

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Ruang Lingkup *Auditing***

###### **2.1.1.1. Pengertian *Auditing***

Audit merupakan sebuah proses pengumpulan serta pemeriksaan bukti mengenai informasi guna menentukan dan membuat laporan terkait tingkat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang ditetapkan. Laporan yang baik dan bagus adalah laporan yang telah diaudit. Audit dilakukan dengan standar audit yang ada. Proses audit harus dikerjakan oleh orang yang kompeten dan juga harus independen. Orang yang melakukan audit disebut sebagai auditor, umumnya audit diklasifikasikan dalam empat kelompok, yaitu audit operasional atau operational audit, audit ketaatan atau *compliance* audit, audit laporan keuangan atau *financial statement* audit, dan audit investigatif atau *special* audit. Untuk memahami pengertian audit secara baik, berikut ini pengertian audit menurut pendapat beberapa ahli akuntansi.

Pengertian auditing menurut Agoes (2017:4) sebagai berikut :

“*Auditing* adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.”

Adapun menurut Mulyadi (2016:8) *auditing* dapat diartikan sebagai berikut :

“*Auditing* adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan, ditinjau dari sudut profesi akuntan publik, audit adalah pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut.”

Menurut Arens, Elder dan Beasley (2011:4) pengertian *auditing* sebagai berikut :

“*Auditing* adalah pengumpulan data dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Audit harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen.”

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai audit, maka dapat diinterpretasikan bahwa audit merupakan suatu proses sistematis dalam mengumpulkan dan mengevaluasi informasi oleh pihak-pihak independen yang didapat dalam suatu entitas yang bertujuan untuk menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh entitas dan menyampaikan hasilnya kepada pihak yang berkepentingan.

### 2.1.1.2. Standar *Auditing*

Auditor harus berpedoman pada standar pemeriksaan untuk mencapai tujuan di dalam *auditing*, yang mana merupakan kriteria atau ukuran pelaksanaan akuntan. Standar pemeriksaan berbeda dengan prosedur pemeriksaan akuntan. Standar pemeriksaan merupakan hal yang berkenaan dengan mutu pekerjaan akuntan, sedangkan prosedur pemeriksaan adalah langkah-langkah dalam pelaksanaan pemeriksaan. Standar *auditing* yang telah ditetapkan dan disajikan oleh Ikatan Akuntan Indonesia dalam Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) BPK RI No. 01 Tahun 2017 adalah sebagai berikut :

1. Standar Umum
  - a. Audit harus dilakukan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan yang cukup sebagai auditor.
  - b. Semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
  - c. Pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahirannya dengan cermat dan seksama.
2. Standar pekerja lapangan
  - a. Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
  - b. Pemahaman yang harus memadai atas pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat dan lingkup pengujian yang dilakukan.
  - c. Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan dan konfirmasi sebagai dasar untuk menyatakan pendapat atas laporan yang diaudit.
3. Standar pelaporan
  - a. Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
  - b. Laporan auditor harus menunjukkan atau menyatakan, jika ada ketidakkonsistenan di dalam penerapan prinsip akuntansi dalam menyusun laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan prinsip akuntansi tersebut dalam periode

sebelumnya.

- c. Mengungkapkan informasi dalam laporan keuangan harus memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.
- d. Laporan auditor harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan. Dengan adanya standar yang telah ditetapkan, diharapkan bahwa dalam pelaksanaan pemeriksaan para auditor harus dapat memenuhi standar-standar yang berlaku umum di Indonesia. Sehingga hasil pemeriksaannya dapat memberikan keyakinan yang penuh oleh para pengguna jasa auditor baik pihak internal maupun eksternal.

### 2.1.1.3. Tujuan Audit

Tujuan audit atas laporan keuangan oleh auditor independen menurut Institut Akuntan Publik Indonesia dalam Standar Profesional Akuntan Publik (2011:110.1) sebagai berikut :

“Tujuan audit adalah untuk menyatakan pendapat atas kewajaran dalam suatu hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, serta arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Apabila keadaan tidak memungkinkan dalam hal ini tidak sesuai dengan prinsip akuntansi indonesia, maka akuntan publik berhak memberikan pendapat bersyarat atau menolak memberikan pendapat.”

Arens, Elder dan Beasley (2015: 170) tujuan audit sebagai berikut :

“Tujuan audit sebagai penyedia untuk pemakai laporan keuangan suatu pendapat diberikan oleh auditor tentang apakah laporan keuangan disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka kerja akuntansi keuangan yang berlaku. Pendapat auditor ini menambah tingkat keyakinan pengguna yang bersangkutan terhadap laporan keuangan.”

Abdul Halim (2015:157) menjelaskan tujuan audit sebagai berikut :

“Tujuan umum audit adalah untuk menyatakan pendapat atas kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha serta arus kas sesuai dengan prinsip akuntansi yang berterima umum.”

Dari beberapa tujuan *auditing* diatas, dapat diinterpretasikan bahwa tujuan audit atas laporan keuangan oleh auditor untuk menyatakan pendapat atas kewajaran dalam suatu hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, serta arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

#### **2.1.1.4. Jenis-jenis Audit**

Dalam melakukan pemeriksaan, ada beberapa jenis audit yang dilakukan oleh para auditor sesuai dengan tujuan pelaksanaan pemeriksaan.

Menurut Alvin A. Arens, Mark S.Beasley dan Randal J.Elder (2015:12-15), Akuntan publik melakukan tiga jenis utama audit, yaitu :

1. Audit Operational (*Management Audit*)  
Terutama mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Dari pelaksanaan audit operasional, manajemen mengharapkan rekomendasi untuk memperbaiki operasi. (Dalam audit operasional, review atau penelaahan yang dilakukan tidak terbatas pada akuntansi, tetapi dapat mencakup evaluasi atas struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, pemasaran, dan semua bidang lain dimana auditor menguasainya.)
2. Pemeriksaan Ketaatan (*Compliance Audit*)  
Audit ketaatan dilaksanakan guna menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang diterapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. (Hasil dari audit ketaatan biasanya dilaporkan kepada manajemen, bukan kepada pemakai luar, karena manajemen adalah kelompok utama yang berkepentingan dengan tingkat ketaatan terhadap prosedur dan peraturan yang digariskan. Oleh karena itu, sebagian besar pekerjaan jenis ini sering kali dilakukan oleh auditor yang bekerja pada unit organisasi itu.)
3. Audit Laporan Keuangan (*financial statement audit*)  
Dalam melaksanakan audit laporan keuangan, auditor mengumpulkan bukti untuk menetapkan apakah laporan keuangan itu mengandung kesalahan yang material atau salah saji lainnya. Berdasarkan kumpulan bukti tersebut auditor menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan secara wajar sesuai dengan standar

akuntansi.

Sedangkan menurut Bayangkara (2015:4) jenis audit dibagi menjadi 4 (empat) yaitu :

1. Audit laporan keuangan  
Merupakan audit yang dilakukan oleh auditor independen terhadap laporan keuangan yang disajikan oleh kliennya, untuk menentukan apakah laporan keuangan auditee telah disusun sesuai dengan prinsip-prinsip berterima umum (PABU).
2. Audit kepatuhan  
Audit yang bertujuan untuk menentukan tingkat kepatuhan suatu entitas terhadap hukum, peraturan, kebijakan, rencana dan prosedur. Audit kepatuhan bisa dilakukan oleh auditor eksternal atau internal, dan penerima laporan audit ialah manajemen perusahaan dan pemerintah.
3. Audit Internal  
Audit internal dilakukan oleh auditor perusahaan. Penerima laporan hasil audit internal adalah manajemen perusahaan. Tujuan audit internal adalah :
  - a. Menilai kendala laporan keuangan
  - b. Menentukan tingkat kepatuhan suatu entitas terhadap hukum, peraturan, kebijakan, rencana dan prosedur.
  - c. Menilai pengendalian internal perusahaan
  - d. Menilai efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya
  - e. Program peninjauan terhadap konsistensi hasil dan tujuan organisasi.
4. Audit operasional (Manajemen)  
Audit operasional bisa dilakukan oleh auditor eksternal maupun internal. Penerima laporan audit operasional adalah perusahaan. Tujuan audit operasional adalah untuk menilai efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya.

Dari beberapa jenis-jenis *auditing* di atas, dapat diinterpretasikan bahwa ada beberapa perbedaan dari kedua para ahli tentang jenis-jenis *auditing* yaitu menurut Alvin A. Arens, Mark S. Beasley dan Randal J. Elder ada tiga jenis utama audit yang terdiri dari: pertama, Audit Operasional. Kedua, Pemeriksaan Ketaatan. Ketiga, Audit Laporan Keuangan. Sedangkan menurut Bayangkara jenis audit

terbagi menjadi empat yaitu : pertama, Audit laporan keuangan. Kedua, Audit kepatuhan. Ketiga, Audit Internal. Terakhir, Audit operasional (Manajemen).

#### **2.1.1.5. Jenis-jenis Auditor**

Auditor merupakan salah satu bagian dari profesi di bidang akuntansi yang memiliki peran dalam melakukan audit atas laporan keuangan. Selain itu, auditor terbagi dalam beberapa jenis yaitu kantor akuntan publik, auditor internal, auditor pajak, dan auditor badan akuntabilitas pemerintah.

Jenis-jenis auditor menurut Arens, Elder dan Beasley (2013:19) sebagai berikut :

1. Kantor Akuntan Publik  
Kantor akuntan publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang cukup besar, dan banyak perusahaan serta organisasi non-komersial yang lebih kecil. Oleh karena luasnya penggunaan laporan keuangan yang telah diaudit dalam perekonomian Indonesia, serta keakraban para pelaku bisnis dan pemakai lainnya, sudah lazim digunakan istilah auditor dan kantor akuntan publik dengan pengertian yang sama, meskipun ada beberapa jenis auditor. Sebutan kantor akuntan publik mencerminkan bahwa auditor yang menyatakan pendapat audit atas laporan keuangan harus memiliki lisensi sebagai akuntan publik. KAP sering disebut auditor eksternal atau auditor independen untuk membedakannya dengan auditor internal.
2. Auditor Internal Pemerintah.  
Auditor internal pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), guna melayani kebutuhan pemerintah. Porsi utama upaya audit BPKP adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah. BPKP mempekerjakan lebih dari 4.000 orang auditor di seluruh Indonesia. Auditor BPKP juga sangat dihargai dalam profesi audit.

3. Auditor Badan Pemeriksa Keuangan.  
Auditor Badan Pemeriksa Keuangan adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia, badan yang didirikan berdasarkan konstitusi Indonesia. Dipimpin oleh seorang kepala. BPK melapor dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Tanggung jawab utama BPK adalah untuk melaksanakan fungsi audit DPR, dan juga mempunyai banyak tanggung jawab audit seperti KAP. BPK mengaudit sebagian besar informasi keuangan yang dibuat oleh berbagai macam badan pemerintah baik pusat maupun daerah sebelum diserahkan kepada DPR. Oleh karena kuasa pengeluaran dan penerimaan badan-badan pemerintah ditentukan oleh undang-undang, maka audit yang dilaksanakan difokuskan pada audit ketaatan. Peningkatan porsi upaya audit BPK dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah. Hasil dari tanggung jawab BPK yang besar untuk mengaudit pengeluaran-pengeluaran pemerintah dan kesempatan mereka untuk melaksanakan audit operasional, auditor BPK sangat dihargai dalam profesi audit.
4. Auditor Pajak.  
Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang berada dibawah Departemen Keuangan Republik Indonesia, bertanggung jawab atas penerimaan negara dari sektor perpajakan dan penegakan hukum dalam pelaksanaan ketentuan perpajakan. Aparat pelaksanaan DJP dilapangan adalah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) dan Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (Karikpa). Karikpa mempunyai auditor-auditor khusus, tanggung jawab Karikpa adalah melakukan audit terhadap para wajib pajak tertentu untuk menilai apakah telah memenuhi ketentuan perundangan perpajakan.
5. Auditor Internal.  
Auditor internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, sama seperti BPK mengaudit DPR. Tanggung jawab auditor internal sangat beragam, tergantung pada yang mempekerjakan mereka. Ada staf audit internal yang hanya terdiri atas satu atau dua karyawan yang melakukan audit ketaatan secara rutin. Staf audit internal lainnya mungkin terdiri atas lebih dari 100 karyawan yang memikul tanggung jawab berlainan, termasuk di banyak bidang di luar akuntansi. Banyak juga auditor internal yang terlibat dalam audit operasional atau memiliki keahlian dalam mengevaluasi sistem komputer.

Secara umum Arens, Elder & Beasley (2012:14) dialih bahasakan oleh Herman Wibowo mengklasifikasikan auditor menjadi 4 jenis, yaitu :

1. Akuntan Publik Terdaftar  
Akuntan publik menjual jasa terutama dalam bidang pemeriksaan laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya juga menjual jasanya sebagai konsultasi pajak, konsultan di bidang manajemen, penyusunan sistem akuntansi serta penyusunan laporan keuangan.
2. Auditor Pemerintah  
Auditor pemerintah merupakan auditor yang bekerja pada pemerintah yang tugasnya tidak berbeda dengan tugas Kantor Akuntan Publik (KAP). Selain mengaudit informasi laporan keuangan seringkali melakukan evaluasi efisiensi dan efektifitas operasi sebagai program pemerintah dan BUMN.
3. Auditor Pajak  
Auditor pajak merupakan auditor-auditor khusus dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) dan penyidikan pajak (Karipka) yang mempunyai tanggung jawab melakukan audit terhadap para wajib pajak tertentu untuk menilai apakah telah memenuhi ketentuan perundangan perpajakan.
4. Auditor Internal  
Auditor internal merupakan auditor yang bekerja di satu perusahaan untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen perusahaan. Auditor internal wajib memberikan informasi yang berharga bagi manajemen untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan operasi perusahaan. Perbedaan antara keempatnya terletak pada tugas dan tempat kerja dimana auditor tersebut bekerja, auditor yang bekerja untuk suatu perusahaan disebut auditor internal, auditor yang bekerja pada lembaga pemerintahan disebut auditor pemerintah, auditor yang bekerja sebagai lembaga tersendiri disebut auditor eksternal, sedangkan auditor yang bertugas untuk melakukan penyidikan pajak disebut auditor pajak.

Dari beberapa jenis-jenis auditor diatas, dapat diinterpretasikan bahwa jenis-jenis auditor menurut Arens, Elder dan Beasley ada lima jenis utama audit yang terdiri dari: pertama, Kantor Akuntan Publik. Kedua, Auditor Internal Pemerintah. Ketiga, Auditor Badan Pemeriksa Keuangan. Keempat, Auditor Pajak. Kelima, Auditor Internal. Sedangkan secara umum jenis-jenis auditor menurut

Arens, Elder dan Beasley terbagi menjadi empat yaitu : pertama, Akuntan Publik Terdaftar. Kedua, Auditor Pemerintah. Ketiga, Auditor Pajak. Terakhir, Auditor Internal.

#### **2.1.1.6. Pengertian Akuntansi Keperilakuan**

Menurut Siegel, G. et al. (1989) dalam Mathius Tandiontong (2016:34). Perilaku Akuntansi (*accounting behavioral*) merupakan cabang ilmu akuntansi yang mempelajari hubungan antara perilaku manusia dengan sistem akuntansi. Istilah sistem akuntansi yang dimaksud di sini dalam dimaknai secara luas yang meliputi seluruh desain alat pengendalian manajemen yang meliputi sistem pengendalian, sistem penganggaran, desain akuntansi pertanggungjawaban, desain organisasi seperti desentralisasi atau sentralisasi, desain pengumpulan biaya, desain penilaian kinerja serta pelaporan keuangan.

Mathius Tandiontong (2016:37) menyatakan perilaku akuntansi dalam Perspektif *Expectancy theory* yaitu :

“Motivasi individu ditentukan oleh *expentancies* dan *valences*. *Expectancies* adalah keyakinan tentang kemungkinan bahwa perilaku tertentu (seperti misalnya bekerja lebih keras) akan menimbulkan hasil tertentu (seperti misalnya kenaikan gaji). *Valences* berarti nilai yang diberikan individu atas *outcome* (hasil) atau *rewards* yang akan dia terima”.

Sebagai bagian dari ilmu perilaku (*behavioral science*), teori-teori akuntansi perilaku dikembangkan dari penelitian empiris atas perilaku manusia di organisasi. Dengan demikian, peranan penelitian dalam pengembangan ilmu itu sendiri sudah tidak diragukan lagi. Ruang lingkup penelitian di bidang akuntansi keperilakuan sangat luas sekali, tidak hanya meliputi bidang akuntansi manajemen

saja, tetapi juga menyangkut penelitian dalam bidang etika, *auditing* (pemeriksaan akuntan), sistem informasi akuntansi bahkan juga akuntansi keuangan.

## **2.1.2. *Self-efficacy***

### **2.1.2.1. Pengertian *Self-efficacy***

*Self-efficacy* merupakan suatu kesatuan arti yang diterjemahkan dari Bahasa Indonesia yaitu efikasi diri. Konstruk tentang *Self-efficacy* diperkenalkan pertama kali oleh Albert Bandura yang menyajikan suatu aspek pokok dari teori kognitif sosial.

Menurut Bandura (dalam Ghufro dan Risnawita, 2012) definisi *self-efficacy* sebagai berikut :

“*Self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugasnya atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.”

*Self-efficacy* menurut Alwisol (2011:287) yang dikutip oleh Kadek Ricky Ardie Suprpta dan Putu Ery Setiawan (2017) sebagai berikut :

“*Self-efficacy* adalah persepsi diri mengenai seberapa baik diri seseorang dapat memfungsikan dirinya dalam situasi tertentu.”

Menurut Feist, J. dan Gregory J. F (2010:212) yang dikutip oleh Kadek Ricky Ardie Suprpta dan Putu Ery Setiawan (2017) Setiawan definisi *self-efficacy* sebagai berikut:

“*Self-efficacy* adalah keyakinan diri untuk mengetahui kemampuannya sehingga dapat melakukan suatu bentuk kontrol terhadap manfaat orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan sekitarnya.”

Sementara itu, menurut Laura (2010:152) pengertian *self-efficacy* sebagai berikut :

“*Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang sehingga dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil yang bernilai positif dan bermanfaat.”

Dari penjelasan sebelumnya dapat diinterpretasikan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan dalam diri suatu individu akan kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang akan diterimanya dalam situasi tertentu. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, dan emosi yang stabil.

### 2.1.2.2. Klasifikasi *Self-efficacy*

Klasifikasi *self-efficacy* menurut Robert Kreitner & Angelo Kinicki (2001:90) terbagi atas dua bentuk yaitu *self-efficacy* tinggi dan *self-efficacy* rendah.

#### 1. *Self-efficacy* tinggi

Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan tugas tertentu, sekalipun tugas tersebut adalah tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari.

Selain itu, mereka mengembangkan minat intrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali *self-efficacy* mereka setelah mengalami kegagalan tersebut.

Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan, dan keterampilan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, orang yang mempunyai *self-efficacy* tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai *self-efficacy* tinggi dengan senang hati menyongsong tantangan.

Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: mampu menangani masalah yang mereka hadapi secara efektif, yakin terhadap kesuksesan dalam menghadapi masalah atau rintangan, masalah dipandang sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi bukan untuk dihindari, gigih dalam usahanya menyelesaikan masalah, percaya pada kemampuan yang dimilikinya, cepat bangkit dari kegagalan yang dihadapinya, suka mencari situasi yang baru.

#### 2. *Self-efficacy* rendah

Individu yang ragu akan kemampuan mereka (*self-efficacy* yang rendah) akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman bagi mereka. Individu yang seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan. Ketika menghadapi tugas-tugas yang sulit, mereka sibuk memikirkan kekurangan-kekurangan diri mereka, gangguan-gangguan yang mereka hadapi, dan semua hasil yang dapat merugikan mereka. Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung menghindari tugas tersebut.

Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah tidak berpikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit, mereka juga lamban dalam membenahi atau pun mendapatkan kembali *self-efficacy* mereka ketika menghadapi kegagalan. Didalam melaksanakan berbagai tugas, mereka yang memiliki *self-efficacy* rendah mencoba pun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya.

Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah memiliki ciri-ciri sebagai berikut: lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali *self-efficacy* ketika menghadapi kegagalan, tidak yakin bisa menghadapi masalahnya, menghindari masalah yang sulit (ancaman dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari), mengurangi usaha dan cepat menyerah ketika menghadapi masalah, ragu pada kemampuan diri yang dimilikinya, tidak suka mencari situasi yang baru, aspirasi dan komitmen pada tugas lemah.

### 2.1.2.3. Aspek-aspek *Self-efficacy*

Menurut Bandura yang dikutip oleh dalam Ghufron (2017:88) *self-efficacy* pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga aspek-aspek. Berikut adalah tiga aspek-aspek *self-efficacy* tersebut, yaitu :

#### 1. Tingkat (*level*)

Aspek ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka *self-efficacy* individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Aspek ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berbeda di luar batas kemampuan yang di rasakannya.

2. Kekuatan (*strength*)  
Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuan. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Aspek ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.
3. Generalisasi (*generalization*)  
Aspek ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Pada artikel Bandura (2006:307-319) yang berjudul *guide for constructing self efficacy scales* seseorang berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi yang membentuk *self efficacy* adalah tingkat (level), dimensi kekuatan (*strenght*), dan dimensi generalisasi (*generality*).

### 2.1.3. *Emotional Quotient*

#### 2.1.3.1. Pengertian *Emotional Quotient*

Pengertian *emotional quotient* menurut Goleman (2015:45) sebagai berikut :

“*Emotional quotient* adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan motivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.”

Salovey dan Mayer dalam Goleman, (2015:513) yang dikutip oleh Made Buda Artana, Nyoman Trisna Herawati, dan Ananta Wikrama Tungga Atmadja (2014) definisi *Emotional quotient* sebagai berikut :

“*Emotional quotient* adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan.”

*Emotional quotient* mengacu pada kemampuan dasar seseorang untuk mengenali dan menggunakan emosi. Cherniss, (2001:85) yang dikutip oleh Made Buda Artana, Nyoman Trisna Herawati, dan Ananta Wikrama Tungga Atmadja (2014) menyatakan bahwa *emotional quotient* sebagai berikut :

“*Emotional quotient* adalah kemampuan untuk melihat dan mengekspresikan emosi, menstimulasi emosi dalam pikiran, memahami dan bernalar dengan emosi, dan mengatur emosi dalam diri dan orang lain.”

Ada pula menurut Bar-On dalam Cherniss (2001:17) yang dikutip oleh Made Buda Artana, Nyoman Trisna Herawati, dan Ananta Wikrama Tungga Atmadja (2014) definisi bahwa *emotional quotient* sebagai berikut :

“*Emotional quotient* adalah susunan pengetahuan, kemampuan emosional dan sosial yang mempengaruhi kemampuan untuk mengatasi tuntutan lingkungan yang meliputi:

1. Kemampuan untuk mengekspresikan diri,
2. Kemampuan berhubungan dengan orang lain,
3. Kemampuan untuk menghadapi emosi dan mengendalikan dorongan seseorang,
4. Kemampuan beradaptasi dengan perubahan untuk memecahkan masalah yang bersifat pribadi atau sosial.

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik diinterpretasikan bahwa *emotional quotient* adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi meliputi kemampuan mengendalikan dorongan diri dan keinginan, mengontrol sikap dan perilaku. Sehingga individu dapat diterima di lingkungan sosial dan dapat mengenali perasaan orang lain.

### 2.1.3.2. Komponen-komponen *Emotional Quotient*

Menurut Goleman (2015:14-15) ada empat kemampuan mendasar yang ada pada *emotional quotient* yaitu :

1. Kesadaran diri (*Self-Awareness*)
  - a. Kesadaran diri emosional : kemampuan untuk membaca dan memahami emosi-emosi dan juga mengenal pengaruhnya pada kinerja, hubungan, dan sebagainya.
  - b. Penilaian diri secara akurat : penilaian realistis dari kekuatan dan kelemahan.
  - c. Kepercayaan diri : perasaan yang kuat dan sensitif mengenai harga diri.
2. Manajemen diri (*Self-Management*)
  - a. Kontrol diri : kemampuan untuk menjaga agar emosi dan kata hati yang mengganggu tetap terkontrol.
  - b. Kepantasan untuk dipercaya : sesuatu penunjukan dari kejujuran dan integritas yang terus-menerus.
  - c. Kesungguhan : kemampuan untuk mengatur diri sendiri dan tanggung jawab yang dimiliki.
  - d. Kemampuan beradaptasi : kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah dan mengatasi masalah.
  - e. Orientasi kesuksesan : dorongan untuk mewujudkan standar kesempurnaan pribadi.
  - f. Inisiatif : kesiapan untuk merebut kesempatan.
3. Kesadaran sosial (*Self-Awareness*)
  - a. Empati : kemampuan merasakan emosi orang lain, memahami cara pandang mereka, dan tertarik secara aktif terhadap keprihatinan mereka.
  - b. Kesadaran berorganisasi : kemampuan untuk membaca arus dari kehidupan berorganisasi, membangun jaringan keputusan, dan menavigasikan politik.
  - c. Orientasi jasa : kemampuan untuk mengenali dan memenuhi kebutuhan konsumen.
4. Kemampuan sosial (*Social-Skill*)
  - a. Kepemimpinan bervisi : kemampuan untuk mengambil tanggung jawab dan memberikan inspirasi dengan visi sebagai pendorong.
  - b. Pengaruh : kemampuan untuk mempergunakan berbagai taktik persuasif.
  - c. Mengembangkan orang lain : *feedback* kecenderungan untuk mendukung kemampuan orang lain melalui dan bimbingan.
  - d. Komunikasi : kemampuan untuk mendengarkan dan mengirimkan pesan yang jelas, meyakinkan, dan baik.

- e. Perubahan katalisator : keahlian dalam memprakarsai ide-ide baru dan memimpin orang ke arah yang baru
- f. Manajemen konflik : kemampuan untuk mengurangi ketidaksetujuan dan menyusun resolusi.
- g. Membangun ikatan : keahlian mempererat dan menjaga jaringan hubungan.
- h. Kerja tim dan kolaborasi : kemampuan mempromosikan kerjasama dan membangun tim.

### 2.1.3.3. Aspek-aspek *Emotional Quotient*

Aspek-aspek *emotional quotient* menurut Salovey dalam Goleman, (2015:

56) adalah sebagai berikut :

1. Mengenali emosi diri  
Kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional, kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Menurut John Mayer kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati.
2. Mengelola emosi  
Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.
3. Memotivasi diri sendiri  
Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk motivasi diri sendiri dan untuk berkreasi. Motivasi menurut Myres dalam (Lusiawati, 2013: 171) adalah suatu kebutuhan atau keinginan yang dapat memberi kekuatan dan mengarahkan tingkah laku.
4. Mengenali emosi orang lain  
Kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan keterampilan bergaul. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain.

#### 5. Membina hubungan

Seni membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Ini merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Individu mampu menangani emosi orang lain membutuhkan kematangan dua keterampilan emosional lain, yaitu manajemen diri dan empati. Dengan landasan ini merupakan kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Adanya kemampuan sosial memungkinkan seseorang membentuk hubungan, untuk menggerakkan dan mengilhami orang, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi, membuat orang lain merasa nyaman.

### 2.1.4. *Spiritual Quotient*

#### 2.1.4.1. *Pengertian Spiritual Quotient*

Secara etimologi (tinjauan kebahasaan) istilah kecerdasan berasal dari bahasa Inggris *intelligence* yang berarti kecerdasan. Kecerdasan berasal dari kata cerdas, yaitu sempurna perkembangan akal budinya (untuk berfikir, mengerti dan sebagainya), kemudian mendapat awalan ke dan akhiran an menjadi kecerdasan, yaitu kesempurnaan perkembangan akal budi (seperti kepandaian, ketajaman pikiran dan sebagainya).

Sedangkan secara istilah, ruhaniah berasal dari kata “spiritual” yang berarti ruhani atau keagamaan. Ruhaniah berarti sesuatu yang hidup yang tidak berbadan yang berakal budi dan berperasaan. Spiritual berasal dari kata spirit yang berasal dari bahasa latin yaitu spritus yang berarti nafas. Dalam istilah modern mengacu kepada energi batin yang non jasmani meliputi emosi dan karakter.

Dalam kamus psikologi, spirit adalah suatu zat atau makhluk immaterial, biasanya bersifat ketuhanan menurut aslinya, yang diberi sifat dari banyak ciri karakteristik manusia, kekuatan, tenaga, semangat, vitalitas energi disposisi, moral atau motivasi.

Menurut Zohar & Marshal (2014:5) definisi *spiritual quotient* sebagai berikut:

“*Spiritual quotient* sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.”

Menurut Ary Ginanjar Agustian (2011:46) yang dikutip oleh Nisa Ulul Mafra (2020) definisi *spiritual quotient* sebagai berikut :

“*Spiritual quotient* adalah untuk menghadapi dan memecahkan masalah makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.”

Secara umum *spiritual quotient* adalah kecerdasan yang dimiliki masing-masing individu yang berhubungan dengan jiwa manusia untuk mengetahui mana yang baik dan mana yang buruk, berkata benar, dan memiliki jiwa sosial yang tinggi, selain itu dapat digunakan untuk menilai diri sendiri.

Spiritualitas tidak harus dekat dengan kedekatan seseorang dengan aspek ketuhanan, sebab seorang humanis atau atheis pun dapat memiliki spiritualitas tinggi. Kecerdasan spiritual lebih berkaitan dengan pencerahan jiwa (Zohar dan Marshall, 2014:8). Orang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi mampu memaknai hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah,

bahkan penderitaan yang dialaminya, selain itu *spiritual quotient* dapat membuat orang mampu menyadari siapa dirinya dan bagaimana orang memberi makna pada kehidupannya. Pemberian makna yang positif akan mampu membangkitkan jiwa dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Kecerdasan Spiritual merupakan inti dari kesadaran manusia. Manusia membutuhkan perkembangan *spiritual quotient* untuk mencapai perkembangan diri yang lebih baik.

Ary Ginanjar (2011:45) berpendapat bahwa IQ, EQ, dan SQ adalah satu kesatuan yang integral dan transendental. Arti seorang auditor yang profesional adalah auditor yang tidak hanya memiliki intelegensi, kompetensi, dan kematangan emosi, namun juga memiliki kecerdasan spiritual. Auditor yang sukses pasti memiliki IQ, EQ dan SQ dalam dirinya sebagai satu kesatuan yang selalu diterapkan dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya.

#### **2.1.4.2. Ciri-ciri *Spiritual Quotient***

Menurut Agustian, Zohar dan marshall, (2011:14) indikasi atau tanda dari *spiritual quotient* (SQ) yang telah berkembang dengan baik mencakup hal berikut :

1. Kemampuan fleksibel yaitu mampu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik, memiliki pandangan yang pragmatis (sesuai kegunaan), dan efisien tentang realitas. Unsur-unsur bersikap fleksibel yaitu mampu menempatkan diri dan dapat menerima pendapat orang lain secara terbuka.
2. Kesadaran diri yang tinggi, yaitu adanya kesadaran yang tinggi dan mendalam sehingga dapat menyadari situasi yang datang dan menanggapi. Unsur-unsur kesadaran diri yang tinggi yaitu kemampuan autokritisme dan mengetahui tujuan dan visi hidup.

3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan yaitu tetap menghadapi musibah serta mengambil hikmah dari setiap masalah itu. Unsur-unsur kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan yaitu tidak ada penyesalan, tetap tersenyum dan tenang dan berdoa.
4. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit yaitu seseorang yang tidak ingin menambah masalah serta kebencian terhadap sesama sehingga berusaha untuk menahan amarah. Unsur-unsur kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit yaitu ikhlas dan pemaaf.
5. Kualitas hidup yaitu memiliki pemahaman tentang tujuan hidup dan memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai. Unsur-unsur kualitas hidup yaitu, prinsip dan pegangan hidup dan berpijak pada kebenaran.

Seorang yang tinggi SQ-nya akan menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian, yaitu seorang yang bertanggung jawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi terhadap orang lain, ia dapat memberikan inspirasi terhadap orang lain. (Zohar Dan Marshal, 2014:14)

#### **2.1.4.3. Fungsi *Spiritual Quotient***

Menurut Zohar dan Marshall (2014:12) menyebutkan dalam bukunya bahwa kita menggunakan *spiritual quotient* untuk :

1. Menjadikan kita untuk menjadi manusia apa adanya sekarang dan memberikan potensi lagi untuk terus berkembang .
2. Menjadi lebih kreatif, berwawasan luas, dan spontan dengan cara yang kreatif.
3. Menghadapi masalah ekstensial yaitu pada waktu kita secara pribadi terpuruk terjebak oleh kebiasaan dan kekhawatiran.
4. Memungkinkan kita menjembatani atau menyatukan hal yang bersifat personal dan interpersonal, karena kita akan sadar akan integritas orang lain dan integritas kita.
5. Mencapai kematangan pribadi yang lebih utuh
6. Mampu menghadapi pilihan dan realitas yang akan datang dalam bentuk apapun.

## **2.1.5. Kinerja Auditor**

### **2.1.5.1. Pengertian Kinerja Auditor**

Definisi kinerja menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:136-140) adalah sebagai berikut :

“Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai apa yang diharapkan dengan kemampuan dan motivasi kerja yang baik”.

Sedangkan definisi kinerja auditor menurut I Gusti Agung Rai (2010:40) adalah sebagai berikut :

“Kinerja auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan, komitmen, motivasi yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan definisi kinerja auditor menurut Mulyadi (2012:11) adalah sebagai berikut :

“Kinerja auditor adalah yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan”.

Sedangkan definisi kinerja auditor menurut Larkin (1990:20) adalah sebagai berikut :

“Kinerja auditor adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan waktu.”

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dengan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.5.2. Kriteria Penilaian Kinerja Auditor**

Menurut Larkin (1990:20) dalam Trisnaningsih (2007) kriteria penilaian kinerja auditor dapat diukur dengan menggunakan :

1. Kemampuan
2. Komitmen Profesional
3. Motivasi
4. Kepuasan

Dari keempat kriteria penilaian kinerja auditor di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kemampuan  
Menurut Trisnaningsih (2007) yang dikutip dari Meity Katili, Grace Nangoi, dan Hendrik Gamaliel. Kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan faktor usia. Adapun menurut pernyataan Standar Auditing (PSA) No.01 (SA Seksi 150) dalam standar umum dalam Mulyadi (2002:16) yang dikutip dari Meity Katili, Grace Nangoi, dan Hendrik Gamaliel dijelaskan sebagai berikut:
  - a. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor.
  - b. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perilaku dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
  - c. Dalam pelaksanaan dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran dengan cermat dan seksama.
2. Komitmen profesional  
Tingkat loyalitas pada profesinya. Dalam prinsip Etika Profesi Ikatan Akuntansi Indonesia yang diputuskan dalam Kongres VIII tahun 1998 dalam Mulyadi (2010:53) yang dikutip dari Meity Katili, Grace Nangoi, dan Hendrik Gamaliel bawa Prinsip Etika Profesi dalam Kode Etik IAI menyatakan pengakuan profesi akan tanggung jawabnya kepada public, pemakai jasa akuntansi, dan rekan. Prinsip

ini memandu anggota dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya dan merupakan landasan dasar perilaku etika dan perilaku profesionalnya. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan pengorbanan keuntungan pribadi.

Prinsip etika profesi Ikatan Akuntansi Indonesia menyatakan pengakuan profesi akan tanggung jawab kepada publik, pemakaian jasa akuntan, dan rekan. prinsip ini memandu anggota dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan pengorbanan keuntungan pribadi. Empat Prinsip Etika Ikatan Akuntan Indonesia Menurut Mulyadi (2002:53) sebagai berikut :

- a. Prinsip Kesatu : tanggung jawab profesi dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai profesional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.
- b. Prinsip Kedua : Kepentingan publik setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen profesionalisme.
- c. Prinsip Ketiga : Integritas untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.
- d. Prinsip Keempat : Objektivitas setiap anggota harus menjaga objektivitas dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya.

### 3. Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Sardiman (2006:83) motivasi pada diri seseorang itu memiliki ciri-ciri :

- a. Ulet menghadapi kesulitan
- b. Tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin
- c. senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

### 4. Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja individu dengan posisinya dalam organisasi. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) sebagai berikut :

- a. Pemenuhan Kebutuhan kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puasa. Sebaliknya bila apa yang diterima sesuai harapan maka individu akan merasa puas.

- c. Keadilan Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

Berdasarkan teori di atas penulis menginterpretasikan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat digunakan untuk menilai kinerja auditor. Kinerja auditor yang berkualitas dapat ditentukan oleh bagaimana kemampuan, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja yang dialami oleh auditor.

### **2.1.5.3. Kinerja Auditor yang Berkualitas**

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan memerlukan penerapan kinerja untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja seseorang dalam sebuah organisasi akan menentukan efektif tidaknya kinerja organisasi tersebut.

Harhinto (2004:40) mengemukakan kinerja auditor yang berkualitas adalah sebagai berikut:

1. Keberanian dalam melaporkan semua kesalahan klien  
Kemampuan untuk melaporkan salah saji material dengan baik bergantung pada independensi. Dalam melaksanakan jasa prosesnya, auditor dituntut untuk tidak memihak, jujur secara intelektual, dan bebas dari konflik kepentingan. Jika auditor menjadi korban tekanan pribadi, emosional, atau finansial, maka independensi auditor telah dikompromikan dan kemungkinan besar kualitas audit akan buruk.
2. Pemahaman terhadap sistem informasi klien  
Auditor berusaha mendapatkan informasi lebih mendalam untuk memahami pengendalian yang ditetapkan dalam sistem komputer klien. Auditor harus dapat memperkirakan bahwa hasil audit pada akhirnya harus dapat dijadikan sebagai dasar untuk menilai apakah struktur pengendalian intern yang ditetapkan dapat dipercaya atau tidak. Kuat atau tidaknya pengendalian tersebut akan menjadi dasar bagi auditor dalam menentukan langkah selanjutnya.
3. Komitmen yang kuat dalam menyelesaikan audit  
Sebelum audit atas laporan keuangan dilaksanakan, auditor perlu mempertimbangkan apakah ia akan menerima atau menolak perikatan audit dari calon kliennya. Jika auditor memutuskan untuk menerima perikatan audit dari calon kliennya, ia akan melaksanakan audit dalam beberapa tahap.
4. Berpedoman pada prinsip auditing dan prinsip akuntansi dalam melakukan pekerjaan lapangan  
Auditor harus menjunjung tinggi prinsip auditor, dan menjadikan SPAP sebagai pedoman dalam melaksanakan pemeriksaan tugas laporan keuangan.
5. Tidak percaya begitu saja terhadap pernyataan klien  
Pernyataan klien merupakan informasi yang belum tentu benar karena berdasarkan persepsi. Oleh karena itu auditor sebaiknya tidak begitu saja percaya terhadap pernyataan kliennya dan lebih mencari informasi lain yang relevan.
6. Sikap hati-hati dalam pengambilan keputusan  
Dalam mengambil suatu keputusan, auditor diharapkan tidak tergesa-gesa, dan mempertimbangkan informasi-informasi pendukung lainnya. Kehati-hatian profesional mengharuskan auditor untuk merencanakan dan mengawasi secara seksama setiap kegiatan profesional yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan interpretasi penulis untuk mendapatkan kinerja yang berkualitas seorang auditor harus berani melaporkan kesalahan klien, auditor harus memiliki pemahaman terkait sistem informasi klien, auditor harus memiliki komitmen dalam menyelesaikan audit, dll. Hal tersebut harus dilakukan agar kinerja yang dihasilkan oleh auditor berkualitas.

## **2.2. Kerangka Pemikiran**

### **2.2.1. Hubungan *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient*, dan *Spiritual Quotient***

Nuria Erisna (2020) dalam Zuni Asih Nurhidayati menyatakan bahwa :

“Seorang auditor harus memiliki *self-efficacy* yang percaya kepada dirinya sendiri dalam mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan atau ditentukan yang akan mempengaruhi tindakan selanjut nya, dan kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Seorang auditor harus memiliki kecerdasan emosional yang terdapat kesadaran diri mengendalikan diri sendiri, memahami perasaan orang lain dan menggunakan perasaan tersebut untuk bertindak. Dan seorang auditor harus memiliki kecerdasan spiritual yang terdapat kecerdasan pada jiwa manusia, kecerdasan spiritual pula memiliki potensi terpendam yang dimiliki oleh setiap orang.”

Ermayanti (2017) dalam Zuni Asih Nurhidayati menyatakan bahwa :

“Ditekankan bahwa kecerdasan emosional bukan didasarkan pada kepintaran individu namun karakteristik pribadi. Seorang auditor dalam pelaksanaan suatu penugasan audit, seorang auditor melakukan analisa dengan memadukan pikiran, perasaan dan keahlian teknis, sehingga laporan yang dihasilkan memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Selain dari pengalamannya selama menjalani pekerjaannya dalam ragam kegiatan pengawasan, seorang auditor yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan memiliki kesabaran yang tinggi, konsistensi berpikir, empati dan cermat serta paham akan prinsip integritas dan keterbukaan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dan kecerdasan spiritual memberikan seorang auditor untuk melihat nilai positif dalam setiap masalah dan kearifan untuk menangani masalah dan memetik keuntungan darinya. Ketika seorang auditor memiliki kecerdasan spiritual akan mampu menyikapi dan memperlakukan orang lain seperti diri sendiri dan motivasi yang

mendasari setiap perbuatan dilakukan tidak semata-mata untuk kepentingan diri sendiri tetapi lebih memperhatikan kepentingan orang banyak dengan dasar kesetaraan sebagai sesama makhluk ciptaan Tuhan. Sebagai akuntan publik dalam melakukan pekerjaan sebagai auditor harus memiliki sebuah keyakinan dalam memutuskan sesuatu dalam pekerjaannya dan harus memiliki sensitivitas yang tinggi agar pekerjaan yang telah dilakukan oleh auditor menghasilkan laporan audit yang sempurna.”

### 2.2.2. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor

Usmany dan Nadiroh (2013) menyatakan bahwa :

“Auditor dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu mengatur aktivitasnya secara lebih baik dan cenderung mengharapkan pencapaian hasil yang maksimal atas tugas-tugas yang dikerjakannya.”

LMS. Kristiyanti (2015) menyatakan bahwa :

“Auditor dengan tingkat *Self-efficacy* tinggi akan dapat mengembangkan kepribadian yang kuat, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh sehingga dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik dan akan merasa yakin terhadap kapabilitas kinerja mereka.”

Wiguna (2014) dan Afifah (2015) dalam Febita Agustina Ndruru, Hardi

dan Meilda Wiguna (2019) menyatakan bahwa :

“*Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sehingga semakin tinggi *self-efficacy* seorang auditor maka semakin baik pula kinerja auditor tersebut. *Self-efficacy* tentunya akan membawa dampak positif bagi auditor yang pada dasarnya bekerja dengan “bayang-bayang” risiko. *Self-efficacy* akan meyakinkan auditor bahwa ia “bisa” sehingga auditor cepat dalam mengambil keputusan dalam proses audit. Selain itu, keinginan untuk belajar dari kesalahan atau pengalaman yang dimiliki auditor dengan *self-efficacy* tinggi, membuatnya lebih baik lagi dalam pekerjaan berikutnya.”

Bandura (1999) dalam Febita Agustina Ndruru, Hardi dan Meilda Wiguna

(2019) menyatakan bahwa :

“Apabila seseorang yakin pada kemampuannya akan maka akan mencapai tingkat kinerja tertentu. Keyakinan pada *self-efficacy* menentukan seseorang merasakan sesuatu, berfikir, dan memotivasi diri sendiri dalam bertindak.”

Bandura (2000) dalam Usmany dan Nadiroh (2013) menyatakan bahwa :

“*Self-efficacy is the conviction that one can successfully execute the behavior necessary to produce outcome (self-efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang dapat berhasil melaksanakan perilaku yang diperlukan untuk hasil produk) . Olehnya itu, self-efficacy dirumuskan sebagai “a person self perception of competence to enact a behavior or to handle a given type of situation”* (persepsi diri seseorang tentang kompetensi untuk melakukan perilaku atau menangani jenis situasi tertentu).”

Mohd Iskandar dan Mohd Sanusi (2011) dalam Usmany dan Nadiroh

(2013) menyatakan bahwa :

“Auditor dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan auditor yang memiliki *self-efficacy* yang rendah.”

Usmany (2013) dan Nadiroh (2013) menyatakan bahwa :

“Auditor yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan mampu mengatur aktivitasnya secara lebih baik dan cenderung mengharapkan pencapaian hasil yang maksimal atas tugas-tugas yang dikerjakannya.”

### 2.2.3. Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Kinerja Auditor

Supriyono (2016:144) menyatakan bahwa :

“Emosional yang ada pada diri seseorang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, terkadang apabila tingkat emosional seseorang sedang tidak stabil, akan mempersulit seseorang untuk berkonsentrasi dalam mengerjakan sesuatu.”

Sony dan Mekoth (2016) dalam Ni Luh Yuni Pratiwi dan I Ketut

Suryanawa (2020) menyatakan bahwa :

“Kemampuan mengelola emosi dapat berupa kesanggupan menghadapi frustrasi, stres dalam melakukan pemeriksaan sehingga tetap bisa berfikir secara jernih dan profesional walaupun dalam keadaan tertekandan tetap fokus dalam mendeteksi kesalahan yang dapat mempengaruhi opini audit. *Emotional quotient* diharapkan dapat meningkatkan sikap positif terhadap pekerjaan, dan mendorong perilaku positif dan hasil yang lebih baik.”

Menurut Hasanuddin dan Sjahrudin (2017) dalam Ni Luh Yuni Pratiwi

dan I Ketut Suryanawa (2020) *emotional quotient* terhadap kinerja auditor sebagai

berikut :

“Auditor membutuhkan *emotional quotient* yang tinggi karena dalam lingkungan kerjanya auditor akan berinteraksi dengan orang banyak baik di KAP maupun ditempat klien. *Emotional quotient* yang tinggi berdampak pada kemampuan individu untuk menghadapi tantangan dan menjadikannya sebagai individu yang bertanggungjawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal ini diperlukan di lingkungan kerja.”

Menurut Cook et al. (2011) dalam Ni Luh Yuni Pratiwi dan I Ketut

Suryanawa (2020) seorang kinerja auditor yang memiliki *emotional quotient*

sebagai berikut :

“*Emotional quotient* dapat menjadikan seseorang untuk mampu memotivasi diri, memiliki ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Jika seseorang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Watkin (2000) dalam Ni Luh Yuni Pratiwi dan I Ketut Suryanawa (2020) bahwa *emotional quotient* merupakan salah satu faktor

yang paling penting yang akan menghasilkan kinerja yang lebih optimum.”

#### 2.2.4. Pengaruh *Spiritual Quoient* Terhadap Kinerja Auditor

Munir (2003) dalam Fabiola (2011) menyatakan bahwa :

“*Spiritual quoient* merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Seorang auditor dapat menunjukkan kinerja yang optimal apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi dirinya sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul apabila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. *Spiritual quoient* mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik, maka dibutuhkan kecerdasan spiritual.”

Idrus (2002) dalam Suci Pamungkas (2013) menyatakan bahwa :

“*Spiritual quoient* yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. *Spiritual quoient* bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat kinerja yang mereka capai pun berbeda pula.”

Mudali (2002) dalam Fabiola (2011) menyatakan bahwa :

“Seseorang haruslah memiliki *spiritual quoient* yang tinggi agar dia dapat benar-benar menjadi pintar. Kecerdasan tersebut juga dibutuhkan dalam dunia kerjanya, apabila ketiga kecerdasan tersebut dapat berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja yang menonjol.”

Wiersma (2002) dalam Suci Pamungkas (2013) menyatakan bahwa :

“Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini akan memotivasi mereka agar bekerja lebih baik sehingga kerjanya juga baik. Seorang auditor yang memiliki *spiritual quoient* yang memadai akan mampu mensinergikan dua unsur kecerdasan lain yang mereka miliki, sehingga setiap pekerjaan yang mereka lakukan akan lebih bermakna. Makna yang muncul dalam suatu perusahaan akan membuat setiap orang yang bekerja didalamnya lebih dapat mengembangkan diri mereka. Hasilnya mereka

juga dapat bekerja lebih baik pula. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang auditor yang memiliki *spiritual quotient* yang baik, dan mampu mensinergikan seluruh komponen kecerdasan yang dimilikinya, maka kinerja yang akan mereka capai akan semakin baik pula.”

#### **2.2.5. Pengaruh *Self Efficacy*, *Emotional Quotient*, dan *Spiritual Quotient* Secara Simultan Terhadap Kinerja Auditor**

Anisa Choiriah (2013) menyatakan bahwa :

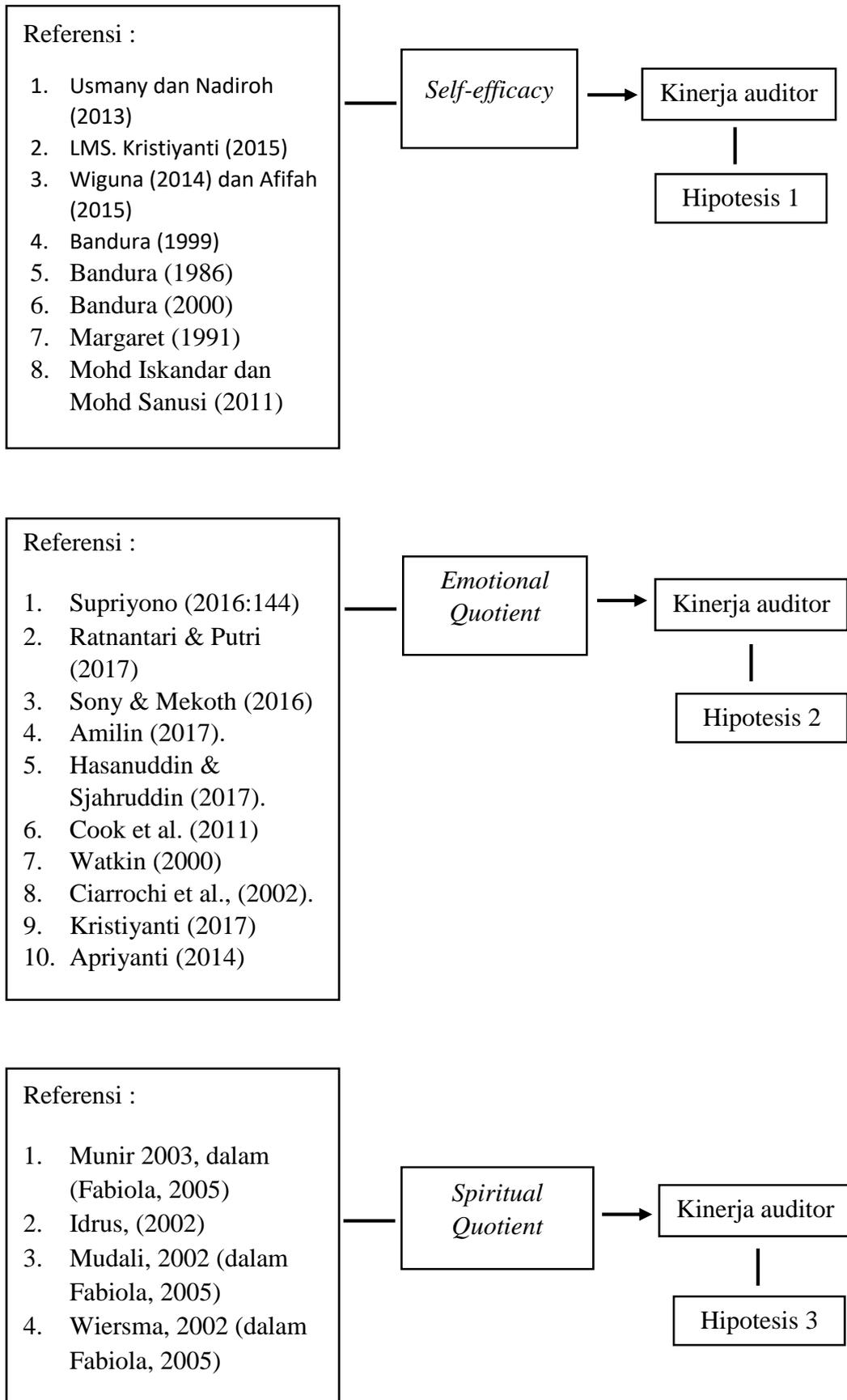
“Auditor dikatakan baik jika mampu melaporkan semua kelemahan maupun kesalahan *auditee* atau klien, pemahaman terhadap sistem informasi akuntansi, komitmen yang kuat dalam menyelesaikan audit, berpedoman pada prinsip akuntansi, dengan tanggung jawab dan risiko audit dan memiliki sikap hati-hati dalam mengambil keputusan.”

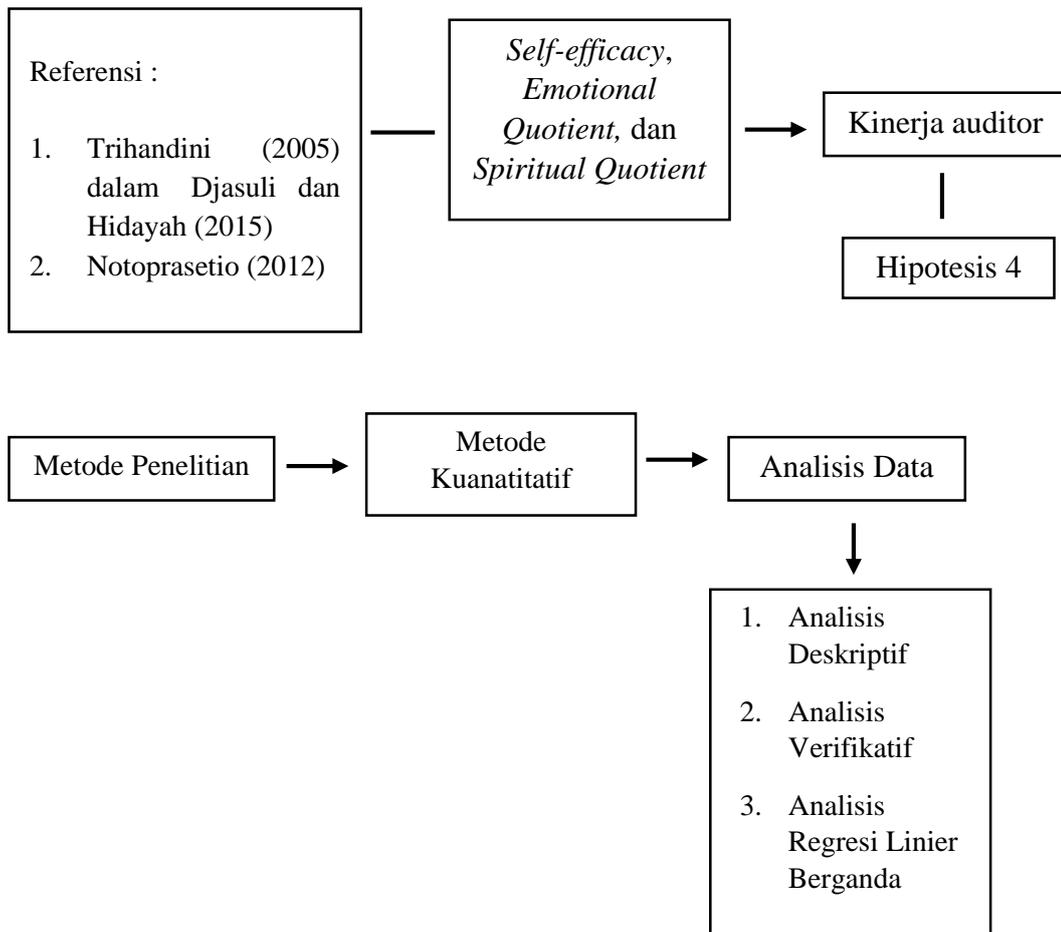
Trihandini (2005) dalam Djasuli dan Hidayah (2015) menyatakan bahwa :

“*Self-efficacy* memberikan kontribusi dalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang. Dari sebuah hasil tersebut membuktikan bahwa *self-efficacy* mempunyai dedikasi dalam peningkatan kinerja auditor. Dalam hal ini kinerja auditor harus mentaati aturan-aturan, kedisiplinan kerjanya atau kebijakan yang ada di Kantor Akuntan Publik karena *self-efficacy* yang tinggi dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mencerminkan perilaku yang baik. Dan secara khusus seorang auditor juga membutuhkan *emotional quotient* yang tinggi karena dalam lingkungan kerjanya auditor akan berinteraksi dengan orang banyak baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Jika seorang auditor sudah mempunyai kepribadian dan perilaku yang baik maka kedisiplinan kerja juga sangat berpengaruh pada diri seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sebagai auditor. Dengan itu, seorang auditor juga harus menyeimbangi spiritualnya agar yang bekerja dengan *spiritual quotient* pasti tidak akan menerima uang yang diberikan klien meskipun besar jumlahnya, dalam hal ini seorang auditor akan bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebaliknya hal tersebut tidak akan ditemukan pada seorang auditor yang bekerja tidak menggunakan *spiritual quotient*.”

### 2.2.6. Bagan Kerangka Pemikiran

<b>Landasan Teori</b>		
<i>Self-efficacy</i>	<i>Emotional Quotient</i>	<i>Spiritual Quotient</i>
1. Bandura (dalam Ghufron dan Risnawita, 2012) 2. Alwisol (2011:287) 3. Feist, J. dan Gregory J. F (2010:212) 4. Laura (2010: 152) 5. Robert Kreitner & Angelo kinicki (2001) 6. Bandura (2010:88) yang dikutip oleh dalam Ghufron (2017:88)	1. Goleman (2015:11) 2. Goleman, (2015: 513) 3. Cherniss, (2001: 85) 4. Bar-On (dalam Cherniss, 2001:17) 5. Goleman (2003: 14-15) 6. Goleman, (2015: 56)	1. Zohar & Marshal (2011:5) 2. Ary Ginanjar Agustian (2006: 46) 3. Zohar dan Marshall, (2000:8) 4. Ary Ginanjar (2006:45) 5. Agustian, Zohar dan marshall, (2007:14) 6. Zohar dan Marshall (2007:12)





**Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran**

### 2.2.7. Hasil Penelitian Terdahulu

Peran penelitian sebelumnya sangat berguna bagi penulis untuk melakukan penelitian ini lebih lanjut. Penelitian ini dibuat dengan mengacu beberapa penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melaksanakan penelitian sehingga penulis dapat menambah referensi untuk menambah teori dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Penelitian ini berisi variabel baik dependen maupun independen yang berhubungan dengan penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Penelitian (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Kadek Ricky Ardie Suprapta dan Putu Ery Setiawan (2017)	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, <i>Self Efficacy</i> dan <i>Time Budget Pressure</i> Pada Kinerja Auditor (Studi pada KAP Provinsi Bali)	Variabel Independen (X) : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, <i>Self Efficacy</i> dan <i>Time Budget Pressure</i>  Variabel Dependen (Y) : Kinerja Auditor	Beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja auditor kantor akuntan publik Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor kantor akuntan publik. <i>Self efficacy</i> berpengaruh

				positif pada kinerja auditor kantor akuntan publik. Time budget pressure berpengaruh negatif pada kinerja auditor kantor akuntan publik.
2.	Made Buda Artana, Nyoman Trisna Herawati, dan Ananta Wikrama Tungga Atmadja (2014)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Perilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja dan Mahasiswa S1	Variabel Independen (X) : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Perilaku Belajar  Variabel Dependen (Y) : Pemahaman Akuntansi	Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap pemahaman akuntansi. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap pemahaman akuntansi. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap pemahaman akuntansi.

		Universitas Udayana Denpasar)		Perilaku belajar berpengaruh terhadap pemahaman akuntansi. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan perilaku belajar berpengaruh terhadap pemahaman akuntansi.
3.	Anis Choiriah (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik	Variabel Independen (X) : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi  Variabel Dependen (Y) : Kinerja Auditor	Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Kecerdasan spiritual

		di Kota Padang dan Pekanbaru)		berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor
4.	Fibriyanti Yulia Pasaribu (2019)	Pengaruh <i>Intelligent Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient</i> Terhadap Kinerja Auditor Pada Kap Kota Medan	Variabel Independen (X) : <i>Intelligent Quotient Emotional Quotient Spiritual Quotient</i>  Variabel Dependen (Y) : Kinerja Auditor	Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja auditor pada KAP Kota Medan. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada KAP Kota Medan. Kecerdasan emosional berpengaruh

				positif terhadap kinerja auditor pada KAP Kota Medan. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada KAP Kota Medan.
5.	Febita Agustina Ndruru, Hardi, dan Wiguna (2019)	Pengaruh <i>Role Conflict</i> , <i>Role Ambiguity</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan <i>Spiritual Quotient</i> Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada KAP Wilayah Riau dan Kepulauan Riau)	Variabel Independen (X) : <i>Role Conflict</i> , <i>Role Ambiguity</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan <i>Spiritual Quotient</i>  Variabel Dependen (Y) : Kinerja Auditor	<i>Role Conflict</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor di KAP Wilayah Riau dan Kepulauan Riau <i>Role Ambiguity</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor di KAP Wilayah Riau dan Kepulauan Riau <i>Self Efficacy</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor di KAP Wilayah Riau

				dan Kepulauan Riau <i>Spiritual Quotient</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor di KAP Wilayah Riau dan Kepulauan Riau
6.	Yuliana Grece Setiawan dan Made Yenni Latrini (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor (Studi pada KAP yang terdapat di Provinsi Bali)	Variabel Independen (X) : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi  Variabel Dependen (Y) : Kinerja Auditor	Kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kinerja auditor. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif pada kinerja auditor. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif pada kinerja auditor. Independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

7.	Putu Risa Putri Adnyani, Ni Nyoman Ayu Suryandari, Gde Bagus Brahma Putra (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Sosial dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Inspektorat Kabupaten Tabanan)	Variabel Independen (X) : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Sosial dan Etika Profesi  Variabel Dependen (Y) : Kinerja Auditor	Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Tabanan. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Tabanan. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Tabanan. Kecerdasan sosial berpengaruh positif terhadap
----	--	--	--	--

				kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Tabanan. Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Tabanan.
8.	Fauziyyah Iswandi (2017)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Dengan Variabel Moderasi Disiplin Kerja Di Wilayah Dki Jakarta	Variabel Independen (X) : Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor  Variabel Dependen (Y) : Kantor Akuntan Publik Dengan Variabel Moderasi Disiplin Kerja Di Wilayah Dki Jakarta	Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Auditor  Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor  Kecerdasan Spritual berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Tabel 2.2

## Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis

Peneliti	Tahun	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	<i>Time Budget pressure</i>	<i>Role Ambiguity</i>	<i>Self Efficacy</i>	<i>Spiritual Quotient</i>	<i>Emotional Quotient</i>	<i>Intelligent Quotient</i>	Kecerdasan Sosial	Etika Profesi	Kinerja Auditor
Kadek Ricky Ardie Suprapta dan Putu Ery Setiawan	2017	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓
Made Buda Artana, Nyoman Trisna Herawati, dan Ananta Wikrama Tungga Atmadja	2014	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-
Anis Choiriah	2013	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓
Fibriyanti Yulia Pasaribu	2019	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓
Febita Agustina Ndruru,	2019	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓

Hardi, dan Wiguna												
Yuliana Grece Setiawan dan Made Yenni Latrini	2016	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓
Putu Risa Putri Adnyani, Ni Nyoman Ayu Suryandari, Gde Bagus Brahma Putra	2021	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fauziyyah Iswandi	2017	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓
Ayuni Sofarliah	2022	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	✓

Keterangan: Tanda ✓ = Diteliti

Tanda - = Tidak Diteliti

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, terdapat persamaan dari setiap variabel-variabel. Adapun persamaan variabel *Self-efficacy* yaitu dengan penelitian Kadek Ricky Ardie Suprata dan Putu Ery Setiawan (2017) dan Febita Agustina Ndruru, Hardi, dan Wiguna (2019). Untuk persamaan variabel *emotional quotient* dan *spiritual quotient* yaitu dengan penelitian Made Buda Artana, Nyoman Trisna Herawati, dan Ananta Wikrama Tungga Atmadja (2014), Anis Choiriah (2013), Fibriyanti Yulia Pasaribu (2019), dan Enti Marni Sianipar (2021), Yuliana Grece Setiawan dan Made Yenni Latrini (2016), Putu Risa Putri Adnyani, Ni Nyoman Ayu Suryandari, dan Gde Bagus Brahma Putra (2021), dan Fauziyyah Iswandi (2017).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian di atas tersebut dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, *Self Efficacy* Dan *Time Budget Pressure* Pada Kinerja Auditor (Studi pada KAP Provinsi Bali), Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Perilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja dan Mahasiswa S1 Universitas Udayana Denpasar), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru), Pengaruh *Intelligent Quotient*, *Emotional Quotient*, *Spiritual Quotient* Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada KAP Kota Medan), Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, *Self Efficacy*, Dan *Spiritual Quotient* Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada KAP Wilayah Riau dan Kepulauan Riau), Pengaruh

Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor (Studi pada KAP yang terdapat di Provinsi Bali), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Sosial Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Tabanan), dan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Sosial Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah DKI Jakarta).

Pada penelitian Kadek Ricky Ardie Suprpta dan Putu Ery Setiawan (2017) variabel yang digunakan adalah pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, *self efficacy* dan *time budget pressure* pada kinerja auditor. Pada penelitian ini terdapat kesamaan variabel yaitu *self-efficacy*, selain itu penulis menambahkan variabel *emotional quotient* dan *spiritual quotient*. Persamaan selanjutnya pada populasi dan tahun penelitian yang digunakan. Penelitian Kadek Ricky Ardie Suprpta dan Putu Ery Setiawan menggunakan populasi Kantor Akuntan Publik. Perbedaan yang terakhir adalah tahun pelaksanaan penelitian yang dilakukan, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian Kadek Ricky Ardie Suprpta dan Putu Ery Setiawan udah dilakukan pada tahun 2017.

Pada penelitian Made Buda Artana, Nyoman Trisna Herawati, dan Ananta Wikrama Tungga Atmadja (2014) variabel yang digunakan adalah pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan perilaku belajar terhadap pemahaman akuntansi. Pada penelitian ini terdapat kesamaan variabel yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, selain itu penulis

menambahkan variabel *self-efficacy*. Perbedaan selanjutnya pada populasi dan tahun penelitian yang digunakan peneliti Made Buda Artana, Nyoman Trisna Herawati, dan Ananta Wikrama Tungga Atmadja menggunakan populasi Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja dan Mahasiswa S1 Universitas Udayana Denpasar. Sedangkan penulis menggunakan populasi pada Kantor Akuntan Publik. Perbedaan yang terakhir adalah tahun pelaksanaan penelitian yang dilakukan, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian Made Buda Artana, Nyoman Trisna Herawati, dan Ananta Wikrama Tungga Atmadja sudah dilakukan pada tahun 2014.

Pada penelitian Anis Choiriah (2013) variabel yang digunakan adalah pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi terhadap kinerja auditor. Pada penelitian ini terdapat kesamaan variabel yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, selain itu penulis menambahkan variabel *self-efficacy*. Persamaan selanjutnya pada populasi yang digunakan penelitian Anis Choiriah menggunakan populasi Kantor Akuntan Publik. Perbedaan yang terakhir adalah tahun pelaksanaan penelitian yang dilakukan, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian Anis Choiriah sudah dilakukan pada tahun 2013.

Pada penelitian Fibriyanti Yulia Pasaribu (2019) variabel yang digunakan adalah tentang analisis pengaruh *intelligent quotient*, *emotional quotient*, *spiritual quotient* terhadap kinerja auditor. Pada penelitian ini terdapat kesamaan variabel yaitu *emotional quotient* dan *spiritual quotient*, selain itu penulis menambahkan variabel *self-efficacy*. Persamaan selanjutnya pada populasi yang digunakan

penelitian Fibriyanti Yulia Pasaribu menggunakan populasi Kantor Akuntan Publik. Perbedaan yang terakhir adalah tahun pelaksanaan penelitian yang dilakukan, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian Fibriyanti Yulia Pasaribu sudah dilakukan pada tahun 2019.

Pada penelitian Febita Agustina Ndruru, Hardi, dan Wiguna (2019) variabel yang digunakan adalah tentang analisis pengaruh *role conflict*, *role ambiguity*, *self efficacy*, dan *spiritual quotient* terhadap kinerja auditor. Pada penelitian ini terdapat kesamaan variabel yaitu *self-efficacy* selain itu penulis menambahkan variabel *emotional quotient* dan *spiritual quotient*. Persamaan selanjutnya pada populasi yang digunakan penelitian Febita Agustina Ndruru, Hardi, dan Wiguna menggunakan populasi Kantor Akuntan Publik. Perbedaan yang terakhir adalah tahun pelaksanaan penelitian yang dilakukan, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian Febita Agustina Ndruru, Hardi, dan Wiguna sudah dilakukan pada tahun 2019.

Pada penelitian Yuliana Grece Setiawan dan Made Yenni Latrini (2016) variabel yang digunakan adalah tentang analisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan independensi pada kinerja auditor. Pada penelitian ini terdapat kesamaan variabel yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual selain itu penulis menambahkan variabel *self-efficacy*. Persamaan selanjutnya pada populasi yang digunakan penelitian Yuliana Grece Setiawan dan Made Yenni Latrini menggunakan populasi Kantor Akuntan Publik. Perbedaan yang terakhir adalah tahun pelaksanaan penelitian yang dilakukan, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian Yuliana Grece

Setiawan dan Made Yenni Latrini sudah dilakukan pada tahun 2016.

Pada penelitian Putu Risa Putri Adnyani, Ni Nyoman Ayu Suryandari, dan Gde Bagus Brahma Putra (2021) variabel yang digunakan adalah tentang analisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan etika profesi terhadap kinerja auditor. Pada penelitian ini terdapat kesamaan variabel yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual selain itu penulis menambahkan variabel *self-efficacy*. Perbedaan pada populasi yang digunakan penelitian Putu Risa Putri Adnyani, Ni Nyoman Ayu Suryandari, dan Gde Bagus Brahma Putra menggunakan populasi Kantor Inspektorat Kabupaten Tabanan. Sedangkan penulis menggunakan populasi Kantor Akuntan Publik. Perbedaan yang terakhir adalah tahun pelaksanaan penelitian yang dilakukan, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian Putu Risa Putri Adnyani, Ni Nyoman Ayu Suryandari, dan Gde Bagus Brahma Putra sudah dilakukan pada tahun 2021.

Pada penelitian Fauziyyah Iswandi (2017) variabel yang digunakan adalah tentang analisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial dan etika profesi terhadap kinerja auditor. Pada penelitian ini terdapat kesamaan variabel yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual selain itu penulis menambahkan variabel *self-efficacy*. Persamaan selanjutnya pada populasi yang digunakan penelitian Fauziyyah Iswandi menggunakan populasi Kantor Akuntan Publik. Perbedaan yang terakhir adalah tahun pelaksanaan penelitian yang dilakukan, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian Fauziyyah Iswandi sudah dilakukan pada tahun 2021.

### 2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a.  $H_1$  : Terdapat pengaruh *Self-efficacy* terhadap kinerja auditor
- b.  $H_2$  : Terdapat pengaruh *Emotional Quotient* terhadap kinerja auditor
- c.  $H_3$  : Terdapat pengaruh *Spiritual Quotient* terhadap kinerja auditor