

**PENGARUH PROFESIONALISME, INDEPENDENSI,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN *SPIRITUAL INTELLIGENCE*
TERHADAP KINERJA AUDITOR DIMASA PANDEMI
COVID-19**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Akuntansi



Disusun Oleh :

Vita Andiana Sari

31401800185

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI AKUNTANSI
SEMARANG
2021**

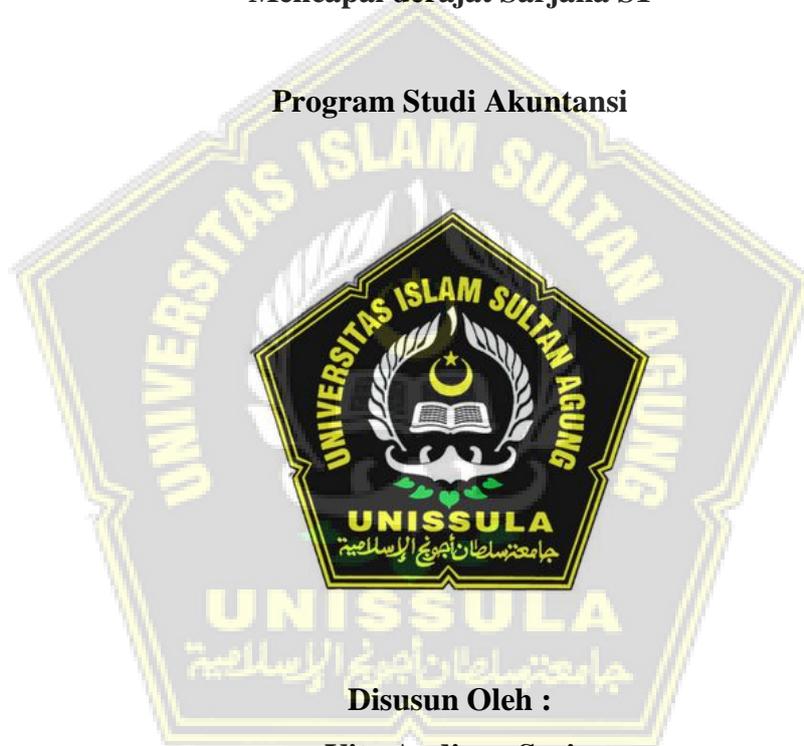
**PENGARUH PROFESIONALISME, INDEPENDENSI,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN *SPIRITUAL INTELLIGENCE*
TERHADAP KINERJA AUDITOR DIMASA PANDEMI
COVID-19**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Akuntansi



Disusun Oleh :

Vita Andiana Sari

31401800185

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI AKUNTANSI
SEMARANG**

2021

SKRIPSI

**PENGARUH PROFESIONALISME, INDEPENDENSI, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN *SPIRITUAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA
AUDITOR DIMASA PANDEMI COVID-19**

Disusun Oleh :

Vita Andiana Sari

31401800185

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan sidang panitia ujian Skripsi Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Demak, 19 Desember 2021

Pembimbing,



Dr. Sri Anik, SE., M.Si

NIK. 210493033

**PENGARUH PROFESIONALISME, INDEPENDENSI, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN *SPIRITUAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA
AUDITOR DIMASA PANDEMI COVID-19**

Disusun Oleh:

Vita Andiana Sari

31401800185

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 27 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. Sri Anik, SE., M.Si
NIK. 210493033

Penguji I

Penguji II



Dr. Zaenal Alim Adiwijaya, SE., M.Si
NIK. 211492003



Digitally signed by Lisa
Kartikasari Date:
2022.01.03 19:28:22
+07'00'

Lisa Kartikasari, SE., M.Si., Ak., CA
NIK. 211496006

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarjana Akuntansi Tanggal 05 Januari 2022

Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Dra. Winarsih, SE., M.Si
NIK. 211415209

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vita Andiana Sari

NIM : 31401800185

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/S1 Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH PROFESIONALISME, INDEPENDENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN SPIRITUAL INTELLIGENCE TERHADAP KINERJA AUDITOR DIMASA PANDEMI COVID-19”** merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan plagiat dari penelitian orang lain, serta tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebut sumber aslinya. Skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demak, 07 Januari 2022

Yang menyatakan,



Vita Andiana Sari

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vita Andiana Sari

NIM : 31401800185

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

No. Wa/Email : 0895388581331/ vitaandiana03@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

“PENGARUH PROFESIONALISME, INDEPENDENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *SPIRITUAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA AUDITOR DIMASA PANDEMI COVID -19” dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Demak, 26 Juni 2022

Yang menyatakan,



Vita Andiana Sari

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vita Andiana Sari

NIM : 31401800185

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

No. Wa/Email : 0895388581331/ vitaandiana03@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

“PENGARUH PROFESIONALISME, INDEPENDENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *SPIRITUAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA AUDITOR DIMASA PANDEMI COVID -19” dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Demak, 26 Juni 2022

Yang menyatakan,



Vita Andiana Sari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Man Jadda Wa Jadda”

“Artinya: Barang siapa yang bersungguh-sungguh, dia pasti berhasil”

“Tidak ada yang tidak mungkin jika Allah berkehendak”

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ibu, Bapak, Kakek, dan Calon suami saya yang selalu memberi dukungan, motivasi, dan doa untuk saya agar dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

Untuk saudara dan para sahabat saya yang telah hadir dan menjadi penyemangat hidup saya.

Terimakasih atas kebaikan kalian semua

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19 pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Semarang yang terdaftar di Sistem Informasi Kantor Akuntan Publik Badan Pemeriksa Keuangan (SIKAP BPK). Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* (ketersediaan responden). Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh sebanyak 48 responden dari 15 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang. Kemudian teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS 16. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, independensi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19. Sedangkan *spiritual intelligence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19.

Kata Kunci: Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, *Spiritual Intelligence*, Kinerja Auditor.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of professionalism, independence, organizational commitment, and spiritual intelligence on auditor performance during the COVID-19 pandemic at the Semarang City Public Accounting Firm (KAP) registered in the Information System of the Public Accountant Office of the Supreme Audit Agency (SIKAP BPK). This study uses a convenience sampling technique (availability of respondents). Based on the results of the questionnaire distribution, 48 respondents were obtained from 15 Public Accounting Firms (KAP) in the city of Semarang. Then the analytical technique used is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS 16. Based on the results of the tests that have been carried out, this study shows that professionalism, independence, and organizational commitment have a positive and significant effect on auditor performance during the covid-19 pandemic. Meanwhile, spiritual intelligence has no significant effect on auditor performance during the COVID-19 pandemic.

Keywords: Professionalism, Independence, Organizational Commitment, *Spiritual Intelligence*, Auditor Performance.

INTISARI

Penelitian ini mengungkapkan tentang beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor khususnya dimasa pandemi covid-19. Penelitian ini meneliti empat variabel yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, dan spiritual intelligence. Kinerja auditor adalah pencapaian hasil kerja seorang auditor dalam melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif dan penuh tanggung jawab yang diukur dengan mempertimbangkan aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Dalam dunia akuntan di Indonesia masih terdapat pelanggaran etika akuntan yang dipicu oleh berbagai faktor yang ada disekitar. Tidak terkecuali adanya pandemi covid-19 dapat menjadi salah satu faktor eksternal yang memicu terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh para akuntan khususnya auditor. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19 pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Semarang yang terdaftar di Sistem Informasi Kantor Akuntan Publik Badan Pemeriksa Keuangan (SIKAP BPK). Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* (ketersediaan responden). Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh sebanyak 48 responden dari 15 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang. Kemudian teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS 16. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa

profesionalisme, independensi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19. Sedangkan *spiritual intelligence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta inayah Nya yang senantiasa memberikan petunjuk serta semangat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme, Independensi Komitmen Organisasi, dan *Spiritual Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor Dimasa Pandemi Covid-19”**.

Di dalam pembuatan skripsi ini, menyadari bahwa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka dalam kerendahan hati saya, saya selaku penulis skripsi menyampaikan rasa terimakasih atas dukungan, bimbingan, dan bantuannya.

Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Sri Anik, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan, arahan serta penuh kesabaran dan ketulusannya dalam membimbing skripsi
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SH., M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Ibu Prof Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Ibu Dr. Hj. Winarsih, SE, M.Si, Akt selaku Kaprodi S1 Akuntansi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan terkait skripsi dan materi perkuliahan
6. Bapak dan Ibu Staff Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu untuk mempermudah dalam pengurusan perlengkapan selama perkuliahan
7. Kepada auditor dan KAP yang telah bersedia memberikan ijin dan membantu dalam pengisian kuesioner
8. Kedua orang tua saya tersayang Bapak Safari dan Ibu Siti Romdhonah yang selalu memberikan dukungan penyemangat, perhatian, kasih sayang, masukan, arahan dan doa kepada penulis
9. Teman-teman dekat satu jurusan S1 Akuntansi dan Manajemen angkatan 2018 yang telah memberikan semangat dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi
10. Saudara-saudara dekat yang telah memberikan dukungan semangat dan doa kepada penulis
11. Dan semua pihak-pihak yang telah membantu proses penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu

Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Demak, 11 November 2021



Vita Andiana Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	ix
INTISARI	x
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.4.1. Manfaat Teori.....	6
1.4.2. Manfaat Praktis	6
BAB II	8
KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. The Theory of Reasoned Action (TRA) / Tindakan Beralasan	8
2.2. Variabel - Variabel Penelitian	9
2.2.1. Kinerja Auditor	9
2.2.2. Profesionalisme	11
2.2.3. Independensi	14

2.2.4.	Komitmen Organisasi	16
2.2.5.	<i>Spiritual Intelligence</i>	18
2.3.	Penelitian Terdahulu	19
2.4.	Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Pemikiran	26
2.4.1.	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor	26
2.4.2.	Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor	27
2.4.3.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	28
2.4.4.	Pengaruh <i>Spiritual Intelligence</i> Terhadap Kinerja Auditor	29
2.5.	Kerangka Penelitian	30
BAB III.	32
METODE PENELITIAN	32
3.1.	Jenis Penelitian.....	32
3.2.	Populasi dan Sampel.....	32
3.2.1.	Populasi.....	32
3.2.2.	Sampel.....	33
3.3.	Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data.....	33
3.4.	Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	34
3.5.	Teknik Analisis Data.....	39
3.5.1.	Uji Kualitas Data.....	39
3.5.2.	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.5.3.	Analisis Regresi Linier Berganda	42
BAB IV	45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	45
4.1.1.	Deskripsi Sampel	45
4.1.2.	Deskripsi Identitas Responden	46
4.2.	Deskripsi Variabel Penelitian	49
4.3.	Analisis Data.....	57
4.3.1.	Hasil Uji Kualitas Data	57
4.3.2.	Hasil Uji Asumsi Klasik	60
4.3.3.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	64

4.4. Pembahasan	71
4.4.1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor	71
4.4.2. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor	73
4.4.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	74
4.4.4. Pengaruh <i>Spiritual Intelligence</i> Terhadap Kinerja Auditor	76
BAB V	78
PENUTUP	78
1.1. Kesimpulan	78
1.2. Implikasi	79
1. Implikasi Teoritis	79
2. Implikasi Praktis	80
1.3. Keterbatasan Penelitian	80
1.4. Agenda Penelitian Mendatang	81
Daftar Pustaka	82
LAMPIRAN	85



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	31
---------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Penyebaran Kuesioner	45
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Jabatan	47
Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Kantor Tempat Bekerja	47
Tabel 4.5. Kriteria Interval.....	49
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Profesionalisme.....	50
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Independensi	51
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi	52
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Spiritual Intelligence</i>	54
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Auditor	55
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.15. Hasil Uji Autokorelasi	62
Tabel 4.16. Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4.17. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.18. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	67
Tabel 4.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	68
Tabel 4.20. Hasil Uji Signifikansi Individual Parameter (Uji T).....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	86
Lampiran 2. Hasil Tabulasi Data	92
Lampiran 3. Deskripsi Sampel.....	98
Lampiran 4. Deskripsi Identitas Responden	99
Lampiran 5. Hasil Uji Kualitas Data.....	101
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	107
Lampiran 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	109
Lampiran 8. Hasil <i>Goodness of Fit</i>	110
Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis	111



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dunia akuntan di Indonesia, isu pelanggaran etika akuntan berkembang seiring dengan pelanggaran yang dilakukan oleh beberapa akuntan yang sudah terjadi, baik dari akuntan publik, akuntan internal, maupun akuntan pemerintah. Pelanggaran etika tersebut dipicu oleh berbagai faktor yang ada disekitar. Tidak terkecuali pada saat sekarang adanya pandemi covid-19 kemungkinan bisa menjadi salah satu faktor eksternal yang dapat memicu terjadinya pelanggaran.

Dari dampak yang ditimbulkan adanya pandemi covid-19, dilihat dari segi perekonomian menjadi menurun, sedangkan kebutuhan manusia semakin bertambah bahkan tidak terbatas. Sehingga dari dampak yang ditimbulkan tersebut dapat memicu seseorang untuk bersikap menyimpang bahkan melakukan pelanggaran hukum. Tidak terkecuali seorang auditor dalam menjalankan tugasnya bisa saja untuk bersikap tidak sesuai dengan standar etika yang telah ditetapkan. Hal itu bisa terjadi karena adanya pengaruh dari pihak lain dengan memberikan berbagai bentuk gratifikasi (penerimaan atau pemberian hadiah). Selain itu, adanya benturan kepentingan juga bisa menjadi pemicu seorang auditor untuk melakukan pelanggaran, dengan alasan yang beraneka ragam.

Seorang auditor dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan tidak semata-mata hanya bekerja untuk kepentingan kliennya, melainkan juga

untuk kepentingan pihak lain yang mempunyai kepentingan atas laporan keuangan auditan. Oleh karena itu, dalam memberikan opini audit mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, seorang auditor dituntut untuk bisa bersikap profesional, independen, mempunyai komitmen organisasi yang baik dalam segala kondisi apapun, dan memiliki spiritual intelligence dalam dirinya agar dapat bertindak positif. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja auditor (Monique & Nasution, 2020).

Dalam kondisi yang sedang terjadi saat ini, adanya pandemi covid 19 dapat memberikan banyak dampak negatif yang memicu seorang auditor untuk bekerja tidak profesional. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya pengaruh dari pihak lain. Namun untuk mendukung kinerja auditor, seorang auditor dituntut untuk bisa bekerja secara profesional terhadap kliennya pada kondisi yang bagaimanapun. Sehingga hasil laporan keuangan yang diperiksa dapat dipertanggungjawabkan. Yang menjadi kriteria profesionalisme yaitu ketepatan waktu dalam penyampaian laporan auditnya. Ketepatan perusahaan dalam mempublikasikan laporan keuangan kepada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan masyarakat umum tergantung pada ketepatan waktu auditor dalam menyelesaikan laporan auditnya. Perbedaan waktu tanggal pelaporan keuangan dengan tanggal pemberian opini audit mengindikasikan tentang lamanya auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya. Yang menjadi hal penting adalah bagaimana agar penyajian laporan keuangan bisa tepat waktu dan kerahasiaan informasi terhadap laporan keuangan bisa tetap terjaga dari kebocoran kepada pihak lain yang bukan

kompetensinya (Monique & Nasution, 2020). Dengan demikian, jika seorang auditor mempunyai profesionalisme yang tinggi akan dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor (Fachruddin & Rangkuti, 2019).

Selain profesionalisme, sikap independensi juga sangat penting ditanamkan dalam diri seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya. Independensi yaitu sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan, dan juga tidak tergantung pada pihak lain (Fachruddin & Rangkuti, 2019). Seorang auditor yang mempunyai sikap independensi berarti seorang auditor sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dan tidak terpengaruh dengan kondisi apapun, seperti dampak negatif yang ditimbulkan dari pandemi covid-19 dapat dengan mudah memicu seseorang untuk bersikap menyimpang. Sehingga seorang auditor yang memiliki independensi yang kuat tidak akan mudah terpengaruh dengan hal tersebut. Dengan demikian, seorang auditor yang menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan, maka seorang auditor dapat menghasilkan laporan audit yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Tidak hanya sikap profesionalisme dan independensi yang harus ditanamkan dalam diri auditor, melainkan membangun komitmen organisasi pada kantor tempat ia bekerja juga penting untuk dilakukan oleh seorang auditor dimasa pandemi covid-19, agar didalam sebuah organisasi tetap terjalin hubungan antar kerja yang harmonis dan tidak ada pemikiran untuk

saling menjatuhkan. Komitmen organisasi merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan tempatnya bekerja (Fachruddin & Rangkuti, 2019). Dengan adanya komitmen dalam organisasi dapat menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja secara maksimal atau sebaliknya. Jika dalam organisasi mempunyai komitmen yang baik akan menumbuhkan rasa nyaman pada karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan ikut serta mewujudkan tujuan organisasinya.

Dimasa pandemi covid-19 selain profesionalisme, independensi, dan komitmen organisasi, *spiritual intelligence* atau kecerdasan spiritual juga sangat diperlukan bagi seorang auditor agar dapat memberikan tindakan yang positif. *Spiritual intelligence* atau kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan makna hidup manusia dalam konteks yang lebih luas, serta menilai tindakan dan jalan hidup lebih bermakna dibanding yang lain (Ishak, 2018). Dengan dimilikinya kecerdasan spiritual pada diri seorang auditor, maka dapat menghasilkan kinerja yang baik walaupun banyak pengaruh yang ada disekitarnya.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Fachruddin dan Rangkuti (2019), dengan menggunakan variabel yang sama. Kemudian perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel *spiritual intelligence*. Tujuan penambahan variabel ini dikarenakan *spiritual intelligence* atau kecerdasan spiritual merupakan kemampuan manusia untuk memberi makna

ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan berdasarkan pemikiran yang bersifat bersih menuju manusia seutuhnya serta memiliki pemikiran ketuhanan yang berprinsip bahwa setiap perbuatannya adalah semata-mata untuk ibadah kepada Tuhan (Dewi & Ramadhanti, 2018). Jika seorang auditor menanamkan *spiritual intelligence* dalam dirinya, maka dapat memberikan tindakan yang positif. Sehingga hal itu dapat mempengaruhi kinerja auditor. Selain itu, peneliti juga mengganti objek penelitiannya menjadi Kinerja Auditor Dimasa Pandemi Covid-19. Alasan digantinya objek penelitian ini dikarenakan untuk menyesuaikan kondisi yang sedang terjadi untuk mendapatkan informasi yang lebih terbaru. Sehingga kebaruan dari penelitian ini adalah terletak pada variabel dan objek penelitiannya.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **"Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan *Spiritual Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor Dimasa Pandemi Covid-19"**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19 ?
2. Bagaimana pengaruh independensi terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19 ?

3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19 ?
4. Bagaimana pengaruh *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19 ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19
2. Untuk menganalisis pengaruh independensi terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19
4. Untuk menganalisis pengaruh *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teori

Untuk menambah pengetahuan bagi peneliti mengenai bagaimana pengaruh profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19.

1.4.2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran dan masukan yang dapat dijadikan acuan bagi Kantor Akuntan Publik khususnya seorang auditor

dalam melaksanakan tugasnya menjadi yang lebih baik. Selain itu, dapat dijadikan salah satu sumber informasi dan referensi bagi penelitian yang sejenis.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. The Theory of Reasoned Actioned (TRA) / Tindakan Beralasan

Teori tindakan beralasan yang dikenal dengan *Theory of Reasoned Actioned (TRA)* yang dikembangkan oleh Ajzen dan Fishbein, menyatakan bahwa sikap seseorang dapat mempengaruhi perilaku dalam proses pengambilan keputusan secara hati-hati dan beralasan, serta berpengaruh pada tiga hal, yaitu:

- a) Perilaku lebih sering ditentukan oleh sikap spesifik
- b) Perilaku dipengaruhi oleh keyakinan pribadi terhadap apa yang diinginkan orang lain supaya individu tersebut mau berbuat
- c) Sikap dan norma subyektif membentuk suatu niat untuk melakukan sesuatu.

(Anggraini & Syofyan, 2020)

Teori ini digunakan untuk mendasari hubungan pengaruh antara variabel kinerja auditor dengan variabel profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, dan *spiritual intelligence*. Seorang auditor akan menghasilkan kinerja yang tinggi, karena adanya norma dan tuntutan bagi seorang auditor untuk bersikap profesionalisme, independensi, mempunyai komitmen yang baik, dan memiliki *spiritual intelligence*. Sehingga adanya sikap-sikap positif tersebut dapat mempengaruhi

kinerja seorang auditor, dan kinerja auditor adalah sebagai hasil perilaku positif yang dipengaruhi oleh sikap positif itu sendiri.

2.2. Variabel - Variabel Penelitian

2.2.1. Kinerja Auditor

Menurut Fachruddin dan Rangkuti (2019) menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan pencapaian hasil pekerjaan oleh seorang auditor dalam melaksanakan pemeriksaan laporan keuangan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja auditor adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif atas laporan keuangan suatu entitas atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha entitas (Diani et al., 2019).

Menurut Istiariyani (2018), kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Pengukuran kinerja merupakan hasil dari sebuah penilaian yang terstruktur dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja yang berupa indikator a) masukan, b) keluaran, c) hasil, d) manfaat, dan e) dampak. Penilaian kinerja tidak terlepas dari proses kegiatan mengolah masukan

menjadi keluaran atau penilaian dalam proses penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan yang dianggap penting dan mempunyai pengaruh terhadap sebuah pencapaian sasaran dan tujuan. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai (Sudjono, 2011).

Menurut Choiriah (2013), terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor, diantaranya yaitu sebagai berikut:

a) Kemampuan

Seorang auditor yang memiliki kemampuan dalam mengaudit akan mampu dalam menyelesaikan tugasnya.

b) Komitmen Profesional

Seorang auditor yang memiliki komitmen profesional yang kuat akan berdampak pada perilaku yang patuh terhadap aturan. Komitmen juga berkaitan dengan loyalitas seseorang dengan profesinya.

c) Motivasi

Seorang auditor yang memiliki motivasi yang tinggi akan mendorong keinginan dalam diri auditor untuk melakukan kegiatan tertentu dan mencapai suatu tujuan.

d) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang auditor dapat diartikan sebagai tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya.

Dalam Amandani dan Wirakusuma (2017), terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja auditor, diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a) Patuh pada prosedur audit,
- b) Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu,
- c) Mampu menyelesaikan tugas dengan baik,
- d) Mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja,
- e) Mampu mengkomunikasikan hasil audit, dan
- f) Mendahulukan kualitas daripada kuantitas.

Berdasarkan dari berbagai pendapat mengenai kinerja auditor maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah pencapaian hasil kerja seorang auditor dalam melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif dan penuh tanggung jawab yang diukur dengan mempertimbangkan aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Menurut Fachruddin dan Rangkuti (2019), menyatakan bahwa adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah independensi, profesionalisme, dan komitmen organisasi. Sedangkan menurut Ishak (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah independensi auditor, *emotional intelligence*, dan *spiritual intelligence*.

2.2.2. Profesionalisme

Istilah profesionalisme berasal dari kata profesi yang mempunyai arti suatu pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan, dan metode (Monique &

Nasution, 2020). Profesionalisme adalah tanggung jawab dari seseorang dalam menyelesaikan tugasnya (Fachruddin & Rangkuti, 2019).

Profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan sikap. Aspek struktural karakteristiknya merupakan bagian dari pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan pembentukan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme. Seorang auditor harus bisa meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk audit yang dapat dimanfaatkan bagi pihak yang membutuhkan. Hendaknya seorang auditor menanamkan sikap profesionalisme dalam dirinya agar dapat melaksanakan tugas audit guna meningkatkan kinerjanya (Istiariani, 2018).

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall, James A dan Tommie Singleton, merupakan konsep profesionalisme untuk menguji profesionalisme para akuntan publik yang meliputi lima aspek, yaitu :

- a) pengabdian pada profesi,
- b) kewajiban sosial,
- c) kemandirian,
- d) keyakinan terhadap peraturan profesi, dan
- e) hubungan dengan sesama profesi.

(Fachruddin & Rangkuti, 2019)

Menurut Alfianto dan Suryandari (2015), seseorang dapat dikatakan profesional jika mempunyai tiga karakteristik, diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a) Mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya,
- b) Melaksanakan suatu tugas profesi sesuai dengan standar baku yang telah ditetapkan, dan
- c) Menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan.

Yang menjadi kriteria profesionalisme yaitu ketepatan waktu dalam penyampaian laporan auditnya. Ketepatan perusahaan dalam mempublikasikan laporan keuangan kepada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan masyarakat umum tergantung pada ketepatan waktu auditor dalam menyelesaikan laporan auditnya. Perbedaan waktu tanggal pelaporan keuangan dengan tanggal pemberian opini audit mengindikasikan tentang lamanya auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya. Yang menjadi hal penting adalah bagaimana agar penyajian laporan keuangan bisa tepat waktu dan kerahasiaan informasi terhadap laporan keuangan bisa tetap terjaga dari kebocoran kepada pihak lain yang bukan kompetensinya (Monique & Nasution, 2020). Dengan demikian, jika seorang auditor mempunyai profesionalisme yang tinggi akan dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas

sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor (Fachruddin & Rangkuti, 2019).

Berdasarkan dari beberapa pendapat mengenai profesionalisme dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah sikap seseorang dengan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya sehingga hasilnya dapat dimanfaatkan oleh pihak yang membutuhkan.

2.2.3. Independensi

Independensi merupakan salah satu sikap atau karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya. Independensi adalah sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan melaporkan temuan-temuan sesuai dengan bukti yang ada (Istiariani, 2018).

Dalam Kode Etik Akuntan Publik dijelaskan bahwa independensi merupakan sikap yang diharapkan dari seorang akuntan untuk tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, dengan adanya kode etik masyarakat dapat mengetahui dan menilai bagaimana seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya apakah sudah sesuai dengan standar etika yang sudah ditetapkan (Ishak, 2018).

Independensi yaitu sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan, dan juga tidak tergantung pada pihak lain (Fachruddin & Rangkuti, 2019). Seorang auditor yang mempunyai sikap independensi berarti seorang auditor sudah menjalankan tugasnya

sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Dengan menjalankan tugasnya yang sesuai peraturan, maka seorang auditor dapat menghasilkan laporan audit yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Seorang auditor dapat dikatakan independen apabila dapat bertindak jujur apa adanya, bebas dari kepentingan pribadi, tidak mudah terpengaruh, dan tidak memihak. Keempat karakter yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Bertindak Jujur Apa Adanya

Seorang auditor dapat bertindak jujur apa adanya dalam menjalankan tugasnya yaitu seorang auditor dapat melaporkan temuan-temuan sesuai bukti yang ada.

b) Bebas dari Kepentingan Pribadi

Seorang auditor dalam melakukan tugasnya harus terlepas dari kepentingan pribadinya, agar informasi yang dilaporkan dapat tetap terjaga objektivitasnya.

c) Tidak Mudah Terpengaruh

Seorang auditor harus memiliki sikap mental yang terbebas dari pengaruh orang lain yang tidak bertanggung jawab.

d) Tidak Memihak

Seorang auditor dalam menjalankan tugasnya tidak memihak siapapun, melainkan bertugas secara semestinya.

Menurut Mautz dan Sharaf dalam Fachruddin dan Rangkuti (2019), terdapat tiga dimensi independensi auditor, diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a) Independensi dalam penyusunan program,
- b) Independensi dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- c) Independensi dalam pelaporan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat mengenai independensi dapat disimpulkan bahwa independensi adalah sikap dan karakter seseorang yang jujur apa adanya, bebas dari kepentingan pribadi, dan tidak memihak dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja (Rahayu & Badera, 2017). Sedangkan menurut Putra dan Latrini (2016), komitmen organisasional diartikan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasi pada dasarnya merupakan suatu hubungan antara anggota dengan organisasi, contohnya hubungan antara auditor dengan kantor tempat ia bekerja. Hubungan yang baik akan timbul apabila auditor memiliki kesetiaan dan mampu mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi (Widhi & Setyawati, 2015).

Menurut Amandani dan Wirakusuma (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dibangun atas dasar:

- a) Kepercayaan pekerjaan terhadap nilai-nilai organisasi,
- b) Kerelaan anggota organisasi dalam berpartisipasi mewujudkan tujuan organisasi, dan
- c) Loyalitas yang tinggi untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Hubungan yang baik akan dapat terjalin apabila auditor memiliki rasa kesetiaan yang tinggi dan dapat mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi tempat ia bekerja. Adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor akan berdampak pada kinerja auditor.

Dalam Putra dan Latrini (2016), terdapat tiga indikator dalam mengukur komitmen organisasi seseorang, diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a) Komitmen efektif,
- b) Komitmen berkelanjutan, dan
- c) Komitmen normatif.

Dengan adanya komitmen dalam organisasi dapat menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja secara maksimal atau sebaliknya. Jika dalam organisasi mempunyai komitmen yang baik akan menumbuhkan rasa nyaman pada karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan ikut serta mewujudkan tujuan organisasinya (Fachruddin & Rangkuti, 2019).

Berdasarkan dari beberapa pendapat mengenai komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan

sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap hubungan organisasi.

2.2.5. *Spiritual Intelligence*

Spiritual intelligence atau kecerdasan spiritual merupakan kemampuan manusia untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan berdasarkan pemikiran yang bersifat bersih menuju manusia seutuhnya serta memiliki pemikiran ketuhanan yang berprinsip bahwa setiap perbuatannya adalah semata-mata untuk ibadah kepada Tuhan (Dewi & Ramadhanti, 2018). Dalam pendapat lain, kecerdasan spiritual adalah hubungan manusia dengan manusia lain serta dengan penciptanya (Rahmadayanti & Wibowo, 2017).

Spiritual intelligence atau kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan makna hidup manusia dalam konteks yang lebih luas, serta menilai tindakan dan jalan hidup lebih bermakna dibanding yang lain (Ishak, 2018). Dengan dimilikinya kecerdasan spiritual pada diri seorang auditor, maka dapat menghasilkan kinerja yang baik walaupun banyak pengaruh yang ada disekitarnya.

Dalam Putra dan Latrini (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan spiritual, diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a) Memperbanyak pertanyaan mengapa pada diri sendiri,

- b) Mencari makna yang tersirat,
- c) Introspeksi diri,
- d) Jujur pada diri sendiri, dan
- e) Sadar diri.

Kecerdasan spiritual dapat membuat manusia untuk berpikir lebih baik, memiliki wawasan yang luas, dan mengubah aturan yang dapat membuat seseorang dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan dari beberapa pendapat mengenai *spiritual intelligence* dapat disimpulkan bahwa *spiritual intelligence* merupakan kemampuan seseorang untuk memberi makna dan menilai terhadap setiap perilaku didasarkan semata-mata untuk Tuhan.

2.3. Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai kinerja auditor. Namun beberapa penelitian mempunyai hasil yang berbeda. Berikut Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai kinerja auditor. Peneliti telah merangkumnya dalam tabel yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sandy Alfianto dan Dhini Suryandari (2015)	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor.	<ul style="list-style-type: none"> a) Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Auditor. b) Komitmen Organisasi berpengaruh positif

			<p>signifikan terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>c) Struktur Audit secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor</p> <p>d) Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Struktur Audit secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Auditor.</p>
2.	Kadek Agus Santika Putra dan Made Yenni Latrini (2016)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.	<p>a) Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>a) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>b) Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>c) Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.</p>
3.	Ni Made Regina Amandani dan Made Gede Wirakusuma (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Profesi Pada Kinerja Auditor.	<p>a) Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>b) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja</p>

			<p>Auditor.</p> <p>c) Pelatihan Profesi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.</p>
4.	Hayatul Khairat (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.	<p>a) Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>b) Kecerdasan Intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>c) Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>d) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.</p>
5.	I Gusti Ayu Puspita Dewi dan Agus Indra Tenaya (2017)	Pengaruh Etika Profesi, Efikasi Diri, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor.	<p>a) Etika Profesi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>b) Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>c) Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>d) Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>e) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif</p>

			terhadap Kinerja Auditor.
6.	Parmin Ishak (2018)	Pengaruh Independensi Auditor, <i>Emotional Intelligence</i> , <i>Spiritual Intelligence</i> Terhadap Perilaku Etis Auditor dan Kinerja Auditor.	<p>a) Independensi Auditor dan <i>Emotional Intelligence</i> secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Etis Auditor.</p> <p>b) <i>Spiritual intelligence</i> secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap Perilaku Etis Auditor.</p> <p>c) Independensi Auditor dan <i>Emotional Intelligence</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>d) <i>Spiritual Intelligence</i> dan Perilaku Etis Auditor memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor.</p>
7.	Putu Purnama Dewi dan Sarah Wulan Ramadhanti (2018)	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Independensi, Etika Profesi dan Kinerja Auditor.	<p>a) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>b) Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>c) Independensi berpengaruh positif</p>

			<p>signifikan terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>d) Etika Profesi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>e) Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Independensi, dan Etika Profesi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor.</p>
8.	Irma Istiariani (2018)	Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKB (Studi Kasus Pada Auditor BPKP Jateng).	<p>a) Independensi Auditor berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>b) Profesionalisme Auditor berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>c) Kompetensi Auditor berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Auditor.</p>
9.	Khuswatun Hidayah (2018)	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Independensi, Rekan Kerja, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor (Studi empiris pada KAP di Jawa Tengah dan DIY).	<p>a) Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>b) Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>c) Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>d) Independensi tidak berpengaruh</p>

			<p>terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>e) Rekan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>f) Etika Profesi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.</p>
10.	Wan Fachruddin dan Ella Rahmawati Rangkuti (2019)	Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.	<p>a) Independensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>b) Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>c) Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor.</p>
11.	Tengku Hasan Basri, Iskandar Muda, dan Prihatin Lumbanraja (2019)	The Effect of Professionalism, Organizational Culture, Leadership Style, Independence Auditors on Auditor Pervormance with Intellegence Spiritual as a Variable Moderating on Office Public Accountants in Medan.	<p>a) Secara simultan, Profesionalisme, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor</p> <p>b) Kecerdasan Spiritual dapat memoderasi pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>c) Kecerdasan Spiritual tidak dapat memoderasi pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan</p>

			Independensi terhadap Kinerja Auditor
12.	Kautsar Riza Salman dan Devi Saidul Hatta (2020)	Professionalism, Leadership Style, Understanding of Governance and Role Supervision in Affecting Auditor Performance.	<ul style="list-style-type: none"> a) Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor b) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor c) Pemahaman Tata Kelola tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor d) Peran Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
13.	Eska Prima Monique dan Suswati Nasution (2020)	Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor.	<ul style="list-style-type: none"> a) Profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor. b) Independensi Auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor c) Etika Profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor. d) Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Sumber: Jurnal-jurnal dari penelitian terdahulu

2.4. Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Profesionalisme adalah sikap seseorang dengan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya sehingga hasilnya dapat dimanfaatkan oleh pihak yang membutuhkan. Menurut Alfianto dan Suryandari (2015), seseorang dapat dikatakan profesional jika mempunyai tiga karakteristik, diantaranya yaitu sebagai berikut:

- d) Mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya,
- e) Melaksanakan suatu tugas profesi sesuai dengan standar baku yang telah ditetapkan, dan
- f) Menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, jika seorang auditor mempunyai profesionalisme yang tinggi akan dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Berdasarkan penelitian Fachruddin dan Rangkuti (2019) menunjukkan bahwa hasil penelitiannya sejalan dengan hasil penelitian Wulandari dan Prasetya (2020), yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal itu menunjukkan bahwa seorang auditor yang profesional akan dapat dipercaya dan diandalkan mengenai hasil kerjanya. Dengan demikian, profesionalisme yang tinggi tentunya menghasikan

produk audit yang dapat dimanfaatkan oleh pihak yang membutuhkan jasa profesional. Semakin tinggi profesionalisme seorang auditor dalam menjalankan tugasnya maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor menjadi lebih baik.

Berdasarkan penelitian Monique dan Nasution (2020), menunjukkan bahwa hasil penelitiannya sesuai dengan penelitian Alfianto dan Suryandari (2015) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal itu dikarenakan apabila hasil audit yang telah dilakukan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, maka dapat menyebabkan profesionalisme seorang auditor menurun. Alasan tersebut yang menyebabkan profesionalisme sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama yang diajukan yaitu:

H₁: Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor Dimasa Pandemi Covid-19.

2.4.2. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Independensi yaitu sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan, dan juga tidak tergantung pada pihak lain (Fachruddin & Rangkuti, 2019). Seorang auditor yang mempunyai sikap independensi berarti seorang auditor sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Dengan menjalankan tugasnya yang sesuai peraturan, maka seorang auditor dapat

menghasilkan laporan audit yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Berdasarkan penelitian Istiariani (2018) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal itu dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat independensi seorang auditor terhadap organisasinya, maka akan semakin baik pula kinerja audit yang dilakukannya.

Penelitian yang dilakukan Istiariani (2018) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Ramadhanti (2018) dan Anggraini dan Sofyan (2020), menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua yang diajukan yaitu:

H₂: Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor Dimasa Pandemi Covid-19.

2.4.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Amandani dan Wirakusuma (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dibangun atas dasar kepercayaan pekerjaan terhadap nilai-nilai organisasi, kerelaan anggota organisasi dalam berpartisipasi mewujudkan tujuan organisasi, dan loyalitas yang tinggi untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hubungan yang baik akan dapat terjalin apabila auditor memiliki rasa kesetiaan yang tinggi dan dapat mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi tempat ia

bekerja. Adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor akan berdampak pada kinerja auditor.

Berdasarkan penelitian Putra dan Latrini (2016) hasil penelitiannya sejalan Widhi dan Setyawati (2015) dan Andini (2017), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal itu menunjukkan bahwa kuatnya komitmen dalam suatu organisme dapat meningkatkan kinerja seorang auditor. Sebaliknya jika komitmen pada suatu organisasi lemah, maka akan menurunkan kinerja seorang auditor. Sebuah komitmen yang kuat terbentuk dari adanya hubungan yang baik dan loyalitas yang tinggi seorang anggota dengan organisasinya. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga yang diajukan yaitu:

H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor Dimasa Pandemi Covid-19.

2.4.4. Pengaruh *Spiritual Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor

Spiritual intelligence atau kecerdasan spiritual merupakan kemampuan manusia untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan berdasarkan pemikiran yang bersifat bersih menuju manusia seutuhnya serta memiliki pemikiran ketuhanan yang berprinsip bahwa setiap perbuatannya adalah semata-mata untuk ibadah kepada Tuhan (Dewi & Ramadhanti, 2018). *Spiritual intelligence* dapat membuat manusia untuk berpikir lebih baik, memiliki wawasan yang luas, dan mengubah

aturan yang dapat membuat seseorang dapat bekerja dengan baik. Jika seorang auditor menanamkan *spiritual intelligence* dalam dirinya, maka dapat memberikan tindakan yang positif sehingga hal itu dapat mempengaruhi kinerja auditor.

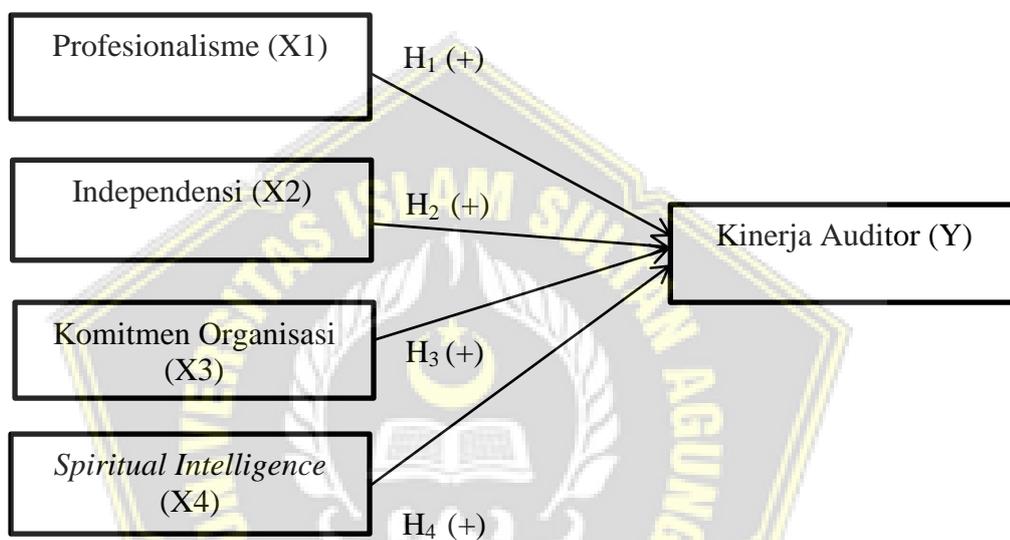
Berdasarkan hasil penelitian Setiawan dan Latrini (2016), penelitiannya sejalan dengan Ayu dan Tenaya (2017), serta Khairat (2017) yang menyatakan bahwa *spiritual intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal itu menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*) yang dimiliki oleh seorang auditor akan menjadikan kinerja auditor menjadi lebih baik. Kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*) dapat mempengaruhi seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan luas, dan lebih berhati-hati dalam bertindak. Kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*) mengajarkan seseorang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakan semata-mata untuk Tuhan. Apabila seseorang mempunyai keimanan, maka orang tersebut akan lebih berhati-hati dalam bertindak. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat yang diajukan yaitu:

H₄: *Spiritual Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor Dimasa Pandemi Covid-19.

2.5. Kerangka Penelitian

Berdasarkan dari landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka terbentuk kerangka penelitian ini. Dalam

kerangka penelitian ini digambarkan mengenai bagaimana hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen tersebut meliputi profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, dan *spiritual intelligence*. Sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja auditor. Berikut merupakan kerangka penelitian yang digambarkan dalam penelitian ini:



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory reseach*. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research* adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Hipotesis itu sendiri nantinya akan menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel, dengan maksud untuk mengetahui apakah suatu variabel dapat berasosiasi atau tidak dengan varibel lainnya (Mulyadi, 2011). Penggunaan metode tersebut dalam penelitian ini dikarenakan peneliti tidak hanya ingin menggambarkan mengenai fakta empiris yang telah ditemukan di lapangan, melainkan peneliti juga ingin mengetahui bagaimana hubungan antar variabel yang dihipotesiskan.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Syafnidawaty, 2020a). Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Semarang yang terdaftar di Sistem

Informasi Kantor Akuntan Publik Badan Pemeriksa Keuangan (SIKAP BPK).

3.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik seperti populasi itu sendiri (Syafnidawaty, 2020a). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *convenience sampling*. Metode *convenience sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya (John, 2021). Pengambilan teknik ini dilakukan dengan alasan untuk kemudahan peneliti dalam pengambilan sampel. Kemudian yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang yang bersedia berpartisipasi.

3.3. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Syafnidawaty, 2020b). Kemudian sumber data tersebut diperoleh peneliti dengan metode penyebaran kuesioner/angket kepada responden yang berhubungan dengan tema penelitian ini. Adapun langkah pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Mengumpulkan data yang ada dari hasil kuesioner/angket yang telah disebarakan kepada responden.

- b) Setelah mendapatkan beberapa data yang telah dikumpulkan, kemudian data tersebut dianalisis untuk ditarik kesimpulannya.

3.4. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

1. Kinerja Auditor (Y)

Kinerja auditor adalah pencapaian hasil kerja seorang auditor dalam melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif dan penuh tanggung jawab yang diukur dengan mempertimbangkan aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini variabel kinerja auditor diukur dengan indikator yang diadopsi oleh Amandani dan Wirakusuma (2017), indikator tersebut diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a) Patuh pada prosedur audit,
- b) Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu,
- c) Mampu menyelesaikan tugas dengan baik,
- d) Mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja,
- e) Mampu mengkomunikasikan hasil audit, dan
- f) Mendahulukan kualitas daripada kuantitas.

2. Profesionalisme (X1)

Profesionalisme adalah sikap seseorang dengan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya sehingga hasilnya dapat dimanfaatkan oleh pihak yang membutuhkan. Dalam penelitian ini variabel profesionalisme diukur dengan asumsi yang dikemukakan oleh Alfianto dan Suryandari (2015), seseorang dapat dikatakan profesional jika mempunyai tiga karakteristik, diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a) Mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya,
- b) Melaksanakan suatu tugas profesi sesuai dengan standar baku yang telah ditetapkan, dan
- c) Menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan.

3. Independensi (X2)

Independensi adalah sikap dan karakter seseorang yang jujur apa adanya, bebas dari kepentingan pribadi, dan tidak memihak dalam melaksanakan tugasnya. Variabel independensi dalam penelitian ini diukur dengan asumsi yang dikemukakan oleh Mautz dan Sharaf yang kemudian diadopsi oleh Fachruddin dan Rangkuti (2019), menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi independensi auditor, diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a) Independensi dalam penyusunan program,
- b) Independensi dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- c) Independensi dalam pelaporan.

4. Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap hubungan organisasi. Variabel komitmen organisasi dalam penelitian diukur dengan asumsi yang dikemukakan oleh Amandani dan Wirakusuma (2017), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dibangun atas dasar:

- a) Kepercayaan pekerjaan terhadap nilai-nilai organisasi,
- b) Kerelaan anggota organisasi dalam berpartisipasi mewujudkan tujuan organisasi, dan
- c) Loyalitas yang tinggi untuk tetap menjadi anggota organisasi.

5. *Spiritual Intelligence (X4)*

spiritual intelligence merupakan kemampuan seseorang untuk memberi makna dan menilai terhadap setiap perilaku didasarkan semata-mata untuk Tuhan. Variabel *spiritual intelligence* dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang diadopsi oleh Putra dan Latrini (2016), menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan spiritual, diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a) Memperbanyak pertanyaan mengapa pada diri sendiri,
- b) Mencari makna yang tersirat,
- c) Introspeksi diri,
- d) Jujur pada diri sendiri, dan
- e) Sadar diri.

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel Dependen	Definisi Konsep	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Auditor	Kinerja auditor adalah pencapaian hasil kerja seorang auditor dalam melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif	<ul style="list-style-type: none"> a) Patuh pada prosedur audit b) Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu c) Mampu menyelesaikan tugas dengan baik 	(Amandani & Wirakusuma, 2017)

		dan penuh tanggung jawab yang diukur dengan mempertimbangan aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.	d) Mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja e) Mampu mengkomunikasikan hasil audit f) Mendahulukan kualitas daripada kuantitas.	
No.	Variabel Independen	Definisi Konsep	Indikator	Sumber
1.	Profesionalisme	Profesionalisme adalah sikap seseorang dengan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya sehingga hasilnya dapat dimanfaatkan oleh pihak yang membutuhkan.	a) Mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya b) Melaksanakan suatu tugas profesi sesuai dengan standar baku yang telah diterapkan c) Menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan.	(Alfianto & Suryandari, 2015)
2.	Independensi	Independensi adalah sikap dan karakter seseorang yang jujur apa adanya, bebas dari kepentingan pribadi, dan tidak memihak dalam melaksanakan tugasnya.	a) Independensi penyusunan program b) Independensi pelaksanaan pekerjaan c) Independensi pelaporan.	Mautz dan Sharaf dalam (Fachruddin & Rangkuti, 2019)
3.	Komitmen	Komitmen	a) Kepercayaan	(Amandani &

	Organisasi	organisasi merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap hubungan organisasi.	pekerjaan terhadap nilai-nilai organisasi b) Kerelaan anggota organisasi dalam berpartisipasi mewujudkan tujuan organisasi c) Loyalitas yang tinggi untuk tetap menjadi anggota organisasi.	Wirakusuma, 2017)
4.	<i>Spiritual Intelligence</i>	<i>spiritual intelligence</i> merupakan kemampuan seseorang untuk memberi makna dan menilai terhadap setiap perilaku didasarkan semata-mata untuk Tuhan.	a) Memperbanyak pertanyaan mengapa pada diri sendiri b) Mencari makna yang tersirat c) Introspeksi diri d) Jujur pada diri sendiri e) Sadar diri	(Putra & Latrini, 2016)

Sumber: data yang diolah, 2021

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner diukur dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

3.5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan lima teknik analisis data, diantaranya yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Penjelasan mengenai lima teknik analisis data tersebut sebagai berikut:

3.5.1. Uji Kualitas Data

3.5.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Valid tidaknya suatu kuesioner dapat diketahui dengan membandingkan r -hitung dengan r -tabel. Jika hasilnya menunjukkan r -hitung $>$ r -tabel, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid (Fachruddin & Rangkuti, 2019).

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban responden terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Salah metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah metode statistik *Cronbach Alpha* dengan nilai sebesar 0,60. Jika

nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60, maka kuesioner memiliki reliabilitas (Fachruddin & Rangkuti, 2019).

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang efisien dan tidak bias atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) dari satu persamaan regresi linier berganda, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

3.5.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa suatu data dapat terdistribusikan dengan normal atau tidak. Terdapat dua metode dalam melakukan uji normalitas, yaitu dengan analisis statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap setiap variabel dan melalui analisis grafik dengan melihat penyebaran data (titik) pada garis diagonal *P Plot Regression Standardized Residual* (Fachruddin & Rangkuti, 2019). Distribusi data normal jika garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal atau melalui uji Kolmogorov Smirnov, jika hasil sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal.

3.5.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Cara untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai

Tolerance dan VIF pada setiap variabel independen. Jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka data bebas dari gejala multikolinearitas (Wulandari & Prasetya, 2020).

3.5.2.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Janie, 2012). Model yang digunakan untuk pengujian ini yaitu Uji Durbin Watson (DW). Kriteria yang digunakan yaitu, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai DW terletak diantara batas atas atau upper bond (du) dengan $(4-du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan 0 (nol), artinya tidak ada korelasi.
- 2) Jika nilai DW lebih kecil dari batas bawah atau lower bound (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari 0 (nol), artinya ada autokorelasi bernilai positif.
- 3) Jika nilai DW lebih besar daripada $(4-dl)$, maka koefisien korelasi lebih kecil dari 0 (nol), artinya ada autokorelasi bernilai negatif.
- 4) Jika nilai DW terletak diantara batas atas (du) dengan batas bawah (dl) atau DW terletak diantara $(4-du)$ dengan $(4-dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

3.5.2.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat diketahui hasilnya dengan menggunakan uji Glesjer. Jika hasilnya menunjukkan nilai *Unstandardized Residual* > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi (Wulandari & Prasetya, 2020).

3.5.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya (Janie, 2012). Adapun bentuk rumus regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Auditor

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien Regresi Masing-masing Variabel Independen

X_1 = Profesionalisme

X_2 = Independensi

X_3 = Komitmen Organisasi

X_4 = *Spiritual Intelligence*

ε = Error

3.5.3.1. *Goodness Of Fit*

1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji Signifikan Simultan (Uji F), merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh semua variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan tabel F (Anwar Hidayat, 2013). Tingkat signifikansi yang digunakan untuk uji ini adalah 0,05, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Signifikan $< 0,05$, maka semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai Signifikan $> 0,05$, maka semua variabel independen secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. (Wulandari & Prasetya, 2020). Pada setiap penambahan variabel independen, maka nilai R^2 mengikat, dan hal tersebut tidak menghiraukan apapun yang berpengaruh signifikan atau sebaliknya terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis berganda, oleh karena itu, metode yang digunakan untuk mengukur adalah *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan *Adjusted R²* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R²* dapat diketahui berapa presentase yang dijelaskan oleh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh beberapa variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

3.5.3.2. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Metode uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji Signifikansi Parameter Individual (uji t). Uji t digunakan untuk menafsirkan variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan *Unstandardized Coefficients* maupun *Standardized Coefficients* (Janie, 2012). Kriteria untuk mengukur uji t yaitu:

- 1) Jika nilai Signifikan $< 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai Signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1. Deskripsi Sampel

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dari penelitian ini adalah metode *convenience sampling*. Kemudian yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang yang bersedia berpartisipasi. Sedangkan populasi dari penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Semarang yang terdaftar di Sistem Informasi Kantor Akuntan Publik Badan Pemeriksa Keuangan (SIKAP BPK).

Berdasarkan metode pengambilan sampel dengan *convenience sampling* maka sampel yang diambil sejumlah 60 sebagai berikut:

Tabel 4.1. Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	60 kuesioner
Kuesioner tidak kembali	12 kuesioner
Kuesioner yang kembali	48 kuesioner
Kuesioner yang digunakan	48 kuesioner
Respon rate	80%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui tingkat respon rate sebesar 80%. Artinya respon auditor yang menjadi responden pada

penelitian ini terhadap penyebaran 60 kuesioner yang dapat dijadikan sampel hanya sebesar 80% dengan jumlah 48 kuesioner. Sehingga sisanya 20% dengan jumlah 12 kuesioner dinyatakan tidak kembali dan tidak dapat diolah karena tidak mendapat respon dari responden.

4.1.2. Deskripsi Identitas Responden

Identitas dari 48 responden dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, jabatan, dan kantor tempat bekerja. Berikut ini gambaran umum para responden Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang.

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	39	81,25
2.	Perempuan	9	18,75
Total		48	100

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 39 orang atau sebesar 81,25%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan hanya berjumlah 9 orang atau sebesar 18,75%. Hal ini menunjukkan rata-rata responden yang ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

Data responden berdasarkan jabatan dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Auditor	42	87,5
2.	Junior Auditor	6	12,5
Total		48	100

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata responden mempunyai jabatan sebagai auditor dengan jumlah sebanyak 42 orang atau sebesar 87,5%. Sedangkan responden yang mempunyai jabatan sebagai auditor junior hanya berjumlah 6 orang atau sebesar 12,5%. Hal ini menunjukkan rata-rata responden yang ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah responden yang mempunyai jabatan sebagai auditor.

Data responden berdasarkan kantor tempat bekerja dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Kantor Tempat Bekerja

No.	Nama KAP	Jumlah	Porsentase
1.	KAP Wahyu Setyaningsih	4	8,33
2.	KAP Ashari dan Ida Nurhayati	3	6,25
3.	KAP Bayudi, Yohana, Suzy, Arie (Cabang Semarang)	4	8,33
4.	KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso	3	6,25
5.	KAP Dr. Rahardja, M.SI., CPA	2	4,17
6.	KAP Hananta Budianto & Rekan Cabang Semarang	5	10,42
7.	KAP Heliantono & Rekan Cabang	2	4,17

	Semarang		
8.	KAP I. Soetikno	3	6,25
9.	KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji dan Rekan Cabang Semarang	2	4,17
10.	KAP Siswanto	3	6,25
11.	KAP Sodikin & Harijanto	5	10,42
12.	KAP Soekamto, Adi, Syahril, & Rekan	2	4,17
13.	KAP Suratman	3	6,25
14.	KAP Tarmizi Achmad	5	10,42
15.	KAP Tri Bowo Yulianti (Cabang Semarang)	2	4,17
Total		48	100

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa KAP dengan responden terbanyak adalah KAP Hananta Budianto & Rekan Cabang Semarang, KAP Sodikin & Harijanto, dan KAP Tarmizi Achmad dengan jumlah responden sebanyak 5 orang atau sebesar 10,42%. Sedangkan KAP dengan responden paling sedikit adalah KAP Dr. Rahardja, M.SI., CPA, KAP Heliantono & Rekan Cabang Semarang, KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji dan Rekan Cabang Semarang, KAP Soekamto, Adi, Syahril, & Rekan, dan KAP Tri Bowo Yulianti (Cabang Semarang) dengan jumlah responden sebanyak 2 orang atau 4,17%.

Hal ini menunjukkan responden yang ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini paling banyak adalah 5 orang pada setiap KAP dan KAP tersebut diantaranya yaitu, KAP Hananta Budianto & Rekan

Cabang Semarang, KAP Sodikin & Harijanto, dan KAP Tarmizi Achmad .

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui gambaran dari jawaban para responden mengenai variabel profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, *spiritual intelligence*, dan kinerja auditor. Gambaran tersebut diperoleh dari kuesioner yang sudah dijawab para responden untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap variabel profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, *spiritual intelligence*, dan kinerja auditor. Adapun kategori gambaran tanggapan responden dirumuskan dengan rentang skala sebagai berikut:

$$4 \text{ Rentang Skala} = \frac{\text{Skala Tertinggi} - \text{Skala Terendah}}{\text{Skala Tertinggi}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

1 = Skala Likert Terendah

2 = Skala Likert Rendah

3 = Skala Likert Sedang

4 = Skala Likert Tinggi

5 = Skala Likert Tertinggi

Berikut adalah kategori responden dalam penelitian ini yang akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5. Kriteria Interval

No.	Interval	Kategori
1.	Interval 1 – 1,80	Sangat Rendah / Sangat Buruk
2.	Interval 1,81 – 2,60	Rendah / Buruk
3.	Interval 2,61 – 3,40	Sedang / Cukup
4.	Interval 3,41 – 4,20	Tinggi / Baik
5.	Interval 4,21 – 5,00	Sangat Tinggi / Sangat Baik

Sumber: data yang diolah, 2021

1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Profesionalisme

Variabel profesionalisme dalam penelitian ini diukur dengan 3 (tiga) indikator. Adapun tanggapan dari responden mengenai 3 (tiga) indikator tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Profesionalisme

No.	Indikator	Kriteria					Rata – Rata
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya	-	-	2	34	12	4,21
2.	Melaksanakan tugas profesi sesuai dengan standar baku yang telah ditetapkan	-	-	3	26	19	4,33
3.	Menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan	-	-	2	29	17	4,31
Rata – Rata							4,28

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.6 di atas diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap setiap indikator yang mengukur variabel profesionalisme

menghasilkan nilai sebesar 4,28. Hal itu menunjukkan bahwa profesionalisme yang dimiliki auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang dapat diasumsikan sangat tinggi/sangat baik. Karena hasil tersebut berada pada posisi rentang interval 4,21-5,00.

Berikut gambaran tanggapan responden dari variabel profesionalisme terhadap masing-masing indikator dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pada indikator “Mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya” memiliki nilai rata-rata 4,21 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
2. Pada indikator “Melaksanakan tugas profesi sesuai dengan standar baku yang telah diterapkan” memiliki nilai rata-rata 4,33 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
3. Pada indikator “Menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan” memiliki nilai rata-rata 4,31 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.

2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Independensi

Variabel independensi dalam penelitian ini diukur dengan 3 (tiga) indikator. Adapun tanggapan dari responden mengenai 3 (tiga) indikator tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Independensi

No.	Indikator	Kriteria					Rata – Rata
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Independensi dalam penyusunan program	-	-	2	32	14	4,27
2.	Independensi dalam	-	-	2	33	13	4,23

	melaksanakan pekerjaan						
3.	Independensi dalam pelaporan	-	-	2	30	16	4,29
Rata – Rata							4,26

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.7 di atas diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap setiap indikator yang mengukur variabel independensi menghasilkan nilai sebesar 4,26. Hal itu menunjukkan bahwa independensi yang dimiliki auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang dapat diasumsikan sangat tinggi/sangat baik. Karena hasil tersebut berada pada posisi rentang interval 4,21-5,00.

Berikut gambaran tanggapan responden dari variabel independensi terhadap masing-masing indikator dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pada indikator “Independensi dalam penyusunan program” memiliki nilai rata-rata 4,27 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
2. Pada indikator “Independensi dalam melaksanakan pekerjaan” memiliki nilai rata-rata 4,23 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
3. Pada indikator “Independensi dalam pelaporan” memiliki nilai rata-rata 4,29 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.

3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan 3 (tiga) indikator. Adapun tanggapan dari responden mengenai 3 (tiga) indikator tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

No.	Indikator	Kriteria					Rata – Rata
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Kepercayaan pekerjaan terhadap nilai-nilai organisasi	-	-	3	27	18	4,31
2.	Kerelaan anggota organisasi dalam berpartisipasi mewujudkan tujuan organisasi	-	-	4	30	14	4,21
3.	Loyalitas yang tinggi untuk tetap menjadi anggota organisasi	-	-	3	28	17	4,29
Rata – Rata							4,27

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.8 di atas diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap setiap indikator yang mengukur variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai sebesar 4,27. Hal itu menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang dapat diasumsikan sangat tinggi/sangat baik. Karena hasil tersebut berada pada posisi rentang interval 4,21-5,00.

Berikut gambaran tanggapan responden dari variabel komitmen organisasi terhadap masing-masing indikator dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pada indikator “Kepercayaan pekerjaan terhadap nilai-nilai organisasi” memiliki nilai rata-rata 4,31 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
2. Pada indikator “Kerelaan anggota organisasi dalam berpartisipasi mewujudkan tujuan organisasi” memiliki nilai rata-rata 4,21 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.

3. Pada indikator “Loyalitas yang tinggi untuk tetap menjadi anggota organisasi” memiliki nilai rata-rata 4,29 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.

4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Spiritual Intelligence*

Variabel *spiritual intelligence* dalam penelitian ini diukur dengan 5 (lima) indikator. Adapun tanggapan dari responden mengenai 5 (lima) indikator tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Spiritual Intelligence*

No.	Indikator	Kriteria					Rata – Rata
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Memperbanyak pertanyaan mengapa pada diri sendiri	-	-	4	26	18	4,29
2.	Mencari makna yang tersirat	-	-	2	29	17	4,31
3.	Introspeksi diri	-	-	2	27	19	4,35
4.	Jujur pada diri sendiri	-	-	2	27	19	4,35
5.	Sadar diri	-	-	3	24	21	4,37
Rata-rata							4,33

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.9 di atas diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap setiap indikator yang mengukur variabel *spiritual intelligence* menghasilkan nilai sebesar 4,33. Hal itu menunjukkan bahwa *spiritual intelligence* yang dimiliki auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang

dapat diasumsikan sangat tinggi/sangat baik. Karena hasil tersebut berada pada posisi rentang interval 4,21-5,00.

Berikut gambaran tanggapan responden dari variabel *spiritual intelligence* terhadap masing-masing indikator dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pada indikator “Memperbanyak pertanyaan mengapa pada diri sendiri” memiliki nilai rata-rata 4,29 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
2. Pada indikator “Mencari makna yang tersirat” memiliki nilai rata-rata 4,31 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
3. Pada indikator “Introspeksi diri” memiliki nilai rata-rata 4,35 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
4. Pada indikator “Jujur pada diri sendiri” memiliki nilai rata-rata 4,35 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
5. Pada indikator “Sadar diri” memiliki nilai rata-rata 4,37 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.

5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Auditor

Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan 6 (enam) indikator. Adapun tanggapan dari responden mengenai 6 (enam) indikator tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Auditor

No.	Indikator	Kriteria					Rata – Rata
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Patuh pada prosedur	-	-	3	25	20	4,35

	audit						
2.	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.	-	-	3	29	16	4,27
3.	Mampu menyelesaikan tugas dengan baik.	-	-	3	29	16	4,27
4.	Mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja.	-	-	3	29	16	4,27
5.	Mampu mengkomunikasikan hasil audit	-	-	2	29	17	4,31
6.	Mendahulukan kualitas daripada kuantitas.	-	-	3	30	15	4,25
Rata-rata							4,29

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.10 di atas diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap setiap indikator yang mengukur variabel kinerja auditor menghasilkan nilai sebesar 4,29. Hal itu menunjukkan bahwa kinerja auditor yang dimiliki auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang dapat diasumsikan sangat tinggi/sangat baik. Karena hasil tersebut berada pada posisi rentang interval 4,20-5,00.

Berikut gambaran tanggapan responden dari variabel kinerja auditor terhadap masing-masing indikator dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pada indikator “Patuh pada prosedur audit” memiliki nilai rata-rata 4,35 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
2. Pada indikator “Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu” memiliki nilai rata-rata 4,27 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.

3. Pada indikator “Mampu menyelesaikan tugas dengan baik” memiliki nilai rata-rata 4,27 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
4. Pada indikator “Mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja” memiliki nilai rata-rata 4,27 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
5. Pada indikator “Mampu mengkomunikasikan hasil audit” memiliki nilai rata-rata 4,31 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
6. Pada indikator “Mendahulukan kualitas daripada kuantitas” memiliki nilai rata-rata 4,25 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Hasil Uji Kualitas Data

4.3.1.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Valid tidaknya suatu kuesioner dapat diketahui dengan membandingkan r -hitung dengan r -tabel dengan menggunakan SPSS. Jika hasilnya menunjukkan r -hitung $>$ r -tabel, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid.

Yang diuji dalam penelitian ini adalah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, dan *spiritual intelligence*. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Dengan jumlah responden sebanyak 48 orang dan nilai signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5%. Dilihat dari table r

maka diperoleh nilai sebesar 0,2845. Berikut adalah hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel:

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	R _{hitung}	T _{tabel}	Kesimpulan
X1 (Profesionalisme)				
X1.1	0,000	0,664	0,2845	Valid
X1.2	0,000	0,818	0,2845	Valid
X1.3	0,000	0,754	0,2845	Valid
X2 (Independensi)				
X2.1	0,000	0,804	0,2845	Valid
X2.2	0,000	0,822	0,2845	Valid
X2.3	0,000	0,767	0,2845	Valid
X3 (Komitmen Organisasi)				
X3.1	0,000	0,717	0,2845	Valid
X3.2	0,000	0,757	0,2845	Valid
X3.3	0,000	0,662	0,2845	Valid
X4 (Spiritual Intelligene)				
X4.1	0,000	0,642	0,2845	Valid
X4.2	0,000	0,427	0,2845	Valid
X4.3	0,000	0,487	0,2845	Valid
X4.4	0,000	0,461	0,2845	Valid
X4.5	0,000	0,412	0,2845	Valid
Y (Kinerja Auditor)				
Y.1	0,000	0,705	0,2845	Valid

Y.2	0,000	0,664	0,2845	Valid
Y.3	0,000	0,737	0,2845	Valid
Y.4	0,000	0,766	0,2845	Valid
Y.5	0,000	0,790	0,2845	Valid
Y.6	0,000	0,774	0,2845	Valid

Sumber: Output SPSS 16, 2021 Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas untuk semua indikator variabel penelitian adalah valid. Hal ini dibuktikan dari nilai sig. (2-tailed) semua indikator variabel memiliki nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > 0,2845$.

4.3.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban responden terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Salah metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah metode statistik *Cronbach Alpha* dengan nilai sebesar 0,60. Jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,60$, maka kuesioner memiliki reliabilitas, namun jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $< 0,60$, maka kuesioner tidak memiliki reliabilitas atau tidak handal. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crobach Alpha Hitung	Alpha Target	Keterangan
Profesionalisme	0,743	0,60	Reliabel

Independensi	0,692	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,721	0,60	Reliabel
<i>Spiritual Intelligence</i>	0,847	0,60	Reliabel
Kinerja Auditor	0,696	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 16, 2021 Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* semua variabel penelitian diatas 0,60. Hal ini dapat diartikan semua variabel penelitian adalah reliabel.

4.3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang efisien dan tidak bias atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) dari satu persamaan regresi linier berganda, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

4.3.2.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa suatu data dapat terdistribusikan dengan normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap setiap variabel. Distribusi data normal jika hasil sig. > 0,05. Berikut adalah hasil uji normalitas yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardi zed Residual</i>
<i>N</i>		48
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.21315531
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.129
	<i>Positive</i>	.118
	<i>Negative</i>	-.129
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.891
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.405

Sumber: Output SPSS 16, 2021 Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi atau *Asymp. Sig (2- tailed)* sebesar $0,405 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut dapat dikatakan data distribusi normal.

4.3.2.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Cara untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada setiap variabel independen. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka data bebas dari gejala multikolonieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Profesionalisme	0,586	1,707	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Independensi	0,416	2,405	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Komitmen Organisasi	0,536	1,867	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Spiritual Intelligence</i>	0,788	1,116	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 16, 2021 Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas menghasilkan nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data penelitian ini atau dapat diartikan data tersebut telah memenuhi persyaratan.

4.3.2.3. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya) (Janie, 2012). Model yang digunakan untuk pengujian ini yaitu Uji Durbin Watson (DW). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, jika nilai DW terletak diantara batas atas atau upper bond (du) dengan (4-du), maka koefisien autokorelasi sama dengan 0 (nol), artinya tidak ada korelasi.

Pada penelitian ini terdapat 48 responden dengan variabel independen sebanyak 4 yaitu profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, dan *spiritual intelligence*. Sehingga pada tabel Durbin Watson bernilai 4 dan n bernilai 48. Berdasarkan tabel Durbin Watson diperoleh DL 1,362 dan Du 1,721. Berikut adalah hasil uji autokorelasi yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15. Hasil Uji Autokorelasi

Keterangan	Nilai	Kesimpulan
<i>Durbin Watson</i>	1,733	Nilai <i>Durbin Watson</i> berada diantara nilai Du dan 4-Du, maka Tidak Terjadi Autokorelasi
DL	1,362	
Du	1,721	
4-DL	2,638	
4-Du	2,279	

Sumber: Output SPSS 16, 2021 Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,791 dan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi, karena nilai $Du < Durbin\ Watson < 4-Du$ atau $1,721 < 1,733 < 2,279$.

4.3.2.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat diketahui hasilnya dengan menggunakan uji Glesjer. Jika hasilnya menunjukkan nilai *Unstandardized Residual* $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi (Wulandari & Prasetya, 2020). Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Profesionalisme	0,587	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Independensi	0,350	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,179	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Spiritual</i>	0,236	Tidak Terjadi

<i>Intelligence</i>		Heteroskedastisitas
---------------------	--	---------------------

Sumber: Output SPSS 16, 2021 Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai dari keempat variabel independen tersebut $> 0,05$, maka model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model regresi dapat dikatakan baik apabila telah memenuhi persyaratan asumsi klasik, yang mana data harus normal, model terbebas dari multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi, dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari beberapa uji yang telah dilakukan sebelumnya membuktikan bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini sudah memenuhi persyaratan asumsi klasik, sehingga model dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda			
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	.260	.078	.938
Profesionalis me (X1)	.475	2.433	.019

Independensi (X2)	1.055	4.675	.000
Komitmen_Or ganisasi (X3)	.521	2.572	.014
<i>Spiritual_Intel ligence (X4)</i>	-.037	-.271	.788

a. Dependent Variable:
Kinerja_Auditor (Y)

Sumber: Output SPSS 16, 2021 Lampiran 7

Berdasarkan pada tabel 4.17 di atas diketahui hasil analisis regresi linier berganda mempunyai persamaan yaitu:

$$Y = 0,260 + 0,475 X_1 + 1,055 X_2 + 0,521 X_3 - 0,037 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien Regresi Masing-masing Variabel

Independen

X_1 = Profesionalisme

X_2 = Independensi

X_3 = Komitmen Organisasi

X_4 = *Spiritual Intelligence*

ε = Error

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,260 dan nilai sig 0,938 > 5%, hal ini berarti konstanta dianggap nol. Artinya jika semua variabel dianggap konstan maka kinerja auditor adalah tetap.
- 2) Variabel profesionalisme memiliki nilai koefisien sebesar 0,475 bertanda positif dan nilai sig 0,019 < 5%, artinya profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti semakin baik penerapan profesionalnya maka akan meningkatkan kinerja auditor.
- 3) Variabel independensi memiliki nilai koefisien 1,055 bertanda positif dan nilai sig 0,000 < 5%, artinya independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti semakin baik penerapan independensinya maka akan meningkatkan kinerja auditor.
- 4) Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien 0,521 bertanda positif dan nilai sig 0,014 < 5%, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti semakin baik penerapan komitmen organisasinya maka akan meningkatkan kinerja auditor.
- 5) Variabel *spiritual intelligence* memiliki nilai koefisien -0,037 bertanda negatif dan nilai sig 0,788 > 5% artinya *spiritual intelligence* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti variabel *spiritual intelligence* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4.3.3.1. Hasil Goodness Of Fit

1. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan (uji F), merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh semua variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan tabel F (Anwar Hidayat, 2013). Tingkat signifikansi yang digunakan untuk uji ini adalah 0,05, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Signifikan $< 0,05$, maka semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai Signifikan $> 0,05$, maka semua variabel independen secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel F diperoleh F tabel nya sebesar 2,59. Berikut adalah hasil uji signifikansi simultan (uji F) yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji Signifikan Simultan (Uji F)					
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>1 Regression</i>	234.307	4	58.577	36.414	.000 ^a
<i>Residual</i>	69.172	43	1.609		
<i>Total</i>	303.479	47			

Sumber: Output SPSS 16, 2021 Lampiran 8

Berdasarkan pada tabel 4.18 hasil uji f menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $36,414 > F$ tabel sebesar 2,59. Artinya terdapat pengaruh secara bersamaan dan signifikan antara variabel profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor.

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. (Wulandari & Prasetya, 2020). Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis berganda, oleh karena itu, metode yang digunakan untuk mengukur adalah *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan *Adjusted R²* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.879 ^a	.772	.751	1.268

Sumber: Output SPSS 16, 2021 Lampiran 8

Berdasarkan pada tabel 4.19 di atas diketahui bahwa Adjusted R Square diperoleh sebesar 0,751 atau 75,1%. Artinya kontribusi besarnya variabel independen (profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, dan *spiritual intelligence*) terhadap variabel dependen (kinerja auditor) sebesar 75,1% dan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel penelitian.

4.3.3.2. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Metode uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji Signifikansi Parameter Individual (uji t). Uji t digunakan untuk menafsirkan variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan *Unstandardized Coefficients* maupun *Standardized Coefficients* (Janie, 2012). Kriteria untuk mengukur uji t yaitu :

- 1) Jika nilai Signifikan $< 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai Signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel T diperoleh T tabel sebesar 2,017. Berikut adalah hasil uji t yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.20. Hasil Uji Signifikansi Individual Parameter (Uji T)

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
----------	---------------------	--------------------	------

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor	2,433	2,017	0,019
Pengaruh independensi terhadap kinerja auditor	4,675	2,017	0,000
Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor	2,572	2,017	0,014
Pengaruh <i>spiritual intelligence</i> terhadap kinerja auditor	-0,037	2,017	0,788

Sumber: Output SPSS 16, 2021 Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat diketahui uji hipotesisnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki nilai T_{hitung} sebesar $2,433 > T_{tabel}$ 2,017 dan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor secara signifikan. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H1 Diterima**.

2. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa independensi memiliki nilai T_{hitung} sebesar $4,675 > T_{tabel}$ 2,017 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya secara parsial independensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor secara signifikan. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H2 Diterima**.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji *t* menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai T_{hitung} sebesar $2,572 > T_{tabel}$ 2,017 dan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Artinya secara parsial komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor secara signifikan. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H3 Diterima**.

4. Pengaruh *Spiritual Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji *t* menunjukkan bahwa *spiritual intelligence* memiliki nilai T_{hitung} sebesar $-0,271 < T_{tabel}$ 2,017 dan nilai signifikansi sebesar $0,788 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_4 ditolak. Artinya secara parsial *spiritual intelligence* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor secara signifikan. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H4 Ditolak**.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi sikap profesionalisme yang dimiliki oleh auditor dimasa pandemi maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan.

Hasil tersebut sesuai dengan teori tindakan beralasan yang dikembangkan oleh Ajzen dan Fishbein (1980), mengatakan bahwa

sikap dan norma (aturan) dapat membentuk suatu niat untuk melakukan sesuatu. Jika dikaitkan dengan penelitian ini teori tindakan beralasan dapat mempengaruhi seorang auditor untuk bisa bekerja secara profesional terhadap kliennya pada kondisi yang bagaimanapun sesuai dengan standar etika profesi yang telah ditetapkan.

Profesionalisme sangat penting dimiliki seorang auditor guna mempertahankan integritasnya dimasa pandemi covid-19, dimana dalam kondisi tersebut banyak memberikan dampak negatif yang memicu seorang auditor untuk bekerja tidak profesional. Selain itu banyak sekali hambatan yang dihadapi sehingga terdapat adanya perubahan dalam kebijakan maupun sistem kerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Dengan demikian, jika seorang auditor mempunyai profesionalisme yang tinggi akan dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Berdasarkan hasil kuesioner terkait indikator profesionalisme menjelaskan bahwa auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang khususnya dimasa pandemi telah mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, selain itu auditor juga telah melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan standar baku dan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Istiariani (2018) serta Fachruddin dan Rangkuti (2019), yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

4.4.2. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi sikap independensi yang dimiliki oleh auditor dimasa pandemi maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan.

Hasil tersebut sesuai dengan teori tindakan beralasan yang dikembangkan oleh Ajzen dan Fishbein (1980), mengatakan bahwa sikap dan norma (aturan) dapat membentuk suatu niat untuk melakukan sesuatu. Jika dikaitkan dengan penelitian ini teori tindakan beralasan dapat mempengaruhi seorang auditor untuk menjalankan tugasnya secara jujur apa adanya, mematuhi peraturan dan tidak terpengaruh dengan apapun, seperti dampak negatif yang ditimbulkan dari pandemi covid-19 dapat dengan mudah memicu seseorang untuk bersikap menyimpang. Sehingga seorang auditor yang memiliki independensi yang kuat tidak akan mudah terpengaruh dengan hal tersebut. Dengan demikian, seorang auditor yang menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan, maka seorang auditor dapat menghasilkan laporan audit yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Berdasarkan hasil kuesioner terkait indikator independensi menjelaskan bahwa auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang khususnya dimasa pandemic telah bersikap jujur apa adanya dan bebas dari pengaruh dalam menyusun program audit, melaksanakan tugas audit, dan melaporkan hasil audit, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja auditor. Sikap independen sangat penting dimiliki seorang auditor karena sudah menjadi keharusan baik dimasa pandemi maupun tidak. Selain itu sikap independen sangat penting dimiliki karena hal tersebut dapat mempengaruhi opini audit, maka jika opini audit tersebut dapat dipertanggung jawabkan akan mempengaruhi kinerja auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monique dan Nasution (2020) serta Dewi dan Ramadhanti (2018), yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

4.4.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor dimasa pandemi maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan.

Hasil tersebut sesuai dengan teori tindakan beralasan yang dikembangkan oleh Ajzen dan Fishbein (1980), mengatakan bahwa

perilaku dipengaruhi oleh keyakinan pribadi terhadap apa yang diinginkan orang lain. Jika dikaitkan dengan penelitian ini teori tindakan beralasan dapat mempengaruhi seorang auditor untuk memiliki komitmen organisasi, agar terjalin hubungan kerja yang baik dan tidak ada pemikiran untuk bertindak melanggar aturan organisasi. Dengan adanya komitmen dalam organisasi dapat menjadi dorongan seorang auditor untuk bekerja seara maksimal maupun sebaliknya. Jika dalam organisasi mempunyai komitmen yang baik akan menumbuhkan rasa nyaman pada karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Berdasarkan hasil kuesioner terkait indikator komitmen organisasi menjelaskan bahwa auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang khususnya dimasa pandemic telah memiliki kepercayaan terhadap nilai-nilai orgnisasi. Selain itu juga telah memiliki kerelaan anggota dalam berpartisipasi dalam mewujudkan tujuan organisasi dan memiliki loyalitas yang tinggi untuk tetap menjadi anggota organisasi dimasa pandemi. Dengan demikian jika seorang auditor memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja maka akan membentuk sebuah hubungan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amandani dan Wirakusuma (2017), yang menyatakan

bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

4.4.4. Pengaruh *Spiritual Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *spiritual intelligence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19. Sehingga dapat dijelaskan bahwa *spiritual intelligence* yang dimiliki oleh auditor tidak memberikan pengaruh terhadap kinerjanya dimasa pandemi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa teori tindakan beralasan yang dikembangkan oleh Ajzen dan Fishbein (1980), belum relevan untuk mendasari variabel *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti sikap *spiritual intelligence* yang dimiliki oleh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang khususnya dimasa pandemic belum mampu untuk meningkatkan kinerjanya. Yang diindikasikan ada pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil kuesioner terkait indikator *spiritual intelligence* menjelaskan bahwa auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang khususnya dimasa pandemi belum dapat dikatakan bahwa masing-masing individu mempunyai kesadaran untuk memperbanyak pertanyaan mengapa pada diri sendiri, selain itu auditor juga belum dapat mencari makna yang tersirat atas sesuatu yang terjadi. Kemudian lemahnya kesadaran untuk intropeksi diri serta

kurangnya kejujuran pada diri sendiri membuat auditor belum mampu mempunyai *spiritual intelligence* yang tinggi sehingga tidak dapat mempengaruhi hasil kerjanya.

Idealnya semakin tinggi *spiritual intelligence* yang dimiliki oleh seorang auditor maka semakin tinggi kerjanya, namun hasil pada penelitian ini bertolak belakang dengan anggapan tersebut. Hal ini didukung oleh pernyataan Tikollah dkk (2006) bahwa *spiritual intelligence* yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat kinerja yang mereka capai pun berbeda pula, seperti kinerja yang dihasilkan oleh auditor (Ishak, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2018), yang menyatakan bahwa *spiritual intelligence* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, independensi, komitmen organisasi, dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor dimasa pandemi covid-19 pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Semarang yang terdaftar di Sistem Informasi Kantor Akuntan Publik Badan Pemeriksa Keuangan (SIKAP BPK). Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* (ketersediaan responden). Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh sebanyak 48 responden dari 15 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang. Kemudian teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS 16, maka diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor secara signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sikap profesionalisme yang dimiliki oleh auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja auditor dimasa pandemi covid-19.
2. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial independensi

mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor secara signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sikap independensi yang dimiliki oleh auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja auditor dimasa pandemi covid-19.

3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor secara signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja auditor dimasa pandemi covid-19.
4. *Spiritual intelligence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesis ditolak. Artinya secara parsial *spiritual intelligence* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor secara signifikan.

1.2. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini mencakup dua hal yaitu secara teoritis dan secara praktis.

1. Implikasi Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dan penelitian selanjutnya mengenai kontribusi bagi perkembangan teori-teori yang dapat digunakan untuk mendasari bagaimana profesionalisme,

independensi, komitmen organisasi, dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Pada penelitian ini berkaitan dengan teori tindakan beralasan yang dikenal dengan *Theory of Reasoned Action (TRA)* yang dikembangkan oleh Ajzen dan Fishbein. Teori ini cukup relevan untuk menafsirkan perilaku auditor untuk bertindak profesional, independensi, memiliki komitmen organisasi yang baik, dan memiliki *spiritual intelligence* sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

2. Implikasi Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran dan masukan yang dapat dijadikan acuan bagi Kantor Akuntan Publik khususnya seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi yang lebih baik. Selain itu, dapat dijadikan salah satu sumber informasi dan referensi bagi penelitian yang sejenis.

1.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil uji penelitian masih terdapat beberapa keterbatasan diantaranya yaitu:

1. Sampel yang diperoleh hanya sebanyak 48 sampel karena terdapat kendala pada saat penyebaran kuesioner. Sehingga data yang diperoleh kurang mendapatkan fakta yang sesungguhnya di lapangan.
2. Salah satu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini ditolak yaitu variabel *spiritual intelligence* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

1.4. Agenda Penelitian Mendatang

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel kompetensi dan masa kerja untuk mendapatkan informasi yang lebih luas.
2. Untuk penelitian selanjutnya bisa memperbanyak populasi dan sampel, agar mendapatkan data yang lebih kuat sesuai fakta yang sesungguhnya di lapangan.



Daftar Pustaka

- Alfianto, S., & Suryandari, D. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.15294/aa.v4i1.7732>
- Amandani, N. M. R., & Wirakusuma, M. G. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Profesi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(2), 916–942.
- Andini, G. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor (Studi Pada KAP Pekanbaru, Padang, Medan). *Jurnal Dunia Kesmas*, 4(1), 1310–1321.
- Anggraini, R. D. P., & Syofyan, E. (2020). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus Pada Auditor BPKP Sumatera Barat). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(2), 2772–2785. <http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/login?source=%2Findex.php%2Fjea%2Fissue%2Fview%2F24>
- Anwar Hidayat. (2013). *Uji F dan Uji T*. Statistikian.Com. <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-f-dan-uji-t.html>
- Ayu, I. G., & Dewi, P. (2017). Pengaruh Etika Profesi, Efikasi Diri, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(1), 654–682.
- Basri, T. H., Muda, I., & Lumbanraja, P. (2019). The Effect of Professionalism , Organizational Culture , Leadership Style , Independence Auditors on Auditor Performance with Intelligence Spiritual as a Variable Moderating on Office Public Accountants in Medan. *International Journal of Research and Review (IJRR)*, 6(6), 163–179.
- Choiriah, A. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru). *Skripsi PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI PADANG*.
- Dewi, P. P., & Ramadhanti, S. W. (2018). Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, independensi, etika profesi dan kinerja auditor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*, 3(2), 184–196.
- Diani, E. Z., Oktaviani, R. M., Sunarto, S., & Wulandari, S. (2019). Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Proaksi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang, Indonesia*, 1, 578–583.

- Fachruddin, W., & Rangkuti, E. R. (2019). *Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan*. 10(1), 72–86.
- Hidayah, K. (2018). *KERJA DAN ETIKA PROFESI TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris pada KAP di Jawa Tengah dan DIY) KINERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah*. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/434/>
- Ishak, P. (2018). Pengaruh Independensi Auditor, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence Terhadap Perilaku Etis Auditor dan Kinerja Auditor. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 85–98. <https://doi.org/10.33096/atestasi.v1i1.63>
- Istiariani, I. (2018). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus Pada Auditor BPKP Jateng). *Jurnal Islamadina*, Vol. 19 No. 1, 19(1), 63–88.
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. <https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/B208/20170519022209-Statistik-Deskriptif-%26-Regresi-Linier-Berganda-dengan-SPSS.pdf>
- John, D. (2021). *Convenience Sampling*. Silabus.Web.Id. <https://www.silabus.web.id/convenience-sampling/>
- Khairat, H. (2017). Departement of Accounting, Faculty of Economics, Riau University Pekanbaru, Indonesia. *JOM Fekon*, 4(1), 323–337. <https://media.neliti.com/media/publications/134564-ID-pengaruh-kecerdasan-emosional-kecerdasan.pdf>
- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 171–182. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1083>
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 127. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>
- Putra, K. A. S., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(2), 1168–1195.
- Rahayu, N. M. M. S., & Badera, i D. N. (2017). Pengaruh Locus of Control Internal , Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(3), 2378–2406.
- Rahmadayanti, A. R., & Wibowo, S. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Profesionalisme, Kompleksitas Tugas, Budaya Organisasi dan Tekanan

- Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Kantor BPK RI dan BPKP Perwakilan Provinsi DIY). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 106–120. <https://doi.org/10.18196/rab.010210>
- Salman, K. R., & Hatta, D. S. (2020). Professionalism, Leadership Style, Understanding of Governance and Role of Supervision in Affecting Auditor Performance. *Journal of Auditing, Finance, and Forensic Accounting*, 8(1), 11–18. <https://doi.org/10.21107/jaffa.v8i1.7060>
- Setiawan, Y. G., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Independensi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 16(2), 1034–1062.
- Sudjono. (2011). Pengaruh Kinerja Auditor dan Tingkat Pelatihan Auditor Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 4(2), 75–100.
- Syafnidawaty. (2020a). *Apa Itu Populasi dan Sampel Dalam Penelitian*. Raharja.Ac.Id. <https://raharja.ac.id/2020/11/04/apa-itu-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/>
- Syafnidawaty. (2020b). *Data Primer*. Raharja.Ac.Id. <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-primer/>
- Widhi, S. N., & Setyawati, E. (2015). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 64–79. <http://rapi2014.ums.ac.id/index.php/benefit/article/view/1408/962>
- Wulandari, R., & Prasetya, E. R. (2020). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. *EkoPreneur*, 1(2), 202–217. <https://doi.org/10.32493/ekop.v1i2.5264>