

TESIS

**PENGARUH PENGALAMAN AUDITOR, KECERDASAN EMOSIONAL,
ETIKA PROFESI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN BUDAYA
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *MODERATING***

***THE EFFECT OF AUDITOR EXPERIENCE, EMOTIONAL
INTELLIGENCE, PROFESSIONAL ETHICS ON AUDITOR
PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL CULTURE AS A
MODERATING VARIABLE***

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister
disusun dan diajukan oleh

Bisma Avicena Basha

A062211038



Kepada:

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH PENGALAMAN AUDITOR, KECERDASAN EMOSIONAL, ETIKA PROFESI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Disusun dan diajukan oleh

BISMA AVICENA BASHA
A062211038

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 05 Juli 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 196406091992031003

Prof. Dr. Syamsuddin, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 196704141994121001

Ketua Program Studi
Magister Akuntansi

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 196811251994122002

Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.
NIP. 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Bisma Avicena Basha
NIM : A062211038
Jurusan/Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Magister (S2)

menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul:

**Pengaruh Pengalaman Auditor, Kecerdasan Emosional, Etika Profesi Terhadap
Kinerja Auditor dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel *Moderating***

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

Apabila kemudian hari ternyata didalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terhadap unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 05 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



Bisma Avicena Basha

PRAKATA



Puji Syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Pendidikan Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc sebagai Rektor Universitas Hasanuddin, Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M. Si. CIPM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin dan Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA selaku ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak., M.Si., CA dan Bapak Prof. Dr. Syamsuddin, SE.,Ak.,M.Si.,CA sebagai tim penasihat atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan. Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada Ibu Dr. Andi Kusumawati, SE.,Ak.,M.Si.,CA., Ibu Dr. Grace T. Pontoh, SE.,Ak.,M.Si.,CA. dan Bapak Dr. Darwis Said, SE.,Ak.,M.SA. sebagai tim penguji dalam penyusunan tesis ini.

Terakhir, ucapan terima kasih kepada ayah, ibu, istri, anak beserta saudara-saudara peneliti atas bantuan, nasihat, motivasi yang diberikan selama penelitian tesis ini. Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada rekan-rekan dari

Magister Akuntansi khususnya kelas C serta rekan-rekan dari PT Wijaya Karya Realty – Unit Realty Tamansari Skylounge Makassar yang telah memberikan bantuan dan motivasi selama penyelesaian tesis ini. Semoga semua pihak mendapat kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Tesis ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam tesis ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan tesis ini.

Makassar, 05 Juli 2024

Peneliti

ABSTRAK

BISMA AVICENA BASHA. *Pengalaman Auditor, Kecerdasan Emosional, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dengan Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi* (dibimbing oleh Arifuddin dan Syamsuddin).

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman auditor, kecerdasan emosional, etika profesi terhadap kinerja auditor, dan budaya organisasi dalam memoderasi pengalaman auditor, kecerdasan emosional, dan etika profesi terhadap kinerja auditor. Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada 269 KAP di wilayah DKI Jakarta dan terdaftar di Institut Akuntan Publik Indonesia pada tahun 2023. Penelitian ini dilakukan di 15 Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. Metode penelitian bersifat kuantitatif. Prosedur pengambilan sampel berdasarkan pada *nonprobability sampling design* dengan mengadopsi *purposive sampling*, indikator terbanyak dalam variabel penelitian ini adalah 5 dan sampel minimal dalam penelitian ini adalah 5 dikali 10 yaitu 50 sampel. Sampel sebanyak sembilan puluh responden. Data yang digunakan berupa kuesioner. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis ialah *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman auditor, kecerdasan emosional dan etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Efek moderasi menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengalaman auditor dan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Adapun budaya organisasi mampu memoderasi etika profesi terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: pengalaman auditor, kecerdasan emosional, etika profesi, kinerja auditor, budaya organisasi



ABSTRACT

BISMA AVICENA BASHA. *Auditor Experience, Emotional Intelligence, and Professional Ethics on Auditor Performance with Organizational Culture as a Moderation* (supervised by Arifuddin and Syamsuddin)

This research aims to test and analyze the effect of auditor experience, emotional intelligence, and professional ethics on auditor performance, and organizational culture in moderating auditor experience, emotional intelligence, and professional ethics on auditor performance. The population of this research was auditors who worked at 269 KAPs in the DKI Jakarta area and were registered with the Indonesian Institute of Public Accountants in 2023. This research was conducted at 15 DKI Jakarta Public Accounting Firms. The research used quantitative method. The sampling procedure was based on a nonprobability sampling design by using purposive sampling technique. The largest indicator in this research variable was five and the minimum sample was 5 times 10, i.e. 50 samples. The sample consisted of ninety respondents. The data were obtained using questionnaire. The statistical method used to test the hypothesis was Structural Equation Model (SEM). The results of this research show that auditor experience, emotional intelligence, and professional ethics have a positive effect on auditor performance. The moderation effect shows that organizational culture is unable to moderate auditor experience and emotional intelligence on auditor performance. Organizational culture can moderate professional ethics on auditor performance.

Keywords: auditor experience, emotional intelligence, professional ethics, auditor performance, organizational culture



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
PRAKATA.....	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep.....	10
2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (<i>Goal Setting Theory</i>).....	10
2.1.2 Teori Atribusi.....	12
2.1.3 Kinerja Auditor.....	14
2.1.4 Pengalaman Auditor.....	15
2.1.5 Kecerdasan Emosional.....	19
2.1.6 Etika Profesi.....	21
2.1.7 Budaya Organisasi.....	22
2.2. Tinjauan Empiris.....	24
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	28
3.1 Kerangka Pemikiran.....	28
3.2 Hipotesis Penelitian.....	30
3.2.1 Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Auditor.....	30
3.2.2 Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor.....	31
3.2.3 Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor.....	32
3.2.4 Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Auditor dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi.....	33
3.2.5 Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi.....	34
3.2.6 Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi.....	34
BAB IV METODE PENELITIAN.....	36
4.1 Rancangan Penelitian.....	36
4.2 Situs dan Waktu Penelitian.....	36

4.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	37
4.3.1 Populasi	37
4.3.2 Sampel	37
4.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	38
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	38
4.5 Metode Pengumpulan Data	38
4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	39
4.6.1 Kinerja Auditor (Y).....	39
4.6.2 Variabel Independen.....	39
4.6.3 Budaya Organisasi (Z)	40
4.7 Instrumen Penelitian	40
4.8 Teknik Analisis Data	41
4.8.1 Metode Partial Least Square (PLS).....	41
BAB V HASIL PENELITIAN	49
5.1 Hasil Penelitian	49
5.1.1 Deskripsi Objek Penelitian	49
5.1.2 Sosiodemografi Responden	49
5.1.3 Jenjang Karier.....	51
5.2 Uji Kriteria <i>Outer Model</i>	52
5.2.1 Outer Loading Item	52
5.2.2 Validitas dan Reliabilitas Konstruk	55
5.2.3 Validitas Diskriminan.....	57
5.2.4 Nilai Faktor Inflasi Varians	58
5.2.5 Nilai Model Prediktif	58
5.3 Estimasi Koefisien Jalur	60
5.3.1 Pengalaman auditor terhadap kinerja auditor.....	61
5.3.2 Kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.....	61
5.3.3 Etika profesi terhadap kinerja auditor	61
5.3.4 Moderasi budaya organisasi pada pengalaman auditor terhadap kinerja auditor	62
5.3.5 Moderasi budaya organisasi pada kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor	62
5.3.6 Moderasi budaya organisasi pada pada etika profesi terhadap kinerja auditor	63
5.4 Hasil Uji Hipotesis	64
BAB VI PEMBAHASAN	65
6.1 Pembahasan.....	65
6.1.1 Pengaruh Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Auditor	65
6.1.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor	67
6.1.3 Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor	69
6.1.4 Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Auditor	71
6.1.5 Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor	75
6.1.6 Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor	78

BAB VII KESIMPULAN	82
7.1 Kesimpulan	82
7.2 Implikasi Penelitian	83
7.3 Keterbatasan	83
7.4 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
4.1	Daftar kantor akuntan publik	37
4.2	Scoring untuk jawaban responden	39
5.1	Jumlah kuesioner	49
5.2	Uji validitas dan realibilitas konstruk	56
5.3	Uji F square	59
5.4	Kriteria fitness model	60
5.5	Tabel regresi	61
5.6	Hasil pengujian hipotesis penelitian	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Pemikiran	30
3.2 Kerangka Konseptual	35
4.1 Perbandingan Ukuran-ukuran Goodness of Fit (GOF).....	44
5.1 Evaluasi SEM-PLS	53
5.2 Metode CFA variabel X2	54
5.3 Model PLS yang diusulkan	55
5.4 Uji jalur	60
5.5 Tren asosiasi pengalaman kerja auditor terhadap kinerja.....	62
5.6 Tren asosiasi kecerdasan emosional terhadap kinerja	63
5.7 Tren asosiasi etika profesi terhadap kinerja.....	64
6.1 Atribusi dan motivasi dalam kinerja	78
6.2 Bagan personalitas dalam kajian konstruktivisme	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Tabel tinjauan empiris	89
2 Kuesioner penelitian	93
3 Izin penelitian	98
4 Surat keterangan penelitian	99
5 Gambar Model PLS	100
6 Tabel kriteria Fornell-Larcker	101
7 Uji kriteria HTMT	102
8 Nilai VIF	103
9 Cross tabulasi Rerata variabel dan sosiodemografi responden.....	104
10 Nilai deskriptif pengalaman, jumlah klien dan pelatihan	105
11 Jenis kelamin dan pendidikan terakhir responden	105
12 Rata-rata pengalaman kerja dan aktifitas sebagai auditor	105
13 Uji Independen T-test sosiodemografi (jenis kelamin)	106
14 T-test berdasarkan level pendidikan	106
15 T-test berdasarkan pengalaman kerja	107
16 T-test berdasarkan jumlah pelatihan	108
17 T-test berdasarkan riwayat jumlah klien	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Headline dunia akuntansi kini sering menggunakan topik mengenai perkembangan industri terutama di bidang teknologi. Teknologi dapat menjadi “hewan liar” yang menakutkan jika dibiarkan namun dapat sangat membantu jika dapat dijinakkan. Tidak heran saat ini banyak perusahaan *start-up* dibidang teknologi seperti menjamur terutama di media pembayaran seperti Gopay, LinkAja, OVO, dll. Perkembangan teknologi dalam akuntansi juga dapat terlihat dengan adanya komputerasi akuntansi yang sering ditemui dari perkembangan dalam teknologi di dunia akuntansi, seperti *Accurate, Zahir, Myob, Sage, SAP* bahkan hingga *Microsoft Excel*.

Selain teknologi yang perlu mendapatkan perhatian lebih adalah perilaku. Perilaku seorang dokter, *lawyer*, dosen, polisi, tentara serta akuntan seringkali menjadi pemberitaan di media nasional bahkan internasional. Tidak jarang pemberitaan terkait perilaku yang buruk bahkan dapat membuat karir profesinya menurun. Seorang auditor dapat mencerminkan perilakunya dalam laporan keuangan yang disusunnya, sehingga sudah sering ditemui banyak pihak yang mulai paham dengan kandungan dari laporan keuangan itu sendiri. Hal ini merupakan kelemahan yang terjadi karena akuntansi tidak dapat memahami perilaku manusia ketika setiap individu memiliki perilaku yang berbeda.

Laporan keuangan adalah pusat pemerolehan data dan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan entitas. Sebagai contoh seorang investor akan mencari informasi dalam laporan keuangan untuk dapat memperoleh keyakinan

mengenai akankah dilakukannya investasi pada perusahaan tersebut ataupun tidak. Sektor perbankan juga membutuhkan informasi tentang laporan keuangan perusahaan ketika mengambil keputusan tentang pemberian pinjaman kepada perusahaan. Laporan keuangan adalah pusat pemerolehan data dan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan entitas.

Chartered Accountant merupakan profesi yang menuntut pengguna laporan keuangan percaya bahwa laporan keuangan merupakan basis dalam penentuan suatu kebijakan terbaik yang bisa diandalkan. Namun ternyata masih ada penawaran yang tidak tepat yang merugikan pengguna bisnis karena pengguna kesepakatan menggunakan informasi yang tidak benar untuk mengambil keputusan yang tidak tepat atau optimal.

Pada tahun buku 2018, PT Garuda Indonesia meraih laba bersih sebesar 809,85 ribu dolar atau Rp11,33 miliar (kurs Rp 14.000). Pencapaian tersebut salah satunya didukung oleh kerjasama antara PT Garuda Indonesia dan PT Mahata Aero Technology. Nilai kerjasama tersebut adalah \$239,94 juta atau sekitar Rp2,98 triliun. Namun, manajemen Garuda Indonesia menyesuaikan laporan keuangan tahun 2018, melaporkan rugi bersih sebesar \$175.028 atau sekitar Rp2,4 triliun (kurs 14.000 rupiah). Laporan ini berbeda dengan presentasi sebelumnya.

Atas kasus tersebut, AP Kasner Sirumapea dan KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan sebagai auditor PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk dan entitas anak pada tahun 2018 mendapatkan pembekuan izin selama 12 bulan dari Kementerian Keuangan. Hal itu disampaikan Sekretaris Jenderal Perbendaharaan Hadiyanto dalam jumpa pers yang membahas hasil audit laporan keuangan PT Garuda Indonesia Tbk. Di Aula Djuanda, Gedung Juanda I, Kementerian Keuangan. Kementerian Keuangan dan OJK sebagai regulator bertujuan untuk meningkatkan

kualitas sistem dan sektor keuangan melalui penerapan sanksi tersebut dengan tetap menjaga kepercayaan publik.

Kantor Audit melaporkan kerugian pemerintah dalam kasus Jiwasraya sebesar Rp16,81 triliun. Presiden BPK Agung Firman Sampurna menyampaikan laporan pemeriksaan ke Kejaksaan Agung terkait kerugian negara atas pengelolaan investasi dan dana investasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) antara tahun 2008 sampai dengan tahun 2018. Berdasarkan hasil pemeriksaan, BPK menemukan kejanggalaan regulasi yang menjadi komitmen terkait *planning* serta *executing* tata kelola saham investasi keuangan PT Asuransi Jiwasraya (Persero). Kerugian keuangan negara sebesar Rp16,8 triliun disebabkan oleh penyimpangan dimana nilai saham dan dana investasi yang dibeli memiliki ketidaksesuaian dengan persyaratan yang ada dan hingga 31 Desember 2019 berstatus sebagai kepemilikan PT Asuransi Jiwasraya (Persero).

Fenomena di atas menimbulkan keraguan publik terhadap laporan tahunan yang diaudit oleh auditor. Peran auditor adalah untuk meningkatkan keandalan pengguna dan keandalan laporan keuangan sehingga informasi yang diberikan kepada pengguna laporan keuangan yang diberikan entitas akurat.

Kinerja auditor sangat vital, sebab harapannya kinerja yang baik menghasilkan audit berkualitas dan menjadikan laporan keuangan handal sebagai tolak ukur dalam mengambil suatu pertimbangan (Aziz, 2018). Dalam mengevaluasi efektivitas auditor, keberhasilan pelaksanaan penugasan diukur terhadap tahapan yang sebelumnya telah disepakati (Sunyoto *et al.*, 2017). Auditor memiliki tuntutan untuk bekerja dengan baik. Kasus di atas menimbulkan keraguan publik terhadap laporan tahunan yang diaudit oleh auditor (Robbins, 2015). Kantor Akuntan Publik (KAP) tentu saja sangat mengharapkan auditornya untuk dapat menjaga kinerjanya agar menghasilkan audit

yang berkualitas melalui pengambilan keputusan-keputusan yang tepat selama proses audit dilaksanakan.

Kinerja auditor sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, satu diantaranya yakni pengalaman. Libby dan Frederick (1990) mengungkapkan bahwa pemeriksa dengan pengalaman lebih banyak mampu meminimalisir kesalahan yang cocok untuk menjelaskan hasil audit. Pertimbangan yang lebih lengkap dari kemungkinan penjelasan mungkin merupakan salah satu keuntungan dari mempekerjakan auditor yang lebih berpengalaman. Temuan riset Usman *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa semakin lama seorang auditor bekerja maka semakin baik dalam memahami tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Namun dalam penelitian yang lain, Sunyoto *et al.* (2019) menyatakan bahwa pengujian empiris mengungkapkan bahwasanya kinerja pemeriksa secara signifikan tak dipengaruhi oleh pengalaman itu sendiri. Tetapi, pengalaman dapat mempengaruhi kinerja melalui pengetahuan.

Selain pengalaman, kecerdasan emosional juga dapat memengaruhi tingkat kinerja dari seorang auditor. Kecerdasan emosional adalah seperangkat kemampuan yang menjelaskan bagaimana pemahaman terhadap emosi yang lebih akurat dapat mengarah pada pemecahan masalah yang lebih baik dalam kehidupan emosional individu (Mayer *et al.*, 2000). Kajian Mafuzah dan Juraifa (2016) mengungkapkan adanya signifikansi hubungan antara kecerdasan emosional seseorang dengan kinerjanya. Guna menjaga kinerja pada level tertinggi serta kelebihan-kelebihan yang dimiliki dalam persaingan, emosional seseorang harus senantiasa ditingkatkan kecerdasannya secara berkelanjutan. Berbeda dengan Ishak (2018) yang mana temuannya menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antar hubungan kecerdasan emosional dan kinerja seseorang.

Auditor merupakan sebuah pekerjaan yang berkode etik, sehingga dalam setiap penugasannya mereka wajib berpedoman pada kode etik agar tetap memiliki kinerja yang baik. Etika profesi memegang peranan vital terkait dengan peningkatan hasil kerja auditor. Hal itu relevan dengan riset yang dilakukan Natsir *et al.* (2021) bahwa etika profesi memengaruhi hasil kerja seorang auditor secara positif dan juga signifikan. Berbeda dengan riset Hernanik dan Putri (2018) yang mengungkapkan bahwa kinerja auditor tidak dipengaruhi secara signifikan oleh etika profesi. Sama seperti yang ditunjukkan oleh Hayati *et al.* (2020) bahwa kode etik mengatur prinsip-prinsip kerja untuk memberikan layanan audit yang baik dan benar. Namun, prinsip-prinsip tersebut seringkali bertentangan antara prinsip pribadi dan prinsip perusahaan.

Budaya organisasi yang ada dalam suatu kantor akuntan publik sangat dipengaruhi oleh masing-masing individu di dalamnya sehingga setiap kantor akuntan publik memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda dikarenakan setiap individu yang ada memiliki latar belakang yang berbeda. Hofstede (1994) budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Selain itu, Martin dan Siehl (1983) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai bersama, sikap, keyakinan, dan kebiasaan anggota organisasi. Penelitian Lilis *et al.* (2020) menunjukkan bahwa Budaya organisasi memoderasi pengaruh integritas, objektivitas dan kompetensi terhadap kinerja auditor inspektorat Provinsi Riau. Arumsari dan Budiarta (2016) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Handayani (2019) dan Trisnaningsih (2007) yang mengungkapkan jika budaya atau kultur organisasi tidak memengaruhi kinerja auditor secara spesifik.

Evaluasi kinerja pemeriksa dapat menjadi acuan bagi pemeriksa dalam melaksanakan tugas pemeriksaan berdasarkan tata cara yang telah ditetapkan dalam program pemeriksaan. Namun, terkadang perilaku auditor mengakibatkan kerugian bagi pengguna laporan keuangan. Keperilakuan dalam audit sudah mendapatkan perhatian dari para peneliti (sebagai contoh, Libby, Bonner, Frederick, Joyce, Sunyoto). Kinerja auditor sangat dibutuhkan agar menghasilkan laporan audit yang dapat menambah keyakinan terhadap laporan keuangan bagi penggunanya.

Lingkungan seorang auditor pasti tidak jauh dari industri atau roda perekonomian disuatu wilayah atau bahkan negara. DKI Jakarta merupakan provinsi dengan ekonomi terbesar di Indonesia, tidak heran jika Jakarta juga disebut sebagai kota metropolitan. Directory KAP menunjukkan sebanyak 269 KAP dari total 646 KAP berada di DKI Jakarta dengan persentase mencapai 42% dari total seluruh Indonesia, sehingga akuntan mempunyai potensi yang tinggi untuk dapat meningkatkan keyakinan terhadap laporan keuangan yang dihasilkan dari industri yang berada di wilayahnya.

Penelitian ini mengambil rujukan dari penelitian yang dilakukan oleh Natsir *et al.* (2021). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan lokasi penelitian dan pada penelitian ini terdapat penggantian variabel independensi auditor menjadi kecerdasan emosional serta penambahan variabel moderasi yaitu budaya organisasi. Penambahan budaya organisasi sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini dimaksudkan karena dengan budaya organisasi yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik mengambil tesis yang berjudul "Pengaruh pengalaman auditor, kecerdasan emosional, etika profesi terhadap kinerja auditor dengan budaya organisasi sebagai variabel *moderating*".

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian sebelumnya, rumusan permasalahan penelitian ini disusun menjadi 6 (enam) berikut ini:

1. Apakah pengalaman auditor memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor?
2. Apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor?
3. Apakah etika profesi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor?
4. Apakah budaya organisasi dapat menjadi pemoderasi pengaruh pengalaman auditor dengan kinerja auditor?
5. Apakah budaya organisasi dapat menjadi pemoderasi pengaruh kecerdasan emosional dengan kinerja auditor?
6. Apakah budaya organisasi dapat menjadi pemoderasi pengaruh etika profesi dengan kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan permasalahan sebelumnya, tujuan penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menguji dan menganalisis berikut ini:

1. Pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor
3. Pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor
4. Pengaruh moderasi budaya organisasi dalam pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor
5. Pengaruh moderasi budaya organisasi dalam pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor

6. Pengaruh moderasi budaya organisasi dalam pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dalam kinerja auditor pada kantor akuntan publik
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur di bidang auditing terutama untuk meningkatkan kinerja auditor pada kantor akuntan publik
 - c. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk pengembangan penelitian berikutnya.
2. Manfaat praktis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kajian ilmiah mengenai kinerja auditor pada kantor akuntan publik
 - b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kantor akuntan publik dalam meningkatkan kinerja auditor agar menghasilkan laporan auditor independen yang berkualitas
 - c.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan penelitian ini dibagi menjadi tujuh bagian utama di mana tiap bagiannya memiliki sub bagian sesuai dengan perincian bab. Sistematika tersebut yaitu bab:

PENDAHULUAN. Bab ini merupakan bab yang berisi fenomena atau alasan yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian, problematika yang difokus, tujuan dari pelaksanaan penelitian serta sistematika atau prosedur penulisan yang digunakan.

TINJAUAN PUSTAKA. Bab ini merupakan bab yang berisi landasan teoritis, konseptualisasi pembahasan, dan juga rujukan-rujukan yang digunakan dalam penyusunan penelitian.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS. Bab ini merupakan bab yang berisi bagan konsep penelitian serta praduga (hipotesis) yang telah diturunkan dari rujukan-rujukan terdahulu.

METODE PENELITIAN. Bab ini merupakan bab di mana jenis serta paradigma penelitian dijabarkan, jenis dan sumber data diuraikan, serta instrumen dan metode analisa yang diterapkan terhadap data dan informasi penelitian.

HASIL PENELITIAN. Bab ini merupakan bab yang mencakup deskripsi objek penelitian serta hasil analisa data dan informasi penelitian.

PEMBAHASAN. Bab ini merupakan bab yang menjelaskan hasil analisa data secara lebih spesifik dengan merujuk pada referensi dan teori penunjang.

PENUTUP. Bab ini merupakan bab untuk menyajikan simpulan, saran, serta implikasi penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting merupakan teori yang dikemukakan Edwin Locke pada tahun 1960. Menurut Locke (1968), ada hubungan antara tujuan dan keefektifan pribadi dan kualitas tugas yang diselesaikan. Teori tujuan vitalnya relasi antar orientasi yang telah disepakati serta efisiensi yang juga harus dicapai dalam waktu bersamaan. Ide mendasarnya adalah ketika seseorang paham dengan ekspektasi yang ada dari suatu institusi maka pemahaman tersebut akan memengaruhi sikap dan tindakan mereka.

Teori Penetapan Tujuan menyatakan jika seorang individu memiliki suatu komitmen terhadap tujuan (Robbins, 2008). Setiap orang berkewajiban terhadap pencapaian suatu tujuan, sehingga mereka harus mengedepankan loyalitasnya agar dapat mempengaruhi tindakan mereka, bahkan mempengaruhi kinerja mereka.

Mencapai sebuah maksud atau tujuan dengan melihat sebagai puncak kinerja individu. Tujuan keseluruhan yang terkait dengan tujuan yang ditetapkan adalah motivasi untuk melakukan layanan. Individu harus memiliki keahlian dalam mencapai target serta menemukan *feedback* guna mengevaluasi kinerja yang dilakukan. Pencapaian target pada dasarnya mempengaruhi sikap serta kinerja organisasional (Locke & Latham, 1979).

Locke (1968) memberikan penjelasan jika ada empat mekanisme motivasi yang berbeda dalam penetapan tujuan, yaitu: (a) tujuan yang memberikan arahan pada perhatian; (b) upaya yang diatur oleh tujuan; (c) persistensi yang ditingkatkan berdasarkan tujuan; dan (d) strategi dan rencana kegiatan yang ditunjang oleh tujuan.

Ryan (1970) menyajikan pendekatan yang berguna dalam memberikan motivasi melalui peryanya seputar hal yang mau dicapai saat mengerjakan suatu hal. Ryan (1970) memberikan pendapat jika seseorang mulai melakukan pendekatan motivasi dimulai dengan adanya niat pada diri mereka sendiri, hal ini disebabkan karena jika mereka memiliki niat dalam diri mereka akan dibangun untuk dapat menjelaskan niat dan lainnya.

Locke (1996) memberikan penjelasan mengenai penemuannya sebanyak 14 (empat belas) *Goal Setting Theory* sebagai berikut:

- a. semakin sulit tujuannya, maka semakin besar pencapaiannya;
- b. semakin spesifik atau eksplisit tujuannya, semakin tepat kinerja diatur;
- c. sasaran yang spesifik dan sulit menghasilkan kinerja tertinggi;
- d. komitmen terhadap tujuan paling penting ketika tujuan spesifik dan sulit;
- e. komitmen tinggi terhadap tujuan dicapai ketika:
 - i. Target merupakan hal yang vital bagi individu; serta
 - ii. Tujuan dapat dicapai oleh individu.
- f. *self-efficacy* tidak hanya secara langsung mempengaruhi kinerja, tetapi juga:
 - i. Level target yang menjadi pilihan ataupun penerimaan target dari pihak tertetu;
 - ii. Loyalitas pada pencapaian target;
 - iii. Respon atsa *feedback* yang tidak diinginkan; serta
 - iv. Kelugasan dalam pemilihan strategi.
- g. efektivitas penetapan tujuan bila ada *feedback* positif;
- h. penetapan tujuan mengindikasikan efek mengetahui tentang pencapaian historis terhadap pencapaian ke depannya;

- i. sasaran memengaruhi pencapaian dengan memengaruhi orientasi sikap, upaya, dan kesinambungan tindakan dari waktu ke waktu;
- j. dengan simulasi perencanaan pada umumnya, seringkali sesuatu yang direncanakan memiliki level lebih jauh dibanding target capaiannya sendiri;
- k. Saat orang berupaya menggapai targetnya dalam penugasan yang padat, kadangkala ketidakefektifan muncul dikarenakan tidak adanya pengalaman ataupun kompetensi terkait dengan penugasannya, *pressure* kinerja, serta *pressure* akan rentang waktu penyelesaian;
- l. target (meliputi kontrol terhadap target itu sendiri) dengan *self efficacy* memediasi separuh dampak dari berbagai karakteristik serta motivasi untuk mencapainya;
- m. Metode penetapan tujuan serta tujuan tersebut bisa diperoleh melalui pelatihan atau diimplementasikan secara mandiri;
- n. Target diposisikan sebagai pedoman tingkat kepuasan kinerja.

2.1.2 Teori Atribusi

Heider (1958) merupakan yang pertama dalam mengemukakan teori atribusi, yang mana diasumsikan jika seseorang mencoba meneliti kenapa seseorang sesuatu.

Pada dasarnya ada 3 tahapan dasar dalam proses atribusi tersebut, yaitu:

- a. Suatu perilaku harus diamati dan dilihat oleh seseorang tersebut.
- b. Adanya kepercayaan dari perilaku yang sengaja yang dilakukan oleh seseorang tersebut.
- c. Perasaan bahwa seseorang melakukan paksaan terhadap suatu perilaku.

Sejatinya, teori atribusi menjelaskan bahwasanya saat orang melakukan pengamatan terhadap orang lain mereka sedang menguji coba penyebab dari apa yang mereka amati tersebut entah itu dari faktor dalam maupun luar. Faktor dalam

merupakan penyebab secara sadar yang dirasakan seperti pribadi atau kebiasaan yang berlaku pada pribadi seseorang, sedangkan faktor luar merupakan penyebab yang dipengaruhi oleh bukan pihak dalam seperti adanya interaksi dengan sesama dan hal-hal lainnya. Hal inilah yang menjadi fokus bahasan dalam teori atribusi yang secara umum mengkaji sebab-akibat dari perilaku dan sikap manusia yang pada akhirnya akan menghadirkan kesan-kesan tertentu yang memiliki dampak pada sesuatu. Menurut Robbins dan Judge (2008), perilaku membeli disebabkan secara internal dan eksternal yang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

a. Kekhususan

Kekhususan apat dimaknai sebagai menilai sikap dan perilaku orang lain tergantung dengan situasi dan kondisi yang ada saat itu. Ketika penilaiannya normal, itu adalah atribusi internal. Sebaliknya, pengamat lain memberikan atribusi eksternal ketika perilaku dianggap luar biasa.

b. Konsensus

Konsensus adalah ketika setiap orang memiliki pandangan yang sama tentang bagaimana menanggapi perilaku orang lain dalam situasi yang sama. Ketika konsensus tinggi, itu menyiratkan efisiensi internal. Di sisi lain, jika persetujuan rendah, ini menunjukkan pengaruh luar.

c. Konsistensi.

Konsistensi yakni ketika terjadi aktivitas mengevaluasi perilaku dan sikap tertentu dengan reaksi yang tidak berbeda setiap waktunya. Makin baik konsistensi perilakunya, semakin banyak orang yang termotivasi secara intrinsik.

Ketika ketiga hal ini tercapai, efisiensi eksternal terjadi. Namun jika tidak, maka dinyatakan sebagai konsekuensi dari kondisinya (penugasan internal).

2.1.3 Kinerja Auditor

Kinerja merupakan output pekerjaan secara kualitatif maupun kuantitatif seseorang terkait dengan penugasan yang diembannya. Kualitas berarti nilai perbandingan hasil baik dan buruk yang diperoleh, sedangkan kuantitas berarti jumlah yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan (Mangkunegara, 2017).

Kinerja dari seorang pegawai dapat dipengaruhi dengan beberapa faktor (Mangkunegara, 2018), yaitu:

1. Faktor kapabilitas
2. Faktor motivasi

Kapabilitas merupakan level kemampuan seseorang dalam mengemban dan menyelesaikan pekerjaan secara profesional. Pada bahasan psikologi, kapabilitas seseorang terdiri dari kapabilitas intelektual (*Intelligence Quotient*) serta kapabilitas aktual (wawasan+skill). Ini menandakan bahwasanya orang dengan kapabilitas intelektual (IQ 110-120) yang cukup terlatih untuk pekerjaan mereka dan kompeten dalam pekerjaan sehari-hari, lebih mungkin bekerja seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, staf harus beradaptasi dengan kompetensinya.

Motivasi terdiri bagaimana cara seseorang bersikap terhadap kondisi dan situasi yang dihadapinya yang ditujukan guna mewujudkan target yang telah disepakati. Demi mewujudkan hal tersebut, seseorang wajib memiliki mentalitas secara psikofisis (mental, fisik, target, serta kondisi) yang siap agar target utama dapat dicapai, serta mengetahui cara menggunakan dan mengubah situasi kerja.

Robbins dan Judge (2013), *performance* seorang pegawai dapat diketahui dengan 3 kriteria sebagai berikut:

1. Evaluasi hasil tugas individu, hasil operasi personalia perusahaan dapat dilakukan melalui standarisasi pekerjaan berdasarkan jenisnya, dievaluasi

menurut periode yang berlaku. Jika mampu memenuhi standarisasi yang ada maka output yang dihasilkan akan sejalan dengan ekspektasi yang ada.

2. Perilaku, Berperilaku di perusahaan dengan beberapa level karyawan dengan perilaku mereka sendiri seperti gesit atau responsif, komitmen pada ketepatan waktu serta pekerja keras. Satu sama lain saling terhubung serta berinteraksi guna memaksimalkan pencapaian target yang dicanangkan. Ketika interaksi menjadi sulit, karyawan gagal mencapai standar kinerja yang ditetapkan, mengakibatkan kegagalan untuk memenuhi tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, seperti yang diharapkan, diperlukan perilaku yang baik dan benar dari karyawan tersebut.
3. Ciri atau sifat, Hal-hal internal karyawan cenderung bertahan lama dan tetap sama sepanjang waktu, seperti kesopanan, keramahan, kepedulian, dll. Namun kinerja juga dapat dipengaruhi oleh perubahan dan ukuran eksternal seperti: Pelatihan dan budaya organisasi di perusahaan.

Sunyoto (2017) menyatakan bahwa dalam mengevaluasi efektivitas auditor, keberhasilan penugasan auditor diukur terhadap prosedural yang sudah disepakati sejak awal. Arens *et al.* (2007) menjelaskan pekerjaan auditor dievaluasi dalam setiap tugas dan dilaporkan dalam tugas evaluasi individu perusahaan.

2.1.4 Pengalaman Auditor

Libby dan Luft (1990) menyatakan bahwa suatu model yang mempengaruhi pengetahuan dan pengalaman. Pengetahuan auditor dapat menentukan penilaian auditor, karena informasi yang dibutuhkan dalam melakukan tugas berasal dari memori. Hal ini menciptakan pondasi untuk evaluasi kinerja audit. Gobbins (1994) menerangkan bahwa pondasi ini menjadi basis penentuan sikap dan tindakan yang

menafsirkan makna serta konsekuensi tertentu. Keterangan tersebut sejalan dengan kerangka proses pengambilan keputusan.

Ada sekian faktor yang menjadi tolak ukur kemampuan auditor seperti jam terbang, jenis pekerjaan, tentang mata pelajaran yang mereka hadapi dan pentingnya pekerjaan untuk latar belakang pendidikan mereka (Paloniemi, 2006). Dengan pengalaman profesional yang dapat mengungkapkan seberapa luas dan dalam citra diri seseorang dalam bidang pekerjaannya. Hal ini bisa dikembangkan ketika terdapat tahapan pengurangan ingatan buruk mengenai bidang pekerjaan yang ditekuni. Dalam hubungannya dengan kinerja, Owhoso dan Weickgenannt (2009) tentang auditor di melakukan audit menemukan peningkatan persyaratan sumber daya audit dan peningkatan kualitas auditor yang dapat dicapai dengan pelatihan yang lebih intensif dan lebih efektif sistem penilaian kinerja. Pengalaman para akuntan yang bekerja di KAP sangat membantu dalam pekerjaannya, karena akuntan yang sudah berpengalaman biasanya memberikan jasa. Adanya pengalaman terhadap bidang yang dikerjakan adalah bagian integral dari kapabilitas seseorang sebagai bentuk representasi terkait jam terbang, *skill*, maupun sikap serta perilaku dalam menghadapi suatu target kinerja atau problematika yang ada dalam suatu pekerjaan. Artinya, semakin berpengalaman seseorang dalam profesinya maka akan semakin baik pula standar yang ia tetapkan terhadap apa yang ia kerjakan.

Arens (2004) menurut standar umum standar profesional bagi auditor, auditor harus mempunyai jam terbang profesional dengan jumlah yang mumpuni pada bidang pekerjaan yang menjadi prioritasnya. kompetensi dan pengalaman profesional dalam bidang yang digelutinya. KBBI mengatakan bahwasanya seseorang dengan pengalaman atau jam terbang tinggi adalah orang dengan aktivitas serta tahapan di mana mereka melakukan pencarian penghasilan demi memenuhi kebutuhan

hidupnya. Jam terbang ini adalah berapa banyak proses dan waktu yang telah dilalui oleh auditor pada suatu pekerjaan tertentu yang bisa jadi menjadi fakto penentu kualita kinerja auditor itu sendiri.

Jam terbang (pengalaman kerja) memperlihatkan bahwa orang tersebut memiliki keterampilan atau kemampuan. Tentunya lebih mudah bagi orang berpengalaman atau memiliki jam terbang tinggi untuk memahami pekerjaan serupa dibandingkan seseorang yang tidak mempunyai hal tersebut. Jam terbang ini merupakan posisi pegangan dimasa lalu untuk jangka waktu tertentu.

Manulang (2012) adanya pengalaman terhadap bidang yang dikerjakan adalah bagian integral dari kapabilitas seseorang sebagai bentuk representasi terkait jam terbang, *skill*, maupun sikap serta perilaku dalam menghadapi suatu target kinerja atau problematika yang ada dalam suatu pekerjaan. Artinya, semakin berpengalaman seseorang dalam profesinya maka akan semakin baik pula standar yang ia tetapkan terhadap apa yang ia kerjakan.

Pengalaman kerja karyawan tentunya memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja administrator sistem atau organisasi. Karena dia memiliki banyak pengalaman, kemungkinan berakting atau tampil dengan baik cukup menarik dan sebaliknya, jika orang tersebut tidak cukup berpengalaman untuk memenuhi tugasnya, dia mungkin akan gagal. Pengalaman yang lama/lama sebagai pegawai di suatu pemerintahan atau organisasi memudahkan pegawai tersebut dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan mandatnya, tentunya lebih mudah bagi orang berpengalaman atau memiliki jam terbang tinggi untuk memahami pekerjaan serupa dibandingkan seseorang yang tidak mempunyai hal tersebut.

Pengalaman atau jam terbang tak bisa dipungkiri menjadi hal yang vital bagi banyak profesi termasuk auditor, di mana hal ini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti:

a. Waktu

Semakin banyak pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang diperoleh dari lamanya melakukan tugas.

b. Frekuensi

Pelaksanaan tugas sejenis yang semakin banyak dapat membuat seorang pegawai mendapatkan jam terbang jauh lebih tinggi.

c. Jenis tugas

Pemerolehan jam terbang (pengalaman) seseorang akan lebih variatif jika melaksanakan *job desk* yang beragam.

d. Penerapan

Wawasan, kapabilitas, serta sikap yang diterapkan oleh seseorang pada saat bertugas maka akan membuat pengalaman kerjanya meningkat.

e. Hasil

Hasil pelaksanaan tugas dengan kualitas terbaik dapat diperoleh seseorang melalui jam terbang lebih banyak.

Selain faktor yang memengaruhi, pengalaman kerja juga perlu diukur dengan beberapa indikator antara lain:

a. Lamanya waktu masa kerja

Sumber daya yang berkaitan dengan durasi atau jam terbang yang bisa mengerti dengan penugasanbya serta melakukannya secara tepat.

b. Wawasan

Wawasan mengacu kepada kerangka konseptual, prinsip-prinsip, tahapan-tahapan, metode kerja, serta hal-hal lain yang menjadi kebutuhan seseorang dalam bekerja seperti kapasitas pemahaman serta penerapan sikap dan tindakan tentang tugas yang diembannya.

c. Keterampilan

Keterampilan biasanya mengacu kepada kapasitas fisik yang diperlukan guna melakukan tugas.

d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Pekerjaan dan manajemen peralatan adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan aspek-aspek teknis pada sarana dan prasarana kerja.

2.1.5 Kecerdasan Emosional

Woolfolk *et al.* (2008) kecerdasan emosional mengacu pada kapabilitas seseorang dalam melakukan pemrosesan emosional dengan berlandaskan pada akurasi serta efektivitas, kecerdasan emosional dapat pula diartikan kapasitas seseorang dalam menilai emosi seseorang, memberikan motivasi pada diri pribadi, serta memimpin dengan baik. perasaan dan hubungan sendiri (Goleman, 2005). Woolfolk *et al.* (2008) kecerdasan emosional mengacu pada kapabilitas dalam melakukan proses pengolahan informasi emosi dengan benar serta efektif, kecerdasan emosional dapat pula diartikan kapasitas seseorang dalam menilai emosi seseorang, memberikan motivasi pada diri pribadi, serta memimpin dengan baik. perasaan dan hubungan sendiri.

Mayer *et al.* (2004) menyatakan bahwa kemampuan menalar terkait emosi dapat meningkatkan pemikiran. Penalaran tersebut membutuhkan kemampuan untuk mendapatkan pemahaman emosional dengan akurasi yang baik, melakukan akses dan membangkitkan emosional guna mendukung fikiran yang berkembang,

pemahaman serta wawasan emosional, serta melakukan pengaturan emosi dengan bercermin pada apa yang dapat memberikan dorongan bagi perkembangan emosi maupun wawasan seseorang.

Berdasarkan konseptual, dimensi-dimensi yang dikehendaki oleh Goleman (2001) terkait kerangka kerja kecerdasan emosional yaitu:

1. Kesadaran Diri (*Self-awareness*)

Kesadaran diri merupakan kapabilitas guna merasakan sesuatu pada diri pribadi serta menerapkannya guna mengarahkan penentuan nasib, mempunyai ukuran kemampuan berdasarkan realitas serta memiliki kekuatan keyakinan pada dirinya sendiri.

2. Pengaturan Diri (*Self-management*)

Self-regulation merupakan kapabilitas untuk mengontrol serta mengelola emosional dengan cara yang berbeda sehingga memberikan efek yang baik terhadap penyelesaian *job desk*, sensitif pada kesadaran diri, serta dapat melakukan penundaan kebahagiaan sebelum mencapai tujuan dan pulih dari stres emosional.

3. Motivasi Diri (*Self-motivation*)

Motivasi diri merupakan keinginan mendalam guna bergerak serta mendorong, untuk mencapai tujuan, untuk melakukan inisiasi serta bergerak berdasarkan prinsip efektivitas, guna menjaga kelangsungan hidup serta juga untuk keluar dari kekecewaan dan kegagalan.

4. Empati (*Empathy*)

Empati merupakan kapabilitas dalam memahami perasaan atau sudut pandang seseorang, serta menghidupkan kepercayaan dalam interaksi antar

manusia, dan juga kemampuan beradaptasi dengan orang ataupun situasi dan kondisi yang berbeda.

5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Keterampilan sosial merupakan kapabilitas mengelola emosional secara efektif melalui cara bersosialisasi dengan berbagai pihak, kapabilitas pembacaan kondisi serta jejaring dengan baik dan jejaring sosial secara cermat, dan melakukan interaksi secara efektif. Hal tersebut dapat digunakan dalam kepemimpinan, pengaruh, refleksi, resolusi konflik dan kerja sama tim.

2.1.6 Etika Profesi

Arens (2010) menyatakan bahwa masyarakat membutuhkan perilaku etis agar segala sesuatunya berjalan lancar. Dengan tidak diterapkannya prinsip etika, profesi auditor tak bisa berfungsi dengan baik sebab satu dari beberapa informasi atau data yang bisa dipakai untuk mengambil kebijakan ekonomi adalah informasi-informasi akuntansi. Etika profesi merupakan pekerjaan profesional dan dalam pelaksanaannya diatur oleh peraturan yang dibuat oleh club atau organisasi dan dipatuhi oleh masing-masing anggota (Yuwono, 2011).

Auditor harus menerapkan standar etika yang berlaku dan mencapai tujuan norma profesionalitas. Tingkat komitmen yang tinggi dapat tercermin dari kepekaan yang tinggi terhadap isu-isu etika. Pemahaman etis ini mendorong sikap, tindakan, dan tindakan auditor untuk mencapai hasil yang lebih baik (Afifah, 2015).

Menurut Kode Etik KHT (KEPAP-IAPI, 2021), setiap akuntan atau chartered accountant (CPA) harus berpegang pada prinsip-prinsip inti etika profesi yakni:

1. Integritas

Memiliki sikap yang mengarah kepada kelugasan serta kejujuran terhadap segala bentuk relasi baik itu dari sisi profesionalisme maupun bisnis.

2. Objektivitas

Gunakan penilaian tanpa (1) penipuan; (2) benturan kepentingan; atau (3) dampak atau kebergantungan yak tak seharusnya pada seseorang, institusi, ataupun hal lainnya.

3. Kompetensi dan Kehati-hatian Profesional

Pencapaian terhadap keluasan wawasan serta keterampilan dalam level yang dibutuhkan serta bertindak tegas berdasarkan apa yang sudah diatur dalam pedoman dan kode etik profesionalisme yang berlaku.

4. Kerahasiaan

Rahasia yang ada dalam penugasan harus senantiasa dijaga eksistensinya karena merupakan bagian dari kesepakatan terkait profesionalisme ataupun ekonomi.

5. Perilaku Profesional

Melakukan perilaku profesional: (1) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang relevan; (2) bertanggung jawab secara profesional, melakukan tindakan demi kemaslahatan masyarakat terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan profesionalisme serta relasi ekonomi; serta (3) Menjahui aktivitas apapun yang bisa oleh mencemarkan nama baik pekerjaan ataupun organisasi.

2.1.7 Budaya Organisasi

Konsep budaya organisasi tampaknya tidak mudah dimengerti. Terdapat banyak definisi yang menerangkannya di mana budaya organisasi berasal dari kata “corporate culture”, pengertian budaya organisasi mengacu pada nilai ataupun kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada sebuah intitusi yang kemudian disebarkan secara luas serta disebut menjadi kerangka filosofis dalam menjelankan *job desk* yang

ada. Budaya ini mengarah pada sistemisasi pemaknaan secara kolektif di antara anggota yang menjadi pembeda dari institusi lainnya. Di lain sisi, hal ini terkadang didefinisikan sebagai basis filosofis yang memandu pekerja maupun pelanggan (klien). Merujuk pada asumsi-asumsi yang berbeda ini, ketika mendefinisikan budaya organisasi, harus ada sistem nilai yang diketahui semua orang di perusahaan. Selain pemahaman, semua tingkatan percaya pada sistem nilai sebagai dasar dari gerakan korporasi.

Gibson dkk. (1996) memberikan definisi terkait budaya organisasional sebagai sistemisasi nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, serta norma-norma yang memiliki keunikan dan dipunyai bersama semua elemen institusi. Budaya ini bisa menjelma sebagai daya gedor yang baik maupun buruk yang akan memengaruhi efektivitas kinerja organisasi itu sendiri. Budaya atau kultur organisasional diklaim sebagai valuasi kolektif yang biasanya membentuk suatu model berperilaku (Kotter dan Heskett, 1992). Hal tersebut merupakan cerminan dari pola-pola serta model perilaku keanggotaan dalam suatu lingkup organisasional yang masih memiliki relativitas untuk bisa diubah. Kultur organisasional ini juga dapat dimaknai sebagai kombinasi/kolaborasi filosofis antara paham ideologis, nilai-nilai, keyakinan, perspektif, ekspektasi, cara bersikap, dan norma-norma yang berlaku. (Hellriegel dkk., 1989). Kultur organisasional adalah cara suatu kelompok sosial berpikir, merasa dan bertindak yang membedakannya dari komunitas lainnya (Hofstede, 1994). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwasanya kultur organisasional adalah faktor vital untuk pekerja sebab hal ini akan merefleksikan berbagai nilai serta dipedomani oleh seluruh elemen institusi (Siagian, 2002).

Robbins (2003), menjelaskan bahwa budaya atau kultur organisasi terdiri dari tiga faktor yakni interaksi, dorongan untuk maju, serta *leadership*. Interaksi adalah

pemahaman terhadap komunikasi, pikiran, serta apa yang dirasakan oleh elemen institusi. Pemimpin yang menghendaki kesuksesan wajib mempunyai kapabilitas komunikasi dengan efektivitas yang baik.

2.2. Tinjauan Empiris

Berikut ulasan empiris penelitian ini, yang disajikan sebagai rangkuman dari beberapa penelitian terdahulu dan relevan dengan penelitian ini baik dari segi metode, analisis dan poin-poin penting lainnya yang sama atau berbeda dari beberapa aspek yang dapat dilihat.

Yulianti et al. (2020), menunjukkan bahwa integritas, objektivitas dan kompetensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja auditor. Serta budaya organisasi memperkuat pengaruh integritas, objektivitas dan kompetensi terhadap kinerja auditor Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik integritas, objektivitas dan kompetensi yang diterapkan maka dapat meningkatkan kinerja auditor.

Ishak (2018), secara parsial ditemukan bahwa variabel kemandirian terperiksa dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis terperiksa, namun variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan. pada etika. perilaku pemeriksa dan efeknya negatif. Variabel independensi auditor dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Pada saat yang sama, variabel kecerdasan mental dan perilaku etis auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Setiawan dan Latriani (2016), berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan dan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan

meningkatnya kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan independensi, maka kinerja auditor juga meningkat.

Natsir et al. (2021), hasil penelitiannya dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan khususnya di bidang audit, melalui analisis dan pengujian penerapan teori, variabel pengalaman kerja, etika profesi dan kemandirian. Hasil tinjauan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan dasar untuk menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaan auditor.

Sunyoto et al. (2017), berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi pemeriksa, pengalaman, komitmen dan kinerja. Semakin tinggi motivasi, pengalaman dan komitmen pemeriksa, maka kinerjanya akan semakin baik.

Mafuzah dan Juraifa (2015), dalam penelitiannya menekankan pentingnya kecerdasan emosional. Tampaknya empat domain kecerdasan emosional (kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial) memiliki pengaruh yang lebih besar pada kinerja guru. Untuk mempertahankan kinerja tinggi dan keunggulan kompetitif, kecerdasan emosional harus dikembangkan dan ditingkatkan melalui pendekatan yang sistematis dan konsisten (Perkins, 1995; Bar-On, 1997; Cooper & Sawaf, 1997; Cherniss & Goleman, 1998; Goleman, 1998).

Abdullah et al. (2018), memberikan bukti empiris yang menunjukkan bahwa imbalan mempengaruhi berbagi pengetahuan. Selain itu, budaya organisasi klan dan budaya organisasi hirarkis dapat memoderasi efek penghargaan pada berbagi pengetahuan. Budaya pasar tidak memoderasi efek penghargaan pada berbagi pengetahuan, tetapi nilai budaya pasar secara langsung memengaruhi berbagi

pengetahuan, dan berbagi pengetahuan memengaruhi atau berdampak pada kinerja karyawan.

Sunyoto et al. (2019), menunjukkan bahwa variabel pengalaman dan keterlibatan dimungkinkan mempengaruhi kinerja dengan variabel data. Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan auditor berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pengalaman auditor dengan kesediaannya untuk bekerja.

Usman et al. (2021), melakukan penelitian pada Inspektorat Kabupaten Maros dan Kota Makassar dengan menggunakan formulir kuesioner, sampel sebanyak 60 responden dan menggunakan *purposive sample*. Data dianalisis menggunakan metode Analisa regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa (1) pengalaman kerja mempengaruhi kinerja auditor; (2) motivasi mempengaruhi kinerja auditor; (3) budaya mempengaruhi kinerja auditor dan; (4) pengalaman kerja, motivasi dan budaya berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan dimediasi oleh *self efficiency*.

Sunyoto (2020), menyatakan bahwa efektivitas auditor dipengaruhi oleh pengalaman dan keahlian auditor, sedangkan komitmen profesional secara empiris tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas auditor.

Arumsari dan Budiarta (2016), menunjukkan bahwa profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Trisnaningsih (2007), penelitiannya menunjukkan bahwa 1) pemahaman tata kelola perusahaan yang baik tidak secara langsung mempengaruhi efisiensi auditor, melainkan secara tidak langsung melalui independensi auditor. 2) Gaya

kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, namun komitmen organisasi bukan merupakan variabel perantara dalam hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor. 3) Budaya organisasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja auditor, namun komitmen organisasi secara tidak langsung memediasi hubungan budaya organisasi dengan kinerja auditor.