

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berkembangnya perekonomian di dunia bisnis saat ini berdampak pada pesatnya persaingan yang semakin sulit dan kompetitif di kalangan auditor dan menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar mampu menjadi auditor yang berkualitas, dapat diandalkan, dipercaya dan mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi. Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) 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 (Mulyadi, 2002:11).

Kinerja dari profesi auditor independen saat ini sedang mendapatkan sorotan tajam bahkan sinis dari masyarakat umum akibat terjadinya skandal-skandal besar di negara maju dan berkembang seperti Amerika Serikat dan di Indonesia. Pertama Kasus Enron dan Kantor Akuntan Publik (KAP) Arthur Andersen yang sudah melanggar kode etik yang seharusnya menjadi pedoman dalam melaksanakan tugasnya dan bukan untuk dilanggar, karena perbuatan mereka inilah, keduanya menuai kehancuran dimana Enron bangkrut dengan meninggalkan hutang milyaran dolar, sedangkan KAP Arthur Andersen kehilangan keindependensiannya dan kepercayaan dari

masyarakat terhadap kinerja KAP tersebut, juga berdampak pada karyawan yang bekerja di KAP Arthur Andersen.

Selain kasus yang berhubungan dengan independensi, juga terdapat kasus yang berhubungan langsung dengan kinerja seorang auditor eksternal yaitu kasus KAP Hans Tuanakotta & Mustofa. PT Kimia Farma adalah salah satu produsen obat-obatan milik pemerintah di Indonesia. Masalah yang terjadi karena kesalahan penyajian berkaitan dengan persediaan karena nilai yang ada dalam daftar harga persediaan digelembungkan. Berdasarkan penyelidikan BAPEPAM, disebutkan bahwa KAP yang mengaudit laporan keuangan PT Kimia Farma telah mengikuti standar audit yang berlaku, namun gagal mendeteksi kecurangan tersebut.

Selain itu, KAP tersebut juga tidak terbukti membantu manajemen melakukan kecurangan tersebut. Akibatnya pihak KAP dikenakan sanksi yaitu denda 100 juta rupiah, denda ini diperlukan dan ditujukan agar tidak ada KAP yang melakukan (*material misstatement*) atau salah saji material yang bisa membuat para pengguna informasi keuangan mengalami kerugian atas informasi yang salah secara material. Diharapkan kejadian seperti ini tidak terjadi agar para auditor independen dapat lebih hati-hati serta lebih teliti lagi dalam mengadakan pemeriksaan terhadap perusahaan yang diauditnya dan tetap menjaga prinsip-prinsip dan kode etik profesi akuntan independen.

Kasus-kasus di atas tersebut telah memperlihatkan bahwa dalam mewujudkan KAP yang berkualitas dan profesional sangat ditentukan oleh kinerja auditornya, karena semakin meluasnya kebutuhan jasa profesional akuntan publik sebagai pihak yang dianggap independen, maka akan menuntut profesi akuntan publik untuk terus meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk

audit yang dapat diandalkan bagi pihak yang membutuhkan (Herawaty dan Susanto, 2008).

Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok. Ristio dkk (2014) menyatakan, kinerja auditor merupakan hasil dari kerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab auditor tersebut. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007). Auditor yang memiliki kinerja yang baik dapat dinilai dari peningkatan kualitas audit yang terlihat dari ketepatan strategi dan kebijakan yang diambil manajer perusahaan (Rangkuty, 2008).

Larkin (1990) dalam Trisnaningsih, (2007) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor, yaitu kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal *auditing* maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) menurut para ahli diantaranya; Simamora (1995:53) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Wirawan (2009:5) juga menjelaskan bahwa kinerja SDM merupakan hasil sinergi dari tiga faktor, yaitu faktor internal karyawan, faktor internal organisasi dan faktor eksternal, sedangkan menurut Davis 1989 (dalam Mangkunegara, 2010:15), faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja SDM adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Auditor sebagai individu yang mempunyai faktor bawaan juga diperkirakan memengaruhi kinerja auditor. Faktor bawaan ini berupa *locus of control* dan kemampuan yang dirasakan. *Locus of control* (LOC) adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri (Robbins, 2008:138). LOC internal adalah individu yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya, dan selalu mengambil peran serta tanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan. LOC internal berpandangan bahwa peristiwa-peristiwa yang terjadi diakibatkan oleh keputusan-keputusan yang dimilikinya (misalnya kemampuan, pengetahuan atau usaha).

Auditor yang mempunyai LOC internal lebih mempunyai kontribusi positif pada kinerja melaksanakan tugas audit, hal ini dikarenakan mereka memandang LOC internal sebagai usaha yang harus dilakukan jika ingin berhasil. Auditor yang mampu mengontrol aktivitas dan perilakunya untuk penugasan audit akan berpengaruh pada kinerjanya. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Kartika dan Wijayanti (2007) dalam penelitiannya tentang pengaruh kinerja auditor dan penerimaan perilaku disfungsional audit menjelaskan bahwa karakteristik

individual auditor memengaruhi secara signifikan kinerja auditor, dimana auditor yang memiliki LOC internal berkinerja lebih baik dari auditor yang memiliki LOC eksternal. Mahdy (2012) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa auditor yang memiliki LOC internal cenderung lebih sulit untuk terpengaruh oleh tekanan dan faktor-faktor lain diluar kendali dirinya.

Faktor lain yang juga penting dan dapat memotivasi kinerja auditor yaitu gaji. Menurut As'ad (1995:93) gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang auditor akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji. Menurut Sikula mengenai gaji yang dikutip oleh Hasibuan (2005:119), gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi atas dasar yang teratur (seperti tahunan, caturwulanan, bulanan, atau mingguan).

Penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2013) membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Beberapa faktor penting yang memengaruhi gaji yang adil, diantaranya adalah pendidikan, pengalaman, tanggung, kemampuan perusahaan, kondisi-kondisi pekerja (Manullang, 2004). Gaji yang cukup baik akan menghasilkan motivasi dan kepuasan kerja bagi karyawan. Harvey dan Bowin (1996:220) dan Mello (2002:329) menyatakan bahwa pada tingkat tertentu kompensasi (gaji) secara psikologis dapat meningkatkan penampilan kerja dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan, serta hasil kerja (*outcome*). Sehingga dapat dikatakan bahwa auditor dalam mencapai tujuannya memerlukan suatu rangsangan berupa gaji untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Selain LOC internal dan gaji auditor, faktor kecerdasan spiritual juga dapat memengaruhi kinerja auditor. Penelitian Choiriah (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dengan menyimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan spiritual maka kinerja yang diberikan auditor juga akan semakin baik. Hasil penelitian tersebut juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Munir (2000:32) yang dikutip oleh Trihandini (2005) menunjukkan hasil bahwa seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila mereka sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut dapat muncul apabila seseorang dapat memaknai pekerjaannya dan menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak.

Penelitian yang dilakukan oleh Trihandini (2005) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, emosi dan spiritual berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Rahmasari (2012) dengan menyatakan hasil bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan gabungan dari penelitian yang dilakukan oleh Waryanti (2011), Khairunnisa (2013), Kusnadi (2015), dan Ariati (2014). Variabel ini meliputi LOC, gaji auditor, kecerdasan spiritual dan kinerja auditor yang diadopsi dari penelitian mereka. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dengan menambahkan variabel kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi. Alasan lain ditambahkannya variabel kecerdasan spiritual adalah karena di duga kecerdasan spiritual merupakan faktor lain yang dapat memotivasi peningkatan kinerja auditor. Kecerdasan spiritual adalah seseorang

yang memiliki kemampuan untuk menempatkan diri dan dapat menerima pendapat orang lain secara terbuka; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa. Hal tersebut diperlukan karena dalam menjalankan tugas audit, KAP selalu membagi auditornya dalam sebuah tim atau kelompok, sehingga dari hal tersebut kita dapat melihat pentingnya kecerdasan spiritual dalam memengaruhi kinerja auditor. Diharapkan dengan adanya variabel ini akan mampu memberikan bukti yang empiris apakah kecerdasan spiritual memperkuat atau memperlemah hubungan antara LOC internal dan gaji auditor pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah *LOC* internal berpengaruh pada kinerja auditor?
- 2) Apakah gaji auditor berpengaruh pada kinerja auditor?
- 3) Apakah kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh *LOC* internal pada kinerja auditor?
- 4) Apakah kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh gaji auditor pada kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh LOC internal pada kinerja auditor.
- 2) Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh gaji auditor pada kinerja auditor.
- 3) Untuk mendapatkan bukti empiris kemampuan kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh LOC internal pada kinerja auditor.
- 4) Untuk mendapatkan bukti empiris kemampuan kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh gaji auditor pada kinerja auditor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah.

1) Kegunaan Teoritis

- (1) Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja auditor.
- (2) Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah referensi bagi mahasiswa ekonomi atau pihak-pihak yang berkepentingan dan untuk memperkaya bahan bacaan di perpustakaan Fakultas Ekonomi tentang audit.

2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi KAP atau pun pihak terkait untuk lebih memahami tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja auditor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Perilaku

Menurut Sarwana (1993) mendefinikan perilaku sebagai sesuatu yang dilakukan oleh individu satu dengan individu lain dan sesuatu itu bersifat nyata. Menurut Morgan (1986) tidak seperti pikiran atau perasaan, perilaku adalah sesuatu yang konkret yang dapat diobservasi, direkam maupun dipelajari. Walgito (1994) mendefinisikan perilaku atau aktifitas kedalam artian yang luas yaitu perilaku yang tampak (*overt behavior*) dan perilaku yang tidak tampak (*innert behavior*), demikian pula aktivitas-aktifitas tersebut disamping aktifitas motoris juga termasuk aktifitas emosional dan kognitif. Chaplin (1999) memberikan pengertian perilaku dalam dua arti. Pertama perilaku dalam arti luas di definisikan sebagai segala sesuatu yang dialami seseorang. Pengertian yang kedua, perilaku di definisikan dalam arti sempit yaitu segala sesuatu yang mencakup reaksi yang dapat diamati.

Menurut kamus bahasa Indonesia, perilaku merupakan reaksi seseorang yang muncul dalam gerakan atau sikap (*gerak badan tau ucapan*). Skinner (1983) seorang ahli psikologi dalam Soekidjo. Notoatmojo (2005) merumuskan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus (*rangsangan dari luar*).

Dengan demikian, perilaku manusia terjadi melalui proses : stimulus – organisme – respons, sesungguhnya teori skinner ini disebut teori “ S-O-R”. Berdasarkan teori “S-O-R” tersebut, maka perilaku manusia dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

a. Perilaku tertutup (covert behavior)

Perilaku tertutup terjadi bila respon terhadap stimulus tersebut masih belum dapat diamati orang lain dari luar secara jelas. Respon seseorang masih terbatas dalam bentuk perasaan, persepsi, pengetahuan dan sikap terhadap stimulus yang bersangkutan. Bentuk “unobservable behavior” atau “covert behavior” yang dapat diukur adalah pengetahuan dan sikap.

b. Perilaku terbuka (overt behavior)

Perilaku terbuka ini terjadi bila respon terhadap stimulus tersebut sudah berupa tindakan, atau praktik ini dapat diamati orang lain dari luar atau “observable behavior”

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh manusia dalam menanggapi stimulus lingkungan yang meliputi aktivitas motoris, emosional dan kognitif.

2.1.2 Teori Motivasi Maslow

Teori Motivasi Maslow (dalam Reksohadiprojo dan Handoko, 1996) membagi kebutuhan manusia sebagai berikut.

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan,

minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan

akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Maslow ini menjelaskan hubungan variabel gaji auditor. Gaji diartikan auditor untuk meningkatkan kinerjanya, di mana gaji adalah salah satu kebutuhan fisiologis manusia yang paling dasar. Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) terlebih dahulu sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi.

Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi, jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih memengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

2.1.3 Pengertian Auditing

Agoes (2012:4) 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.

Menurut Jusup (2014:10) pengauditan adalah suatu proses sistematis untuk

memperoleh dan mengevaluasi bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi secara objektif untuk menentukan tingkat kepatuhan antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Menurut Jusup (2014:14) pada umumnya pengauditan dikelompokkan menjadi tiga golongan yaitu.

1) Audit Laporan Keuangan

Audit laporan keuangan adalah jenis laporan audit yang digunakan untuk menentukan apakah laporan keuangan sebagai informasi kuantitatif yang telah ditetapkan sesuai dengan kriteria tertentu yang telah diterapkan.

2) Audit Kepatuhan

Audit kepatuhan adalah jenis audit yang digunakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit telah mengikuti aturan yang telah diberikan oleh pihak yang berwenang di dalam pelaksanaannya.

3) Audit Operasional

Audit operasional adalah jenis audit yang digunakan untuk mengkaji setiap bagian dari prosedur dan metode yang telah dijalankan oleh suatu organisasi dengan tujuan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi dari penerapan prosedur tersebut.

2.1.4 Standar Auditing

Arens (2008:42) menyatakan bahwa standar *auditing* merupakan pedoman umum untuk membantu auditor memenuhi tanggung jawab profesionalnya dalam

audit atas laporan keuangan historis. Menurut PSA No. 01 (SA Seksi 150). Standar *auditing* berbeda dengan prosedur *auditing*. “Prosedur” berkaitan dengan tindakan yang harus dilaksanakan, sedangkan “standar” berkenaan dengan kriteria atau ukuran mutu kinerja tindakan tersebut dan berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai melalui penggunaan prosedur tersebut. Perbedaan standar *auditing* dengan prosedur *auditing* tidak hanya kualitas profesional audit namun juga berkaitan dengan pertimbangan yang digunakan dalam pelaksanaan audit dan pelaporannya. Standar *auditing* yang telah ditetapkan dan disahkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia adalah sebagai berikut (SPAP, 2014:150.01):

1) Standar Umum

- a) Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor.
- b) Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
- c) Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.

2) Standar Pekerjaan Lapangan

- a) Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
- b) Pemahaman yang memadai atas struktur pengendalian intern harus dapat diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
- c) Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, pengajuan pertanyaan, dan konfirmasi sebagai dasar

memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan auditan.

3) Standar Pelaporan

- a) Laporan audit harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan Prinsip Akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
- b) Laporan audit harus menunjukkan atau menyatakan jika ada ketidakkonsistenan penerapan prinsip akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan penerapan prinsip akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.
- c) Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.
- d) Laporan audit harus memuat pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atas suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan. Jika pendapat secara keseluruhan tidak dapat diberikan, maka alasannya harus dinyatakan. Dalam hal nama auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, maka laporan auditor harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat pekerjaan audit yang dilaksanakan, jika ada, dan tingkat tanggung jawab yang dipikul oleh auditor.

2.1.5 Pengertian Auditor

Mulyadi (2002:2), mendefinisikan auditor sebagai orang atau badan yang melaksanakan kegiatan audit dengan mempunyai kualifikasi tertentu, misalnya auditor harus merupakan seorang akuntan. Sebagai seorang profesional auditor tidak dapat diciptakan dalam waktu yang singkat. Tidak ada pendidikan dan latihan yang mampu menghasilkan auditor. Akurasi hasil pekerjaan seorang

profesional hanya dapat diperoleh dengan mengasah hasil pendidikan dan pelatihan dengan pengalaman yang tersupervisi. Auditor dapat dikelompokkan menjadi tiga golongan yaitu.

1) Auditor Independen

Auditor eksternal/auditor independen adalah para praktisi individual atau anggota kantor akuntan publik yang memberikan jasa *auditing* profesional kepada klien. Klien dapat berupa perusahaan bisnis yang berorientasi laba, organisasi nirlaba, badan-badan pemerintahan, maupun individu perseorangan. Disamping itu, auditor juga menjual jasa lain yang berupa konsultan pajak, konsultan manajemen, penyusun sistem akuntansi, penyusun laporan keuangan, serta jasa-jasa lainnya. Auditor independen bekerja dan memperoleh penghasilan yang dapat berupa *fee* per jam kerja. Auditor independen, sesuai sebutannya, harus independen terhadap klien pada saat melaksanakan audit maupun saat pelaporan hasil audit. Auditor independen menjalankan pekerjaannya dibawah suatu kantor akuntan publik.

2) Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas utamanya adalah melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan dari berbagai unit organisasi dalam pemerintahan. *Auditing* ini dilaksanakan oleh auditor pemerintah yang bekerja di BPKP dan BPK. Disamping itu, ada auditor pemerintah yang bekerja di Direktorat Jenderal Pajak. Tugas auditor perpajakan ini adalah memeriksa pertanggungjawaban keuangan para wajib pajak baik perseorangan maupun yang berbentuk organisasi kepada pemerintah.

3) Auditor Internal

Auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Umumnya pemakai jasa auditor intern adalah Dewan Komisaris atau Direktur Utama perusahaan.

2.1.6 Kinerja Auditor

Mahoney, et al. (1963) dalam Aida (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Mulyadi, 2007:337). Menurut Nurfitriana (2004), kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja dihasilkan dengan mengerahkan bakat dan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat empat

dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor yaitu kemampuan, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja. Keempat dimensi personalitas yang dikemukakan di atas dijelaskan sebagai berikut.

1) Kemampuan

Seorang auditor yang memiliki kemampuan dalam mengaudit maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Komitmen Profesional

Auditor dengan komitmen profesional yang kuat berdampak pada perilaku yang lebih mengarah kepada ketaatan aturan, dibandingkan dengan auditor yang komitmen profesionalnya rendah. Komitmen juga berkaitan dengan loyalitas dengan profesinya.

3) Motivasi

Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

4) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja auditor dapat diartikan sebagai tingkatan kepuasan individu. Karakteristik yang membedakan kinerja auditor dengan kinerja karyawan adalah pada output yang dihasilkan. Kinerja karyawan umumnya bersifat konkrit, sedangkan kinerja auditor bersifat abstrak dan kompleks (Mulyadi dan Johny, 1999) dalam Aida (2004).

2.1.7 Profesi Akuntan Publik

Profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian di bidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja di pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik (Halim, 2008:14). Di Indonesia, menurut Undang-undang No 5 tahun 2011 dijelaskan bahwa akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari Menteri Keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia. Bidang jasa akuntan publik yaitu.

1) Jasa Atestasi

Jasa atestasi adalah suatu pernyataan pendapat atau pertimbangan seseorang independen dan kompeten mengenai kesesuaian dalam segala hal yang signifikan, asersi suatu entitas dengan kriteria yang telah disiapkan.

2) Jasa Non Atestasi

Jasa non atestasi adalah jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik yang didalamnya tidak memberikan suatu pendapat, keyakinan negatif ringkasan temuan, atau bentuk lain keyakinan.

2.1.8 Gaji Auditor

Faktor yang paling berpengaruh dalam peningkatan kinerja auditor adalah gaji, karena besar-kecilnya gaji yang diterima sangat menentukan dalam memotivasi auditor untuk dapat bekerja lebih giat, maka bagi setiap perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para karyawan sesuai dengan kemampuan para karyawan di dalam menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1992: 15).

Ferris (1977) menyatakan bahwa besarnya penghasilan berpengaruh positif terhadap motivasi yang tentunya akan membuat kinerja individu menjadi semakin baik. Para karyawan yang mempunyai kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak produk dengan bekerja secara lebih baik, maka hasil gaji yang diterima oleh karyawan juga akan meningkat, berupa gaji tetap dan bonus yang diberikan oleh perusahaan yang disesuaikan dengan kemampuan kerja karyawan serta ketentuan perusahaan.

2.1.9 Kecerdasan Spiritual

Spiritualitas adalah keyakinan dan nilai-nilai yang berkaitan dengan tujuan hidup ditambah juga keyakinan agama (Selman *et al.* 2011:729). Wahab dan Umiarso (2011:52) menyatakan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna selalu mendengarkan suara hati nuraninya, tak pernah merasa sia-sia dan semua yang dijalankannya selalu bernilai. Kecerdasan spiritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat kinerja yang mereka capai pun berbeda pula (Idrus, 2002).

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain. Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas di dalam hidup manusia (Eckersley,

2000).

Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Ashmos dan Duchon (2000) yang dikutip oleh Trihandini (2005) memiliki tiga komponen yaitu kecerdasan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dalam komunitas. Faktor lain yang juga ikut berperan dalam penentu kesuksesan seseorang dalam kehidupan adalah kecerdasan spiritual yang lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja (Hoffman, 2002). Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik akan selalu berusaha untuk mengembangkan segala potensi kebaikan yang ada dalam dirinya demi kesuksesan di masa depan.

Sineta (2000) menyatakan kecerdasan spiritual sebagai pikiran yang mendapat inspirasi, dorongan, efektivitas yang terinspirasi dan penghayatan ketuhanan yang semua manusia menjadi bagian di dalamnya. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan manusia untuk menghayati keterhubungan dirinya dengan kekuatan tak terbatas (Tuhan), serta menyadari tingkat kebermaknaan hidup dan sifat-sifat keilahian yang ada di dalam diri manusia (Suadnyana, 2015). Giacalone dan Jurkiewicz (2003) mendefinisikan spiritualitas kerja sebagai nilai-nilai organisasi dalam mempromosikan pengalaman karyawan, transendensi dan memfasilitasi rasa yang terhubung ke orang lain. Fungsi lain spiritualitas di tempat kerja adalah untuk kegunaan praktis dan etis, menghasilkan output kerja yang lebih baik dan yang terakhir memastikan bahwa pekerjaan tersebut dilakukan dalam kerangka moral. Beberapa orang menyatakan bahwa lingkungan atau tempat kerja yang memperbolehkan karyawan untuk mempercayai keyakinan mereka masing-masing dalam keseharian di pekerjaan akan menjadi satu-satunya

perusahaan yang menghasilkan keuntungan, karena hal tersebut berhubungan dengan kreativitas (Dorsey, 1998). Zohar dan Marshall (2007: 14) menguji kecerdasan spiritual dengan hal-hal sebagai berikut.

- 1) Kemampuan bersikap fleksibel.
- 2) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
- 3) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
- 4) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.
- 5) Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal yaitu berpandangan holistik.
- 6) Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai bidang mandiri yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

2.1.10 *Locus Of Control Internal*

Locus of control (LOC) adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri (Robbins, 138:2008). Terdapat dua jenis LOC, yaitu LOC internal dan LOC eksternal. Rotter (1990, h. 489) dalam Patten (2005) mendefinisikan LOC internal yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa sebuah penguatan atau hasil perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau pribadi karakteristik, sedangkan LOC eksternal yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil mereka muncul dari luar diri orang tersebut yaitu dari suatu kesempatan, keberuntungan, atau takdir mereka berada di bawah kontrol kuat orang lain. Tekanan kerja itu mengundang berbagai macam reaksi dari individu-individu dan berbeda dari tekanan-tekanan yang umum terjadi yang juga dikaitkan

dengan organisasi dan pekerjaan (Montgomery, dkk, 1996, dalam Aji, 2010).

LOC berperan dalam motivasi, LOC yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Internal akan cenderung lebih sukses dalam karier dari pada eksternal, karena mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, internal dilaporkan memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stres daripada eksternal (Baron dan Greenberg, 1990 dalam Maryanti, 2005). Patten (2005) menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian.

2.2 Pembahasan Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian sebelumnya menjadi suatu acuan bagi penelitian ini untuk dilakukan, antara lain penelitian yang dilakukan Kusnadi (2015) dengan judul “Pengaruh Profesionalisme dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali”. Variabel digunakan dalam penelitian adalah profesionalisme, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal sebagai variabel bebas dan kinerja auditor sebagai variabel terikat. Sampel dalam penelitian adalah 71 auditor yang terdaftar di *Directory* IAPI. Analisis data yang digunakan pada penelitian adalah teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan hasil bahwa profesionalisme, *locus of control* internal

dan *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja auditor di KAP Provinsi Bali.

Batubara (2013) melakukan penelitian mengenai pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Apindowaja Ampuh Persada. Variabel digunakan dalam penelitian adalah gaji dan tunjangan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan pada PT. Apindowaja Ampuh Persada sebagai variabel terikat. Sampel dalam penelitian adalah 41 karyawan. Analisis data yang digunakan pada penelitian adalah teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan hasil bahwa secara simultan terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial terdapat pengaruh gaji (upah) terhadap kinerja karyawan, sedang tunjangan tidak memberi pengaruh yang signifikan.

Choiriah (2013) melakukan penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi terhadap Kinerja dalam Kantor Akuntan Publik”. Variabel digunakan dalam penelitian adalah kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi sebagai variabel bebas dan kinerja auditor di KAP Kota Padang dan Pekanbaru sebagai variabel terikat. Sampel dalam penelitian adalah 69 auditor. Analisis data yang digunakan pada penelitian adalah teknik analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.

Ariati K (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi auditor terhadap kualitas audit dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel

moderating. Variabel digunakan dalam penelitian adalah kompetensi auditor sebagai variabel bebas, kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi dan kualitas audit sebagai variabel terikat. Analisis data yang digunakan pada penelitian adalah teknik analisis regresi berganda dan *MRA*. Penelitian menunjukkan hasil bahwa kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh dan tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi pada kualitas audit.

Lisda (2009) meneliti mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis auditor serta dampaknya pada kinerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebagai variabel bebas dan perilaku etis auditor sebagai variabel terikat. Analisis data yang digunakan pada penelitian adalah teknik analisis regresi berganda. Responden dalam penelitian adalah KAP yang ada di Jakarta dengan jumlah sample 82 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap tinggi rendahnya perilaku etis yang dihasilkan dan signifikan.

Saputra (2012) meneliti mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja internal auditor dengan kultur lokal tri hita karana sebagai variabel moderasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah *locus of control* sebagai variabel bebas, kinerja dan kepuasan kerja internal auditor sebagai variabel terikat, dan kultur lokal tri hita karana sebagai variabel pemoderasi. Analisis data yang digunakan pada penelitian adalah teknik analisis regresi berganda dan *MRA*. Responden dalam penelitian adalah 62 auditor internal

hotel berbintang di Bali. Penelitian menunjukkan hasil bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor dan kultur local tri hita karena mampu memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan dan kinerja auditor.

Aji (2010) meneliti analisis dampak dari *locus of control* pada tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja auditor internal. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah *locus of control* sebagai variabel bebas, tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja auditor internal sebagai variabel terikat. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah teknik analisis uji Mann-Whitney. Responden dalam penelitian adalah 78 auditor internal perusahaan-perusahaan di Kota Semarang. Penelitian menunjukkan hasil bahwa Auditor internal yang memiliki *locus of control* internal mempunyai tekanan kerja yang lebih rendah daripada auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal, Auditor internal yang memiliki *locus of control* internal mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dari auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal, dan Auditor internal yang memiliki Locus of Control internal mempunyai kinerja yang sama baiknya dengan auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal.

Satria dan Agustia (2009) meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan *locus of control* internal sebagai variabel bebas, kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor sebagai variabel terikat. Analisis data yang digunakan pada penelitian adalah regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan

situasional, motivasi kerja, dan *locus of control* secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor dan prestasi kerja auditor

Matolla (2011) meneliti mengenai pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja dengan *locus of control* sebagai variabel moderating. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah partisipasi anggaran sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel terikat dan *locus of control* sebagai variabel pemoderasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda, dan *MRA*. Responden dalam penelitian adalah 37 karyawan/manajer PT. Kimia Farma Trading & Distribution. Penelitian menunjukkan hasil bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja. Dengan kata lain, partisipasi anggaran yang dimoderasi oleh *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja

Waryanti (2011) meneliti analisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kota Semarang. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Responden dalam penelitian adalah 100 karyawan tetap RSUD Kota Semarang. Penelitian menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sukmawati, dkk (2014) meneliti mengenai pengaruh etika profesi, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap opini auditor. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah etika profesi,

kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual sebagai variabel bebas dan opini auditor sebagai variabel terikat. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dengan sampel 60 auditor di kantor KAP di wilayah Bali. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan hasil bahwa etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap opini auditor, kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap opini auditor, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap opini auditor, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap opini auditor, etika profesi, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap opini auditor.

Adiputra dkk (2015) meneliti mengenai pengaruh *intelligence quotient* (IQ), dan *emotional spiritual quotients* (ESQ) terhadap perilaku etis profesi akuntan publik dengan *locus of control* sebagai variabel moderasi. Responden dalam penelitian adalah 63 auditor di kantor KAP di wilayah Bali. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah *intelligence quotient* (IQ), dan *emotional spiritual quotients* (ESQ) sebagai variabel bebas, perilaku etis profesi sebagai variabel terikat, dan *locus of control* sebagai variabel moderasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda dan *MRA*. Penelitian menunjukkan hasil bahwa *intelligence quotient* (IQ) berpengaruh positif terhadap perilaku etis profesi akuntan publik, *emotional spiritual quotients* (ESQ) berpengaruh positif terhadap perilaku etis profesi akuntan publik, *locus of control* dapat memoderasi *intelligence quotient* (IQ), dan *emotional spiritual quotients* (ESQ) terhadap perilaku etis profesi akuntan publik.

Srimindarti dan Hardiningsih (2015) meneliti mengenai pengaruh *locus of control* dan keahlian auditor terhadap kinerja auditor dimoderasi komitmen organisasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah *locus of control* dan keahlian auditor sebagai variabel bebas, kinerja auditor sebagai variabel terikat, dan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda dan *MRA*. Penelitian menunjukkan hasil bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, keahlian auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, komitmen organisasi memoderasi pengaruh *locus of control* dan keahlian terhadap kinerja auditor.

Basudewa (2015) meneliti mengenai pengaruh *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor, dan *turnover intention* pada perilaku menyimpang dalam audit. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor, dan *turnover intention* sebagai variabel bebas dan perilaku menyimpang dalam audit sebagai variabel terikat. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan hasil bahwa *locus of control* dan *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku menyimpang dalam audit, sedangkan variabel komitmen organisasi dan kinerja auditor berpengaruh negatif dan signifikan pada perilaku menyimpang dalam audit.

Prasetyo (2010) meneliti mengenai pengaruh *locus of control*, pengalaman auditor, komitmen profesional dan etika profesional terhadap perilaku auditor dalam situasi konflik audit. Sample dalam penelitian adalah 55 auditor di KAP di daerah Jakarta. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah *locus of control*,

pengalaman auditor, komitmen profesional dan etika profesional sebagai variabel bebas, dan perilaku auditor sebagai variabel terikat. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan hasil bahwa *locus of control*, komitmen profesional dan etika profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku auditor dalam situasi konflik audit. Hasil penelitian juga ditemukan variabel pengalaman auditor tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku auditor dalam situasi konflik audit.

Khikmah dan Priyanto (2010) meneliti mengenai komitmen organisasi, *locus of control*, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja audit internal. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah komitmen organisasi, *locus of control*, kompleksitas tugas sebagai variabel bebas dan kinerja audit internal di kantor BAWASDA Karisidenan Kedu sebagai variabel terikat. Sampel dalam penelitian adalah 41 auditor. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi, *locus of control*, kompleksitas tugas audit secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

Mahdy (2012) meneliti mengenai analisis pengaruh *locus of control* dan kompleksitas tugas audit terhadap kinerja auditor internal. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah *locus of control* dan kompleksitas tugas audit sebagai variabel bebas, dan kinerja auditor internal sebagai variabel terikat. Sampel dalam penelitian adalah 37 auditor internal pemerintah di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan hasil bahwa *locus of control*

memiliki pengaruh terhadap kinerja audit dan kompleksitas tugas memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Meirnayati (2005) meneliti mengenai analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sampel dalam penelitian adalah 95 karyawan Hotel Horison Semarang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan hasil bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ayudiati (2010) meneliti mengenai analisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah *locus of control* sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat, dan etika kerja islam sebagai variabel moderasi. Sampel dalam penelitian adalah 100 karyawan tetap Bank Jateng Semarang yang memeluk agama islam. Penelitian menunjukkan hasil bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan etika kerja islam memperkuat pengaruh hubungan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Pasek (2016) meneliti mengenai pengaruh kecerdasan intelektual pada pemahaman akuntansi dengan kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual sebagai variabel pemoderasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kecerdasan intelektual sebagai variabel bebas, pemahaman akuntansi sebagai variabel terikat,

dan kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemahaman akuntansi, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dapat meningkatkan pengaruh kecerdasan intelektual pada tingkat pemahaman akuntansi secara positif dan signifikan.

Untuk memudahkan pemahaman terhadap persamaan dan perbedaan beberapa contoh hasil penelitian sebelumnya di atas, maka hasil penelitian sebelumnya disajikan pada lampiran.