam penelitian ini, dan indikator variabelnya sebagaimana dikemukakan oleh Sebregts *et al* (2020) yakni (1) *Preparation*, (2) *Execution*, (3) *Report*, (4) *Implementation Improvement Plan* dan (5) *Follow Up*. Sementara untuk variabel dependent dalam penelitian ini ialah kinerja pegawai yang dimana indikatornya terdiri dari (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Kehadiran dan (5) Kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2006). Untuk variabel moderasinya terdiri dari 4 variabel pecahan dari variabel *Islamic spiritual quotient* yaitu *siddiq*, *amanah*, *fathonah* dan *tabligh* (Antonio *et al.*, 2020).

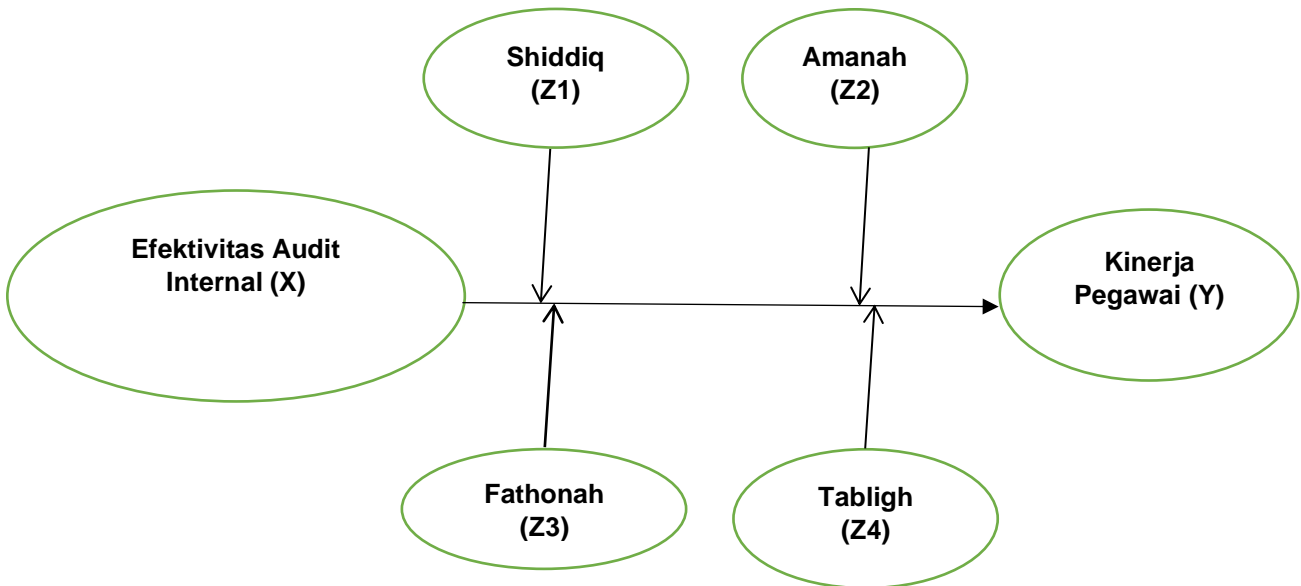
Adapun teori utama yang digunakan dalam penelitian ini untuk menyusun kerangka konseptual adalah *Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu.

Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. *attribution theory* (Heider, 1958), teori ini memberikan gambaran bagaimana seseorang yang mempelajari proses interpretasi suatu peristiwa dan menjelaskan mengenai proses bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang prilaku seseorang dan pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa dengan mengetahui alasan alasan mereka atas kejadian yang dialaminya. Ada beberapa pula teori pendukung dalam penelitian ini seperti *Attribution theory*, *relational dialectics theory*, *multiple intelligence theory* dan *agency theory* Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar. 3.1: Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kerangka konseptual penelitian

3.2. Hipotesis

3.2.1. Hubungan Efektivitas Audit Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Adanya aktivitas yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan berupa kinerja dengan mempertimbangkan peyebab dan motif berupa audit internal yang efektif. Sejalan dengan hal tersebut, *Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang

diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu.

Fungsi audit internal merupakan salah satu inti dari efektivitas pekerjaan di berbagai kegiatan ekonomi, sarana terpenting yang mengandalkan penyediaan data dan informasi secara akurat dan teratur diperlukan untuk membuat keputusan dan membantu mereka dalam memeriksa sistem dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang memungkinkan untuk menjadikan tujuan dan sasaran untuk semua bidang yang diteliti (Mahdawi *et al.*, 2019). Beberapa hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu seperti Sebregts (2020) yang menemukan adanya hubungan antara efektivitas audit internal terhadap peningkatan kinerja. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh (Hura, 2017) dimana hasil yang ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel efektivitas audit internal terhadap kinerja. Lebih lanjut (Yusof *et al.*, 2019) mengungkapkan dalam hal meningkatkan kinerja diperlukan penguatan dan peningkatan sumber daya audit internal dalam organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menduga bahwa:

H.1 Efektivitas audit kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3.2.2. Hubungan Efektivitas Audit Internal Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Islamic Spiritual Quotient* Berupa Shiddiq Sebagai Variabel Moderasi.

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Lebih lanjut, *Agency theory* yang dikemukakan oleh Jensen and Meckling (1976)

mengisyaratkan diperlukannya sebuah shiddiq (kejujuran) dalam menjalankan wewenang yang didelegasikan dari pemilik entitas ke manajemen perusahaan dalam hal ini disebut agen. Shiddiq (kejujuran) merupakan bagian dari keberhasilan suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Johnson *et.al* (2011) dengan riset “*a new trait on the market: honesty – humility as a unique predictor of job performance ratings*” menemukan bahwa kejujuran dan kerendahan hati dapat menjadi indikator dalam memprediksi kinerja pekerjaan yang dimiliki. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menduga bahwa:

H.2 Efektivitas audit kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan Islamic spiritual quotient berupa shiddiq sebagai variabel moderasi.

3.2.3. Hubungan Efektivitas Audit Internal Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Islamic Spiritual Quotient Berupa Amanah Sebagai Variabel Moderasi.

Goal setting theory menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Lebih lanjut, *Attribution theory* yang diperkenalkan oleh Fritz Heider (1958) memberikan gambaran bagaimana seseorang yang mempelajari proses interpretasi suatu peristiwa dan menjelaskan mengenai proses bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang dan pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa dengan mengetahui alasan alasan mereka atas kejadian yang dialaminya. Beberapa penelitian mengenai Amanah (kepercayaan) dalam peningkatan kinerja diantaranya Penelitian yang dilakukan oleh (Zolin et al., 2003), (Herianingrum *et al.*, 2015), (Goh & Sandhu, 2014), (Klijn *et al.*, 2016), (Miranda & Pavón, 2012) , (Abhas, 2015), (Setiawan *et al.*, 2016), (Hajar *et al.*, 2018), (Jaya, 2011), (Ayu,

2018), (Okello & Gilson, 2015), (Inayatullah *et al.*, 2012), (Paliszkievicz *et al.*, 2015), (Latifah, 2020), (Hajar *et al.*, 2018), (Lee & Kusumah, 2020), (Chen *et al.*, 2014), (Cho *et al.*, 2021) menemukan bahwa kepercayaan yang dimiliki oleh seseorang berpengaruh terhadap kinerjanya. Chen *et al.*, (2014) dalam risetnya "*affective trust in chinese leaders: linking paternalistic leadership to employee performance*" menemukan hasil bahwa kepemimpinan yang tidak otoriter akan meningkatkan kepercayaan dalam meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menduga bahwa:

H.3 Efektivitas audit kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan Islamic spiritual quotient berupa amanah sebagai variabel moderasi

3.2.4. Hubungan Efektivitas Audit Internal Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Islamic Spiritual Quotient Berupa Fathonah Sebagai Variabel Moderasi.

Fathonah atau kecerdasan yang dimiliki seseorang yang sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan kinerja organisasi yang sejalan dengan perangkat yang disediakan oleh perusahaan seperti adanya audit internal dalam menghasilkan jasa dari tujuan organisasi. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Lebih lanjut, *Multiple intelligence theory* yang dikemukakan oleh Gardner (1983) memberikan gambaran bahwa kecerdasan merupakan kemampuan untuk menyelesaikan berbagai masalah dalam kehidupan dan dapat menghasilkan produk atau jasa yang berguna dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam kitab suci juga dijelaskan "Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang

dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran." (QS. Al Baqarah: 269). Beberapa penelitian berkaitan dengan Fathonah (kecerdasan) yang sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tirhandini (2005), Rahmasari (2012), Marpaung dan Rumodang (2013), Wijaya (2014), Purnomo (2016), Rahman Dkk (2017), Septiarini dan Gorda (2018) serta Manalu (2020) menemukan bahwa kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menduga bahwa:

H.4 Efektivitas audit kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan *Islamic spiritual quotient* berupa fathonah sebagai variabel moderasi.

3.2.5. Hubungan Efektivitas Audit Internal Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Islamic Spiritual Quotient* Berupa Tabligh Sebagai Variabel Moderasi.

Salah satu kunci keberhasilan dalam berorganisasi yaitu adanya tabligh (komunikasi). Komunikasi yang dimaksud ialah efektif, jelas dan bermakna. Teori dialektika relasional merupakan sebuah konsep dalam teori komunikasi. Teori ini, diperkenalkan oleh Baxter & Rawlins (1988), yang menyatakan bahwa hidup berhubungan dicirikan oleh ketegangan-ketegangan atau konflik antar individu. Konflik tersebut terjadi ketika seseorang mencoba memaksakan keinginannya terhadap yang lain. Lebih lanjut *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penelitian mengenai Tabligh (Komunikasi) diantaranya Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2014), Rahmadani Dkk (2014), Baba (2014), Ardiansyah (2016),

Shabrina (2017), Maulida (2018), Wandu et. al., (2019), Derek et. al., (2019), Yuniar (2019), Arumsari dan Widowati (2019), Syahrudin et. al., (2020), Lawasi dan triatmanto (2020), Kartini (2020) menemukan bahwa variabel berupa Tabligh (komunikasi) berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menduga bahwa: H.5 Efektivitas audit kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan *Islamic spiritual quotient* berupa tabligh sebagai variabel moderasi.