

SKRIPSI
**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KUALITAS
AUDIT DENGAN KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap kualitas audit dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan penelitian eksploratif dengan pendekatan SEM-PLS untuk menganalisis variabel secara multivariat. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk pengambilan sampel dengan responden penelitian para auditor di KAP seluruh Indonesia yang terdaftar dalam IAPI. Metode survei digunakan untuk pengendalian variabel dengan kuesioner sebagai instrumen survei. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit melalui kepuasan kerja. Adapun *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit melalui komitmen organisasi tidak terbukti.

Kata Kunci: *Workplace Spirituality*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workplace spirituality on audit quality with job satisfaction and organizational commitment as mediating variables. This research is an exploratory study using the SEM-PLS approach to analyze variables using multivariate methods. Purposive sampling technique was used for sampling with research respondents auditors at KAP throughout Indonesia who are listed in the IAPI. The survey method was used to control variables with a questionnaire as a survey instrument. The results of this study indicate that workplace spirituality has a positive and significant effect on audit quality through job satisfaction. The workplace spirituality has a positive and significant effect on audit quality through unproven organizational commitment.

Keyword: *Workplace Spirituality, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya:

Nama : Muhamad Fuji Hakiki

NIM : 17108040071

Program Studi : Akuntansi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kualitas Audit dengan Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi**” adalah benar-benar merupakan hasil karya peneliti sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada peneliti.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 10 Januari 2021

Peneliti



Muhamad Fuji Hakiki

NIM.17108040071

STATE ISLAMIC UNIVERS
SUNAN KALIJAWA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Muhamad Fuji Hakiki

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Tempat

Assalamualaikum, Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Muhamad Fuji Hakiki

NIM : 17108040071

Judul Skripsi : **“PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP KUALITAS AUDIT DENGAN KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Akuntansi Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Akuntansi Syariah.

Dengan ini, kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Yogyakarta, 12 Januari 2021

Pembimbing,



Yuyu Putri Senjani, SE., M.Sc.

NIP. 19871007 201503 2 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-132/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP KUALITAS AUDIT
DENGAN KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMAD FUJI HAKIKI
Nomor Induk Mahasiswa : 17108040071
Telah diujikan pada : Jumat, 29 Januari 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Yayu Putri Senjani, SE., M.Sc.

SIGNED

Valid ID: 6018d78a65ed8



Penguji I

Dinik Fitri Rahajeng Pangestuti, SE., M.Ak

SIGNED

Valid ID: 6018e57dcbce



Penguji II

Dwi Marlina Wijayanti, S.Pd., M.Sc

SIGNED

Valid ID: 601545173cc25



Yogyakarta, 29 Januari 2021

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.

SIGNED

Valid ID: 601ce63632ea5

HALAMAN MOTTO

... إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

"... Sesungguhnya salatku, seluruh ibadahku, ketaatanku selama hidup, iman dan amal saleh yang akan aku bawa mati, semuanya murni hanya untuk Allah yang telah menciptakan semua makhluk. Hanya Allah yang pantas disembah dan ditaati." (QS-Al-An'am-162)

أَفْضَلُ النَّاسِ الْمُؤْمِنُ الْعَالِمُ الَّذِي إِذَا حْتَبَجَا إِلَيْهِ نَفَعَ، وَإِنْ اسْتُعِينِي عَنْهُ أَغْنَى نَفْسَهُ (الحديث في مختصر إحياء علوم الدين)

"Manusia paling utama adalah orang mukmin yang alim (berilmu). Jika ia dibutuhkan maka ia akan memberi manfaat. Dan apabila tidak dibutuhkan, maka ia cukupkan ilmunya untuk dirinya sendiri." (Hadits di dalam Kitab Mukhtashar Ihya 'Ulumiddin)

وَمَا اللَّذَّةُ إِلَّا بَعْدَ التَّعَبِ

"Tidak akan ada kenikmatan kecuali setelah bersusah payah."

"Jangan Pernah Merasa Pintar, Tapi Pintarlah Merasa."

"Berpikir Cerdas, Bekerja Cerdas, Ikhlas"

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan menyebut asma Allah disertai panjatan puji syukur kehadirat-Nya dan lantunan sholawat kepada Sang Pemilik Akhlakul Karimah tertinggi dalam puncak peradaban, sebuah karya sebagai tanda titik kecil bukti perjuangan ini saya persembahkan untuk:

Orang tua saya tercinta

Bapak Saepuloh dan Ibu Haryati yang telah mengajarkan segala hal dan memberikan seluruh keringat hidupnya untuk saya. Tidak lupa untuk Bapak Asep Saepudin yang telah menjadi Bapak lahir saya.

Guru

Seluruh Guru yang telah mendidik saya mulai dari kecil hingga sampai dewasa. Sehingga membentuk saya untuk menjadi orang yang lebih baik hingga detik ini.

Keluarga

Seluruh teman, sahabat, kerabat yang telah saya anggap sebagai keluarga yang selalu ada untuk membantu, memberikan rasa cinta kasih, dan mengarahkan dalam segala hal.

Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Pembimbing Skripsi

Yayu Putri Senjani, SE., M.Sc.

Almamater saya

Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Segala puji peneliti panjatkan bagi *Ar-Rahman* yang telah memberikan rahmat kemudahan dan kelancaran sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian tugas Akhir Skripsi dengan baik dan insya Allah diiringi keberkahan. Shalawat kepada Nabi tidak lupa selalu dilantunkan di samping pujian terhadap *Ar-Rahim*, yakni kepada Nabi Muhammad Saw. sebagai penutup kenabian dalam peradaban.

Penyusunan tugas akhir skripsi merupakan bagian dari rangkaian akhir Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, tentunya penyusun sangat erat dengan ketidaksempurnaan. Hal ini sejatinya karena keterbatasan dari peneliti sebagai makhluk yang serba kurang dan jauh dari kata sempurna. Selanjutnya di dalam proses penyusunan tugas akhir ini pula, tidak sedikit peneliti mendapatkan bantuan bimbingan dan dukungan dari banyak pihak. Baik berupa spiritual, moral, materiel, maupun non-materiel sehingga tugas akhir ini dapat selesai. Oleh karena itu, perkenankan peneliti dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. H. Slamet Haryono, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Yuyu Putri Senjani, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dari awal proses kuliah hingga akhir semester, juga selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu membimbing, memberikan arahan, waktu luang dan semangat kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang

telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti.

6. Seluruh Pegawai dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.
7. Keluarga tercinta yang telah memberikan motivasi dan pengorbanan bagi saya.
8. Guru-guru peneliti yang telah mengajarkan seluruh arti kehidupan.
9. Sahabat karib saya yang paham betul kelebihan dan kekurangan saya.
10. Keluarga Asrama Al-Farabi Pondok Pesantren Wahid Hasyim yang banyak memberikan dorongan baik *dzohir* maupun *batin*. Terutama untuk beberapa guru saya yaitu M. Azhar, S.Pd., M.M. , Hermanto Kurniawan, S.Ag. , Chanifurrohman, S.H. , Nur Hasanudin, S. Hum. , Mas Zaky, Zainal Abidin, Gus Charis Jauhari, dan lainnya.
11. Keluarga partner untuk merangkai kisah di kampus Ishak, Kiki Ayu Handayani, Alif Khuwarizmi, M. Asrofi, Lilik, Ima dan Teh Nisa serta Mba Arifah yang sudah turut sangat membantu untuk menyelesaikan tugas akhir.
12. Keluarga Akuntansi Syariah 2017.
13. Keluarga Alumni Pondok Pesantren Al-Ittihad Cianjur Al-Faruq dan juga Alumni Altie yang berada di Sukabumi khususnya Hilman Taufiq, Faiz, Aji, Sopo, Zidon, Zakariya, dan Hasna.
14. Keluarga Leklokers.
15. Seluruh pihak yang tidak bisa peneliti jabarkan lebih rinci.

Yogyakarta, 10 Januari 2021



Muhamad Fuji Hakiki

NIM. 17108040071

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
D. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Kualitas Audit.....	14
B. Kepuasan Kerja	16
C. Teori Motivasi	17
D. Komitmen Organisasi.....	27
E. Teori Pertukaran Sosial	29
F. <i>Workplace Spirituality</i>	30
G. Pengembangan Hipotesis	33
H. Kerangka Pemikiran	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Teknik dan Pengumpulan Data	37
C. Definisi Operasional Variabel	38
D. Metode Pengujian.....	40

BAB IV PEMBAHASAN	43
A. Tingkat Pengembalian Kuesioner	43
B. Deskripsi Objek Penelitian	44
C. Deskripsi Variabel Penelitian	47
D. Hasil Penelitian.....	49
E. Pembahasan	56
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Implikasi	63
C. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	75



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Klasifikasi Metode Multivariat	36
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1. Rekap Kuesioner	43
Tabel 4.2. Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3. Jabatan Saat Ini	46
Tabel 4.4. Kategorisasi Variabel.....	47
Tabel 4.5. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	48
Tabel 4.6. <i>Convergent Validity</i>	50
Tabel 4.7. <i>Cross Loadings</i>	51
Tabel 4.8. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	53
Tabel 4.9. <i>Composite Reliability</i>	53
Tabel 4.10. <i>R-square</i>	54
Tabel 4.11. <i>Path Coefficients</i>	55
Tabel 4.12. Hasil Uji Hipotesis	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1. Rentang Usia	44
Gambar 4.2. Pendidikan Terakhir	45
Gambar 4.3. Lama Bekerja di KAP	46
Gambar 4.4. Hasil PLS <i>Algorithm</i>	50
Gambar 4.5. Hasil <i>Bootstrapping</i>	55



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dikutip dari Siaran Pers OJK dengan nomor SP 62/DHMS /OJK/X/2018, Jakarta, 1 Oktober 2018 Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memberikan sanksi administratif berupa pembatalan pendaftaran kepada KAP (Kantor Akuntan Publik) Satrio, Bing, Eny dan Rekan bersangkutan dengan hasil pemeriksaan OJK terhadap PT SNP (PT Sunprima Nusantara Pembiayaan). KAP Satrio, Bing, Eny dan Rekan pada faktanya memberikan opini Laporan Keuangan Tahunan SNP Finance dengan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Akan tetapi, SNP Finance diindikasikan telah membuat laporan keuangan yang secara signifikan tidak selaras dengan kondisi sebenarnya setelah OJK melakukan pemeriksaan. Sehingga aktivitas ini menyebabkan kerugian banyak pihak.

Berdasarkan pernyataan menurut Boynton, Kell, & Johnson (Boynton et al., 2001), Laporan Keuangan Tahunan Auditan (LKTA) merupakan hasil penyelidikan auditor sebagai individu yang memiliki kapabilitas dalam memeriksa laporan keuangan tahunan suatu perusahaan. Auditor memberikan pelayanannya tersebut semata-mata untuk seluruh *stakeholder*.

Dalam prosesnya, semua bukti yang ada dijadikan acuan audit dengan tetap memelihara objektivitas dan mengelakkan bias (Brody et al., 2015). Dalam menjaga kepercayaan tersebut, Randal J. Elder dan Mark S. Beasley (2010) berasumsi bahwa profesi akuntan publik memikul beberapa tanggung jawab, di

antaranya: 1) komitmen untuk klien, kegagalan dalam pelaksanaan audit, eksekusi audit yang tidak memenuhi, pelanggaran rahasia oleh auditor; 2) tugas sipil untuk pihak ketiga sebagai pengaruh dari pengambilan keputusan yang tidak berdasar, mengandalkan laporan keuangan yang dihasilkan oleh laporan audit yang menjatuhkan; 3) tugas kriminalitas bagi pihak ketiga, hal ini terjadi sebagai akibat dari keterlibatan langsung auditor dalam konspirasi dengan klien dalam melakukan tindak pidana yang diberikan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab yang dipaparkan di atas, Kantor Akuntan Publik (KAP) harus memenuhi beberapa indikator kualitas audit. Indikator kualitas audit merupakan suatu indikator kunci yang memungkinkan suatu audit yang berkualitas dilaksanakan secara konstan oleh auditor melalui KAP sesuai dengan standar profesi dan ketentuan hukum yang berlaku (IAPI, 2016). Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) sebagai anggota asosiasi dari *Internasional Federation of Accountants* (IFAC) mengadopsi indikator kualitas audit yang diterbitkan IFAC pada tahun 2014. IFAC menggaris bawahi bahwa elemen kunci kualitas audit meliputi *input*, proses dan *output* (hasil audit).

Dalam faktor *input* IFAC (2014), kualitas audit ditentukan dengan auditor yang memiliki kriteria yaitu: 1) memiliki etika, nilai, dan tingkah laku yang sesuai; 2) memiliki wawasan dan keahlian yang memadai dan memiliki periode yang cukup yang dialokasikan untuk mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka; dan 3) mengimplementasikan proses audit yang ketat dan prosedur kontrol kualitas. Apabila melihat fenomena di atas, *output* berupa opini yang dikeluarkan oleh KAP tersebut yang tidak selaras dengan hasil pemeriksaan

OJK besar kemungkinan dikarenakan adanya ketidaksesuaian dalam indikator *input* dan proses.

Selain IFAC, dikarenakan masih luasnya cakupan indikator tersebut, indikator kualitas audit dikembangkan juga oleh beberapa organisasi, salah satunya *Public Company Accounting Oversight Board* (PCAOB). PCAOB merupakan perusahaan swasta, sektor nirlaba yang diciptakan oleh Sarbanes-Oxley Act of 2002 untuk mengawasi akuntan profesional yang menyediakan Laporan Keuangan tahunan Auditan (LKTA) untuk perusahaan publik (SEC). PCAOB (2015) merilis *framework* kualitas audit dengan tiga elemen, yaitu profesional audit, proses audit dan hasil audit. Untuk mengukur *framework* tersebut, PCAOB menyarankan beberapa indikator kualitas audit untuk mengukur setiap elemen *framework*.

Akan tetapi, dari beberapa indikator yang terdapat dalam *framework* tersebut, PCAOB menekankan untuk mengidentifikasi potensi indikator kualitas audit lainnya. Penelitian Brown, Gissel, dan Gordon Neely (2016) mengembangkan *framework* PCAOB tersebut dan memberikan wawasan untuk evaluasi ini serta pertimbangan alternatif indikator kualitas audit.

Brown, Gissel, dan Gordon Neely (2016) mengembangkan konstruksi kualitas audit yang diusung PCAOB dalam profesional audit dan elemen proses audit dengan mengkode beberapa survei item ke dalam enam kategori berikut. Yaitu, 1) *auditor mood or affect*, 2) *auditor knowledge and confidence*, 3) *individual auditor activity*, 4) *audit team activity*, 5) *audit firm environment*, dan 6) *audit firm activity*. Konstruksi *auditor mood or affect* dan *auditor*

knowledge and confidence terkait dengan elemen profesional audit, sedangkan konstruk lainnya berkaitan dengan elemen proses audit.

Dalam konstruk *Auditor mood or affect* berdasarkan saran dari literatur sebelumnya, kepuasan kerja ditambahkan Brown, Gissel, dan Gordon Neely (2016) sebagai indikator kualitas audit. Secara definisi, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari pengalaman di tempat kerja sehingga meningkatkan motivasi intrinsik pada karyawan (Gold et al., 2017). Hasil penelitian Brown, Gissel, dan Gordon Neely (2016) menunjukkan bahwa konstruk ini memiliki pengaruh yang berkaitan dengan pekerjaan auditor, sehingga meningkatkan kualitas audit. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian selanjutnya yang dilaksanakan oleh Gold et al. (2017).

Beberapa teori telah mencoba untuk menjelaskan anteseden dan konsekuensi dari kepuasan kerja. Teori motivasi merupakan teori yang sering menjadi dasar penelitian. Teori ini dibagi menjadi dua kerangka kerja utama, yaitu 1) teori isi, yang fokus pada pentingnya pekerjaan dan 2) teori proses, yang berurusan dengan penjelasan tentang bagaimana karakteristik profesional berinteraksi dengan variabel seperti harapan, kebutuhan dan nilai-nilai karyawan yang harus dipenuhi (Chatzoglou et al., 2011).

Berdasarkan Chatzoglou, Vraimaki, dan Komsiou (2011) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu 1) karakteristik pekerjaan, 2) komitmen profesional, 3) motivasi kerja internal, 4) *turnover intention*, dan 5) komitmen organisasi. Akan tetapi, dalam penelitian lain komitmen organisasi merupakan

variabel terpisah yang secara langsung memberikan pengaruh terhadap kualitas audit (Tandiontong, 2015).

Menurut Larkey (2005) dalam Tandiontong (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk loyal terhadap organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan Robbins dan Judge (2009) sebagai kemampuan tolak ukur seorang pekerja bertahan dalam suatu perusahaan dan berpegang teguh terhadap visi misi dari perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Tandiontong (2015) komitmen organisasi terhadap kualitas audit merupakan kemauan auditor dengan tanpa paksaan untuk selalu setia kepada suatu kantor akuntan publik disertai tujuan tertentu.

Seperti yang dilakukan Brown et al. (2016), berdasarkan fenomena di atas dan indikator kualitas audit yang ada memicu peneliti lainnya untuk mengembangkan indikator kualitas audit yang ada untuk menciptakan kualitas audit yang lebih baik. Salah satunya terkait indikator *workplace spirituality*. Baik dari kepuasan kerja maupun komitmen organisasi berdasarkan penelitian Fanggidae et al., (2016) memiliki kesamaan yaitu keduanya dipengaruhi secara positif oleh *workplace spirituality*.

Menurut Daniel (2010) *workplace spirituality* adalah tentang keterhubungan. Harrington (2004) meninjau bahwa *workplace spirituality* adalah tentang karyawan yang memiliki tujuan dan makna yang sama dalam pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Ashmos dan Duchon (2000) *workplace spirituality* merupakan pengukuhan bahwa auditor memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dibangun oleh pekerjaan bermakna yang terjadi dalam

konteks komunitas. *workplace spirituality* juga dapat didefinisikan sebagai kerangka kerja nilai-nilai organisasi yang dibuktikan dalam budaya yang menaikkan pengalaman transenden auditor melalui proses kerja, menyediakan perasaan mereka terhubung dengan auditor lainnya dengan cara yang menyalurkan perasaan positif (Jurkiewicz & Giacalone, 2004).

Menurut Hassan, Nadeem, dan Akhter (2016) spiritualitas dapat membantu organisasi dalam mengembangkan motivasi dan tindakan yang saling terkait. Di samping itu, secara garis besar *workplace spirituality* mempunyai dampak kualitatif dan kuantitatif yang positif pada hasil organisasi yang dimaksudkan (Ashmos & Duchon, 2000; Pawar, 2009; dan Carroll 2013). Pernyataan tersebut diamini oleh Gotsis & Kortezi (2008) dan Adawiyah & Pramuka (2017) bahwa *workplace spirituality* berkontribusi pada pemahaman yang lebih dalam dan lebih bermakna tentang pekerjaan manusia dan realitas perusahaan.

Spiritualitas yang dimaksudkan di atas sejatinya berkaitan dengan teologi (spiritualitas vertikal). Perspektif dalam Islam terkait spiritualitas dihadirkan untuk membangun kedekatan hubungan mereka dengan Allah Swt. dan memanifestasikannya melalui perilaku yang berfokus pada ridlo Ilahi melalui tindakan yang sesuai dengan norma dan syariat (Dasti & Sitwat, 2014). Karena secara hakikatnya Islam adalah metode hidup yang mengedukasikan orang tentang hubungan mereka dengan Allah Swt., lingkungan alam semesta, dan etika terhadap ekonomi dan sistem politik (Al-Attas, 1995).

Dalam beberapa tahun terakhir, *workplace spirituality* telah menjadi perhatian serius karena mempromosikan lingkungan psikologis yang positif

bagi karyawan (Hassan et al., 2016). Hal ini dibuktikan dengan banyaknya penelitian yang membahas terkait *workplace spirituality*. Berdasarkan penelitian Pawar (2017) *workplace spirituality* memiliki pengaruh yang kuat terhadap *meaning in work* dan *community at work*. Penelitian Haldorai et al. (2019) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memediasi *organizational justice-organizational citizenship behavior* dan *ethical climate-workplace deviant behavior link*. Implikasinya dapat membantu profesional perhotelan dalam menciptakan lingkungan kerja etis yang menganut keadilan dan kerohanian untuk kesejahteraan karyawan, organisasi, dan masyarakat luas. Bahkan dalam penelitian Afsar & Badir (2017) *workplace spirituality* dapat meningkatkan inovatif pekerja.

Di samping itu, berdasarkan penelitian sebelumnya Hassan et al. (2016), Fanggidae et al. (2016) dan Gold et al. (2017) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja. Begitu juga berdasarkan penelitian Mohamed & Ruth (2016), Fanggidae et al. (2016) dan Nafis, Fitri, & Mujib (2018) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memengaruhi komitmen organisasi.

Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memengaruhi indikator kualitas audit kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dari beberapa penelitian tersebut, dapat diasumsikan bahwa *workplace spirituality* memengaruhi secara tidak langsung terhadap kualitas audit.

Hingga saat ini, penelitian yang membahas hubungan *workplace spirituality* terhadap kualitas audit baru dilakukan oleh Kusumo et al. (2018). Akan tetapi,

Path Analysis yang dilakukan Kusumo et al. (2018) bukanlah melalui kepuasan kerja maupun komitmen organisasi. Adapun yang dimaksud *path analysis* yaitu salah satu teknik analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi berganda untuk mengidentifikasi jalur penyebab suatu variabel tertentu terhadap variabel lain yang dipengaruhinya (Jonathan, 2012). Penelitian Kusumo et al. (2018) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional auditor behaviour*. Sehingga implikasinya menunjukkan bahwa kualitas audit dapat ditingkatkan melalui *workplace spirituality*.

Dari perbedaan indikator yang digunakan dalam meneliti pengaruh *workplace spirituality* terhadap kualitas audit, secara langsung menunjukkan bahwa adanya perbedaan penggunaan *path analysis*. Pada penelitian ini dalam menguji implikasi *workplace spirituality* terhadap kualitas audit terdapat 2 variabel mediasi, yaitu melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Analisis terhadap beberapa variabel mediasi ini disebut sebagai *multiple mediating effects* (Sholihin & Ratmono, 2013). Untuk mengetahui sifat hubungan variabel yang diteliti, peneliti memakai analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan teknik *Partial Least Square* SEM (SEM-PLS). SEM menurut Sholihin & Ratmono (2013) merupakan salah satu jenis analisis multivariat dalam ilmu sosial. Analisis ini merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau serentak. Adapun alasan penggunaan teknik SEM-PLS adalah berkaitan dengan tujuan

dari penelitian ini sendiri yaitu penelitian yang bersifat eksploratoris atau perluasan teori yang sudah ada (Sholihin & Ratmono, 2013).

Urgensi *Workplace Spirituality* perlu diteliti agar terselenggaranya aktivitas audit dengan benar dan sempurna yaitu berkaitan dengan firman Allah Swt. dalam QS. ar-Ra'du [13] ayat 28:¹

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Prof. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah (2002) menjelaskan penggalan ayat di atas bahwa orang-orang yang selalu kembali kepada Allah Swt. dan menyambut kebenaran itu adalah orang-orang yang beriman. Mereka adalah orang-orang yang ketika berzikir mengingat Allah dengan membaca al-Quran dan sebagainya, hati mereka menjadi tenang. Hati memang tidak akan dapat tenang tanpa mengingat dan merenungkan kebesaran dan kemahakuasaan Allah, dengan selalu mengharap keridlaan-Nya.

Menurut Buya Hamka dalam Tafsir Al-Azhar (1982) ketenangan hati merupakan inti kesehatan rohani dan jasmani. Ragu dan gelisah merupakan pangkal segala penyakit. Adapun puncak dari segala penyakit hati adalah kufur akan nikmat Allah.

Dalam kaitannya dengan *workplace spirituality* yaitu upaya untuk menciptakan ketenangan hati di tempat kerja agar terhindar dari puncak segala penyakit hati. Karena ketika kufur nikmat muncul dalam hati individu atau kelompok, baik individu atau kelompok tersebut tidak akan ragu untuk

¹ Artinya: “Orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan berzikir (mengingat) Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenteram” (QS. ar-Ra'du [13]: 28).

menghalalkan segala cara agar tercapainya kepuasan pribadi atau kelompok baik terkait finansial, jabatan, ketenaran, dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik membahas dan melakukan penelitian terhadap pengaruh *workplace spirituality* terhadap kualitas audit dengan judul skripsi **“PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP KUALITAS AUDIT DENGAN KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan penjelasan latar belakang di atas, dirumuskan terkait rumusan masalah oleh peneliti dengan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *workplace spirituality* terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kualitas audit?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas audit?
5. Bagaimana pengaruh *workplace spirituality* terhadap kualitas audit melalui kepuasan kerja?
6. Bagaimana pengaruh *workplace spirituality* terhadap kualitas audit melalui komitmen organisasi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan indikator kualitas audit yang ada sehingga diharapkan mampu meminimalkan terjadinya

fenomena opini audit yang tidak sesuai dengan realitas maupun peraturan yang ada. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap kepuasan kerja.
2. Mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kualitas audit.
4. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas audit
5. Mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap kualitas audit melalui kepuasan kerja.
6. Mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap kualitas audit melalui komitmen organisasi.

Adapun beberapa kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi (Akuntan Publik)

Sebagai informasi dan diharapkan menjadi sumber referensi pertimbangan untuk mengembangkan indikator kualitas audit.

2. Bagi Akademisi

Penelitian mengenai pengaruh *workplace spirituality* terhadap kualitas audit masih belum banyak diteliti, sehingga diharapkan dapat menghasilkan bahan masukan untuk pengembangan ilmu akuntansi syariah khususnya akuntansi keperilakuan dan audit.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi jalan untuk menambah keberkahan, wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti mengenai kualitas audit.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan untuk menambah wawasan dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini terdiri lima bab. Bagian awal skripsi diisi oleh halaman judul, abstrak, surat persetujuan skripsi, pengesahan, pedoman literasi Arab-Latin, moto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar. Selanjutnya dijelaskan sebagai berikut :

Bab I berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan. Latar belakang menjelaskan uraian tentang peta permasalahan yang akan diteliti yang didukung dengan data atau fakta yang mendukung, dan urgensi penelitian. Sedangkan rumusan masalah merupakan masalah atau persoalan penelitian dalam bentuk pertanyaan.

Bab II berisi tentang teori yang digunakan dalam penelitian, informasi variabel yang diteliti, hubungan antar variabel, telaah pustaka, dan pengembangan hipotesis kerangka berpikir. Landasan teori tersebut menjadi acuan dalam penyusunan hipotesis penelitian.

Bab III menjelaskan jenis dan sifat penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, serta teknik analisis data. Teknik analisa berupa alat analisis statistik yang digunakan bersama dengan asumsi-asumsi yang digunakan untuk mengolah data.

Bab IV memuat deskripsi objek penelitian, hasil analisis serta pembahasan hasil yang mendalam hasil penelitian, dan implikasi dari penelitian tersebut. Penyajian hasil penelitian ini berupa teks, tabel, dan grafik. Hasil penelitian memuat data utama, data penunjang, dan pelengkap yang diperlukan di dalam penelitian yang disertai penjelasan tentang makna atau arti dari data yang terdapat dalam tabel, gambar, grafik yang dicantumkan.

Bab V yaitu kesimpulan atas pengujian hipotesis dan diskusi singkat atas hasil yang diperoleh. Implikasi hasil penelitian baik secara teoritis, praktik, atau kebijakan. Kemudian dalam bagian akhir ini juga memuat saran-saran yang berisi tentang keterbatasan dalam penelitian, dan saran-saran agar penelitian selanjutnya bisa lebih baik.

Bagian akhir dari penulisan tugas akhir ini memuat lampiran-lampiran yang berkaitan dengan penulisan ini dan lampiran *curriculum vitae* dari peneliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini pada mulanya di latar belakang karena masih adanya auditor yang tidak sesuai dalam melakukan tugasnya. Sehingga memotivasi peneliti untuk menelusuri fenomena tersebut. Secara garis besar teori motivasi dan teori pertukaran sosial digunakan peneliti untuk menguji pengaruh *workplace spirituality* terhadap kualitas audit melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Adapun yang menjadi responden penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik seluruh Indonesia yang terdaftar dalam Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Pada penelitian ini, peneliti berhasil mengumpulkan tanggapan dari para auditor sebanyak 103 responden melalui email terhadap 58 KAP yang pada mulanya disebar ke 578 KAP. Adapun teknik yang digunakan peneliti adalah *Strutural Equation Model* (SEM) berbasis varian atau *Partial Least Square* (PLS) dengan SmartPLS 3.0. Berdasarkan penelitian ini, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Audit.
4. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Audit.
5. *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Audit melalui Kepuasan Kerja.
6. *Workplace Spirituality* tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit melalui Komitmen Organisasi.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat 4 hipotesis yang diterima dari 6 hipotesis yang ada. Hasil penelitian ini turut mendukung teori Teori Dua Faktor yang digagas Herzberg, Teori Penetapan Tujuan yang digagas Locke, dan Teori Motivasi dalam Perspektif Islam.

B. Implikasi

Penelitian ini secara teoritis pada mulanya mengkonfirmasi penelitian-penelitian sebelumnya bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, lalu kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Selanjutnya, peneliti menjadikan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi antara *workplace spirituality* dengan kualitas audit. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi tidak dapat dianalisis karena data demografi responden tidak wajar. Sehingga komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Akibatnya, *workplace spirituality* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kualitas audit melalui komitmen organisasi. Hasil tersebut tidak selaras dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Adapun *workplace spirituality* terhadap kualitas audit melalui kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian-penelitian terdahulu yang memberikan bukti empiris bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Berdasarkan Teori Dua Faktor yang digagas Herzberg, Teori Penetapan Tujuan yang digagas Locke, dan Teori Motivasi dalam Perspektif Islam, adanya penerapan *workplace spirituality* akan meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas audit. Auditor akan menciptakan kualitas audit atau kualitas Laporan Keuangan Tahunan Auditan (LKTA) yang prima. Atas hasil penelitian ini, para praktisi dapat mempertimbangkan *workplace spirituality* untuk dijadikan indikator kualitas audit ke depan.

C. Saran

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini terdapat keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yakni sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data demografi responden terkait variabel komitmen organisasi tidak wajar. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu menjawab keterbatasan ini dengan menentukan responden lebih spesifik lagi. Apabila meninjau dari penelitian ini, setidaknya responden lebih baik ditekankan bagi auditor yang lama

bekerjanya > 1 tahun. Sehingga komitmen organisasi auditor tersebut dapat lebih relevan.

2. Pada penelitian ini tingkat pengembalian kuesioner sangat rendah, yakni 20,4% atau 10 tanggapan dari kuesioner yang telah disebar kepada 578 KAP. Seperti yang dijelaskan dalam BAB 4 *gap* ini dikarenakan banyaknya email dari beberapa KAP yang sudah tidak aktif. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menjawab keterbatasan ini dengan menyebarkan kuesioner secara *offline* agar kuesioner dapat diterima langsung oleh pihak KAP atau auditor.
3. Pada penelitian ini *workplace spirituality* dihubungkan secara terbatas hanya terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kualitas audit. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu menghubungkan pengaruh *workplace spirituality* terhadap variabel lainnya untuk pengembangan ilmu akuntansi syariah khususnya terkait akuntansi keperilakuan dan audit.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, 1–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JMD-11-2014-0153>
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Afsar, B., & Rehman, M. (2015). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: The mediating role of perceived person-organization fit. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 12(4), 329–353. <https://doi.org/10.1080/14766086.2015.1060515>
- Al-Attas, S. M. N. (1995). *Prolegomena To the Metaphysics of Islam*. Prospecta.
- Alawneh, S. F. (1998). Human motivation: an Islamic perspective. *American Journal of Islamic Social Sciences*, 15(4), 19.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment. *Problems and Solutions in Human Assessment*, 285–314. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8_13
- Amin, R. M. (2011). *Motivating People in Organization: The Islamic Way: Issues*

in Islamic Management Theories and Practices. International Islamic University Malaysia, IIUM press, Kuala Lumpur.

- Anugerah, R., Anita, R., Nelly Sari, R., & Zenita, R. (2016). External Locus of Control and Reduced Audit Quality Behavior: The Mediating Effects of Auditor Performance and Organizational Commitment. *Journal of Economics, Business and Management*, 4(5), 353–357.
<https://doi.org/10.18178/joebm.2016.4.5.416>
- Arrunada, B. (2000). Audit quality: attributes, private safeguards and the role of regulation. *European Accounting Review*, 9(2), 205–224.
<https://doi.org/10.1080/09638180050129873>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). *Spirituality at Work A Conceptualization and Measure* (pp. 134–145). Sage Publications.
<https://doi.org/doi.org/10.1177/105649260092008>
- Behn, B. K., Carcello, J. V, Hermanson, D. R., & Hermanson, R. H. (1997). The determinants of audit client satisfaction among clients of Big 6 firms. *Accounting Horizons*, 11(1), 7.
- Behn, B. K., Choi, J. H., & Rang, T. (2008). Audit quality and properties of analyst earnings forecasts. *Accounting Review*, 83(2), 327–349.
<https://doi.org/10.2308/accr.2008.83.2.327>
- Bhatti, O. K., Aslam, U. S., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2016). Employee motivation an Islamic perspective. *Humanomics*, 32(1), 33–47.
<https://doi.org/10.1108/H-10-2015-0066>
- Boynton, W. C., Kell, W. G., & Johnson, R. N. (2001). *Modern auditing*. 044.
- Brody, R. G., Haynes, C. M., & White, C. G. (2015). Is PCAOB standard no. 5 impairing auditor objectivity? *Current Issues in Auditing*, 9(2), C1–C7.
<https://doi.org/10.2308/ciia-51144>
- Brown, V. L., Gissel, J. L., & Gordon Neely, D. (2016). Audit quality indicators:

- perceptions of junior-level auditors. In *Managerial Auditing Journal* (Vol. 31, Issues 8–9). <https://doi.org/10.1108/MAJ-01-2016-1300>
- Cannon, N. H., & Herda, D. N. (2016). Auditors' organizational commitment, burnout, and turnover intention: A replication. *Behavioral Research in Accounting*, 28(2), 69–74. <https://doi.org/10.2308/bria-51455>
- Chan, D. K., & Wong, K. P. (2002). Scope of auditors' liability, audit quality, and capital investment. *Review of Accounting Studies*, 7(1), 97–122. <https://doi.org/10.1023/A:1017983614986>
- Chang, X., Gygax, A. F., Oon, E., & Zhang, H. F. (2008). Audit quality, auditor compensation and initial public offering underpricing. *Accounting and Finance*, 48(3), 391–416. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2008.00275.x>
- Chatzoglou, P. D., Vraimaki, E., & Komsiou, E. (2011). Factors Affecting Accountants' Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Structural Equation Model. *8th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics (8th ICESAL 2011)*, July, 11–12.
- Daniel, J. L. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, 29(5), 442–456. <https://doi.org/10.1108/02621711011039213>
- Dasti, R., & Sitwat, A. (2014). Development of a Multidimensional Measure of Islamic Spirituality (MMS). *Journal of Muslim Mental Health*, 8(2), 47–67. <https://doi.org/10.3998/jmmh.10381607.0008.204>
- De Angelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3(3), 183–199. [https://doi.org/10.1016/0165-4101\(81\)90002-1](https://doi.org/10.1016/0165-4101(81)90002-1)
- Duff, A. (2004). *AUDITQUAL: DIMENSIONS OF AUDIT QUALITY*. The Institute of Chartered Accountants of Scotland.
- Duff, A. (2009). Measuring audit quality in an era of change: An empirical investigation of UK audit market stakeholders in 2002 and 2005. *Managerial*

Auditing Journal, 24(5), 400–422.
<https://doi.org/10.1108/02686900910956784>

Fanggidae, R. E., Suryana, Y., Efendi, N., & Hilmiana. (2016). Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction (Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City -Indonesia). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219(December 2015), 639–646.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.045>

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris. *BP Undip. Semarang*.

Gold, A., Kuang, Y. F., Lee, G., & Qin, B. (2017). Do Satisfied Auditors Perform Better? Investigating the Association between Audit Firm Employee Job Satisfaction and Audit Quality. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3057746>

Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 575–600.
<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9369-5>

Gul, F. A., Lynn, S. G., & Tsui, J. S. L. (2002). Audit Quality, Management Ownership, and the Informativeness of Accounting Earnings. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 17(1), 25–49.
<https://doi.org/10.1177/0148558X0201700102>

Gull, G. A., & Doh, J. (2004). The “transmutation” of the organization: Toward a more spiritual workplace. *Journal of Management Inquiry*, 13(2), 128–139.
<https://doi.org/10.1177/1056492604265218>

Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79–88.
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1756-5>

Hair Jr, J., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). A Primer on Partial Least

- Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. (Sean), & Li, J. (Justin). (2019). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, February, 102372. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372>
- Hamka, B. (1982). *Tafsir Al-Azhar*. Ahadi Kurniawan.
- Hassan, M., Bin Nadeem, A., & Akhter, A. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1189808>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work. In *Wiley*.
- Jean-Claude Garcia -Zamor. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63, No. 3(May/June), 355–363.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129–142. <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000015843.22195.b9>
- Khan, A. S., Khan, S., Nawaz, A., & Qureshi, Q. A. (2016). Theories of Job-Satisfaction: Global Applications & Limitations. *Gomal University Journal of Research*, 26(2), 45–62.
- Kusumo, B. Y. A., Koeswoyo, P. S., & Handoyo, S. (2018). Analyze of the Effect of Workplace Spirituality on Auditor Dysfunctional Behavior and its Implication to Audit Quality : Study at the Audit Board of the Republic of Indonesia. *Journal of Accounting Auditing and Business*, 1(1), 19. <https://doi.org/10.24198/jaab.v1i1.15651>
- Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives.

Organizational Behavior and Human Performance, 3(M), 157–189.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: RandMc Nally, 2(5), 360–580.

Lubis, A. I. (2010). *Akuntansi keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.

Maniksaly. (2020). *Job Satisfaction Theory: 8 Major Job Satisfaction Theories*.
<https://www.economicdiscussion.net/human-resource-management/job-satisfaction-theory/31947>

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447.
<https://doi.org/10.1108/09534810310484172>

Mohamed, M., & Ruth, A. (2016). Workplace spirituality and organizational commitment : A study on the public schools teachers in Menoufia (Egypt). *African Journal of Business Management*, 10(10), 247–255.
<https://doi.org/10.5897/ajbm2016.8031>

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.

Nafis, M. M., Fitri, A. Z., & Mujib, F. (2018). Workplace Spirituality To Increase Institutions' Commitment and Meaning of Life. *Epistemé: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 13(1), 89–112.
<https://doi.org/10.21274/epis.2018.13.1.89-112>

Neal, J. A., & Bennett, J. (2000). Examining multi-level or holistic spiritual phenomena in the work place. *Management, Spirituality, and Religion Newsletter, Academy of Management*, 1, 1–2.

Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work

- attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(8), 759–777. <https://doi.org/10.1108/01437730911003911>
- Pawar, B. S. (2017). The relationship of individual spirituality and organizational spirituality with meaning and community at work: An empirical examination of the direct effects and moderating effect models. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(7), 986–1003. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2016-0014>
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459–468. <https://doi.org/10.1080/13678860903135912>
- Prihartanta, W. (2015). TEORI-TEORI MOTIVASI. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–11.
- Quraish Shihab, M. (2002). Tafsir Al-Misbah. *Jakarta: Lentera Hati*.
- Reinholdt, M. (2006). No more polarization, please! Towards a more nuanced perspective on motivation in organizations. *Towards a More Nuanced Perspective on Motivation in Organizations (May 2006)*.
- Robert Knechel, W., Krishnan, G. V., Pevzner, M., Shefchik, L. B., & Velury, U. K. (2013). Audit quality: Insights from the academic literature. *Auditing*, 32(SUPPL.1), 385–421. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50350>
- Rodríguez-Ardura, I., & Meseguer-Artola, A. (2020). Editorial: How to prevent, detect and control common method variance in electronic commerce research. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 15(2), I–V. <https://doi.org/10.4067/S0718-18762020000200101>
- Rowley, J. (2014). Designing and using research questionnaires. *Management Research Review*, 37(3), 308–330. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2013-0027>
- Ruhnke, K. (2011). Book reviews. *The International Journal of Accounting*, 46(2),

232–235. <https://doi.org/10.1016/j.intacc.2011.04.006>

Rulindo, R. (2002). *Spirituality , Religiosity and Economic Performances of Muslim Micro- Entrepreneurs*. 1–13.

SEC. (n.d.). *Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB)*. Retrieved May 17, 2020, from <https://www.sec.gov/fast-answers/answerspcaobhtm.html>

Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis. *Yogyakarta: Penerbit Andi*.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.

Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.

Tandiontong, M. (2013). The Influence of Professional Commitment of Accountants, Organization Commitment of Public Accountant Firms to Job Satisfaction of Auditor's and Implementation of Independent Audit on Financial Statement and Its Implication to Audit Quality (Survey on Acco. *International Conference on Business, Economics, and Accounting, March*.

Tandiontong, M. (2015). Kualitas Audit dan Pengukurannya. In *Alfabeta*.

Wahyu Widhiarso. (2010). *Fenomena Kepatutan Sosial (social desirability) pada Respon terhadap Skala Psikologi – Blog.ugm.ac.id*. <https://blog.ugm.ac.id/2010/07/09/fenomena-kepatutan-sosial-social-desirability-pada-respon-terhadap-skala-psikologi/>

Weiss, D. J., Dawis, R. V, & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.

Woods, A. M., & Weasmer, J. (2004). Maintaining Job Satisfaction: Engaging Professionals as Active Participants. *The Clearing House: A Journal of*

Educational Strategies, Issues and Ideas, 77(3), 118–121.
<https://doi.org/10.1080/00098650409601242>

Xin, C., Sudipto, D., & Hilary, G. (2007). The Effect of Auditor Quality on Financing Decisions. *American Accounting Association Conference*.

Zahmatkesh, S., & Rezazadeh, J. (2017). The effect of auditor features on audit quality. *Tékhne*, 15(2), 79–87. <https://doi.org/10.1016/j.tekhne.2017.09.003>

