



Sertifikat

8 SKP



Disponsori oleh



diberikan kepada :

Dr. Wahyudin Nor, SE, M.Si, Ak, CA, CSRA

sebagai
Penyaji

Festival Riset Akuntansi (FRA) II

“The Role of Accounting Profession to Improve Good Governance in the Era of New Normal”

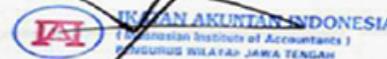
Universitas Katolik SOEGIJAPRANATA Semarang

Semarang, 3 Oktober 2020
Ketua IAI KAPd pusat



[Signature]
Prof. Dr. Dian Agustia, SE, MSi, Ak, CA, CMA

Ketua IAI Wilayah Jateng



[Signature]
Hendri Santosa, SE, M.Si, Ak, CA

CO-HOST



ADVERSITY INTELLIGENCE DAN ETIKA KERJA ISLAM DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA AKUNTAN

Jenis Sesi Paper: Full paper

Mirza Syifa Anam

Universitas Lambung Mangkurat
manaazrim@gmail.com

Wahyudin Nor

Universitas Lambung Mangkurat
wahyudinnor@ulm.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of adversity intelligence and Islamic work ethics on accountant's job satisfaction and accountant's performance. This study also examines whether Islamic work ethics can mediate the effect of adversity intelligence on accountant's job satisfaction and accountant's performance. The primary data of this study is questionnaire which the calculation processed by Partial Least Square (PLS) with WarpPLS 6.0. The sample of this study was 49 accountants that active member of the Institute Indonesia of Chartered Accountants who are Muslim in the South Kalimantan region. The result of the study show that there are effect of adversity intelligence on Islamic work ethics, Islamic work ethics on accountant's job satisfaction, and accountant's job satisfaction on accountant's performance. However, the result of the study also show that there are no effect of adversity intelligence on accountant's job satisfaction and accountant's performance. Moreover, the result of the study also show that there is no effect of Islamic work ethics on accountant's performance. Islamic work ethics also does not mediate adversity intelligence on accountant's job satisfaction and accountant's performance. This research can contribute to academics and organizations in decision making by taking into ethics code of professional accountant.*

Keywords: *Adversity Intelligence, Islamic Work Ethics, Job Satisfaction, Accountant Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *adversity intelligence* dan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja akuntan dan kinerja akuntan. Penelitian ini juga menguji apakah etika kerja Islam dapat memediasi pengaruh *adversity intelligence* terhadap kepuasan kerja akuntan dan kinerja akuntan. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang diolah menggunakan program aplikasi *Partial Least Square (PLS)* yaitu *WarpPLS 6.0*. Penelitian ini menggunakan 49 akuntan yang aktif sebagai anggota Ikatan Akuntan Indonesia dan beragama Islam di Wilayah Kalimantan Selatan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *adversity intelligence* terhadap etika kerja Islam, etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja akuntan dan kepuasan kerja akuntan terhadap kinerja akuntan. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan tidak adanya pengaruh *adversity intelligence* terhadap kepuasan kerja akuntan dan kinerja akuntan. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan tidak adanya pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja akuntan. Etika kerja Islam juga tidak dapat memediasi pengaruh *adversity intelligence* terhadap kepuasan kerja akuntan dan kinerja akuntan. Penelitian ini dapat berkontribusi bagi akademisi dan organisasi dalam pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan kode etik profesional akuntan.

Kata kunci: *Adversity Intelligence, Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja Akuntan, Kinerja Akuntan*

1. PENDAHULUAN

Etika sumber daya manusia dapat mempengaruhi kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi karena sumber daya manusia dapat mendukung organisasi di dalam persaingan dan perubahan lingkungan global. Sumber daya manusia yang tidak mampu menjalankan etika dengan baik, yang tercermin dengan banyaknya pelanggaran etika dapat menyebabkan organisasi bangkrut (Qistina Balkis Binti Mohd Yusof, Nurus Saadah Binti Md Yusof, 2017). Hal ini pulalah yang terjadi di Indonesia. *Global Fraud Survey 2019* membuktikan bahwa Indonesia menempati urutan pertama banyaknya kasus kecurangan yang terjadi di kawasan Asia Pasifik. Namun, jenis kecurangan yang merugikan Indonesia masih didominasi oleh kasus korupsi karena kasus kecurangan laporan keuangan belum banyak terungkap, namun kerugian yang ditimbulkan sangat besar (Dorris et al., 2020). Sementara, 87% penduduk Indonesia beragama Islam (Badan Pusat Statistik, 2017). Hal ini menandakan bahwa nilai-nilai Islam seharusnya dapat membimbing seseorang untuk merasionalkan keyakinan yang berdampak terhadap sikap yang mempengaruhi perilakunya di dalam bekerja, mengingat mayoritas penduduk Indonesia beragama Islam (Lubis, 2017).

Ajaran agama dapat meningkatkan profesionalisme dan perilaku etis akuntan. Pengendalian etika menempati urutan tertinggi dunia yang mampu berperan sebesar 81% dalam mencegah kasus kecurangan dengan penurunan kasus kecurangan mencapai 51% pada tahun 2019 (Dorris et al., 2020). Sementara, kasus pelanggaran tertinggi yang berada di dunia berada di bagian operasional yang mencapai 15% dan diikuti oleh bagian akuntan yang mencapai 14% (Dorris et al., 2020). Peran akuntan dalam penyusunan laporan keuangan organisasi sangat penting, mengingat laporan keuangan digunakan dalam proses pengambilan keputusan strategis (Agoes & Ardana, 2014). Profesi akuntan dituntut etis dan profesional sehingga akuntan memerlukan cara terbaik yang bisa digunakan dalam menyelesaikan masalah (*adversity intelligence*) (Fitri, 2019). *Adversity intelligence* dapat mengontrol seorang akuntan dalam menghadapi situasi sulit dengan memanfaatkan tantangan menjadi peluang yang bisa digunakan untuk mencapai tujuan tertentu (Verma et al., 2017).

Adversity intelligence akuntan dapat berdampak terhadap etika kerja Islam (Fitri, 2019). Sementara, etika kerja Islam berkaitan dengan nilai atau keyakinan berlandaskan agama yang dapat dijadikan standar akuntan untuk bersikap dan berperilaku di dalam pekerjaannya (Ali & Al-Owaihian, 2008). *Adversity intelligence* juga dapat berdampak terhadap kepuasan kerja akuntan (Verma et al., 2017). *Adversity intelligence* yang dihubungkan dengan kepuasan kerja berarti menghubungkan kompetensi (kemampuan)

akuntan yang dapat membentuk sikap atau kondisi emosional yang mampu menumbuhkan rasa suka maupun tidak suka yang berdampak terhadap kepuasan kerja akuntan (Lubis, 2017).

Selain itu, *adversity intelligence* dapat berdampak terhadap kinerja akuntan (Fitri, 2019). Kinerja merupakan perwujudan perilaku akuntan yang dinilai oleh organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya (Amilin, 2016). Penelitian ini berkaitan dengan perilaku akuntan. Sejauh mana nilai-nilai kerja yang sesuai dengan tuntunan agama dapat mempengaruhi hubungan kompetensi (kemampuan) akuntan dalam membentuk sikap dan perilaku akuntan di dalam bekerja, mengingat mayoritas penduduk Indonesia beragama Islam. Konsep tersebut dapat dijabarkan melalui variabel *adversity intelligence*, etika kerja Islam, kepuasan kerja dan kinerja akuntan yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian. Penelitian yang menghubungkan *adversity intelligence*, etika kerja Islam, dan kinerja akuntan pernah di bahas oleh (Fitri, 2019). Selain itu, interaksi antara etika kerja Islam dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pernah diteliti oleh (Amilin, 2016).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *adversity intelligence* akuntan yang mengimplementasikan etika kerja Islam dapat berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja akuntan dan kinerja organisasi. Seorang akuntan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif terhadap organisasi (Qistina Balkis Binti Mohd Yusof, Nurus Saadah Binti Md Yusof, 2017). Selain itu, seorang akuntan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat meminimalisir terjadinya *fraud* (kecurangan) (Amilin et al., 2018).

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Atribusi

Teori Atribusi membahas mengenai penyebab seseorang bertindak dengan cara tertentu yang disebabkan oleh pengaruh dari dalam diri seperti kemampuan dan luar diri seperti kepercayaan atau agama (Tandiontong, 2016).

2.2. Teori Efikasi Diri

Teori efikasi diri dikenal dengan teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial yang mengacu kepada keyakinan seseorang bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas (Robbins & Judge, 2017). Teori ini berhubungan dengan penelitian yang dilakukan mengenai *adversity intelligence* yang mampu bertahan dalam kondisi sulit (Fitri, 2019).

2.3. Teori Penentuan Nasib Sendiri

Teori ini berpendapat bahwa seseorang mempunyai kontrol atas diri mereka yang berhubungan dengan konsep kesesuaian diri. Konsep kesesuaian diri mempertimbangkan seberapa kuat alasan seseorang mengejar tujuan yang sesuai dengan minat dan inti nilai secara konsisten yang dapat menumbuhkan kebahagiaan. Kebahagiaan tidak hanya dirasakan saat tujuan tercapai, tetapi proses perjuangan menuju tujuan tersebut juga menyenangkan (Robbins & Judge, 2017). Hal ini berkaitan dengan penelitian yang sedang diteliti mengenai seorang akuntan yang mengejar tujuan kerja sesuai dengan minat dan inti nilai lebih terpuaskan dengan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam organisasi.

2.4. Teori Etika Teonom

Teori etika teonom mengatakan bahwa karakter moral manusia secara hakiki ditentukan oleh kesesuaian hubungannya dengan kehendak Allah. Menurut teori ini, etika bukan saja diperlukan untuk mengatur kehidupan dunia, tetapi juga sebagai salah satu syarat mutlak untuk mencapai tujuan akhir (tujuan tertinggi) umat manusia dan mengakui adanya kekuatan tak terbatas yang mengatur alam raya yaitu Allah (Agoes & Ardana, 2014). Teori ini dapat digunakan untuk menghubungkan etika kerja Islam, kepuasan kerja dan kinerja akuntan.

2.5. *Adversity Intelligence*

Adversity intelligence merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan kesulitan di dalam hidup yang dapat membantunya mencapai kesuksesan (Stoltz, 2005). *Adversity intelligence* juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mengontrol dirinya dalam kondisi sulit yang bersumber dari luar dan membantunya bertahan melewati kondisi tersebut (Fitri, 2019).

2.6. Etika Kerja Islam

Nilai Islam mampu diaplikasikan ke dalam tindakan etis saat bekerja yang dapat menjadi pedoman dalam kehidupan manusia sehingga disebut sebagai etika kerja Islam (Amilin, 2016). Etika kerja Islam memerintahkan umatnya untuk berusaha dengan jalan yang halal secara profesional karena menyadari bahwa terdapat pertanggungjawaban di hari kemudian. Selain itu, pekerjaan yang berlandaskan etika kerja Islam sangat menjunjung tinggi moral dan aspek sosial (Ali & Al-Owaihan, 2008).

2.7. Kepuasan Kerja Akuntan

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap yang dipilih oleh pegawai sesuai dengan penilaiannya terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh berbagai aspek di

dalam lingkungan pekerjaan dan nampak dari perilakunya dalam periode waktu tertentu (Amilin, 2016).

2.8. Kinerja Akuntan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian pegawai di dalam melaksanakan tugas yang dinilai oleh atasan (Fitri, 2019). Menurut Basaran kinerja merupakan suatu pandangan organisasi terhadap usaha pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan tujuan organisasi (Amilin, 2016). Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai kombinasi efektifitas dan efisiensi saat melaksanakan tugas pokok pekerjaan (Robbins & Judge, 2017).

2.9. Pengembangan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh *adversity intelligence* terhadap etika kerja Islam

Akuntan yang memiliki *adversity intelligence* yang baik mampu menyelesaikan permasalahan dengan cara terbaik yang melahirkan nilai positif, kestabilan emosi dan kepercayaan diri yang dapat dibimbing untuk merasionalkan keyakinan berupa etika kerja Islam mengenai perasaan benar atau salah yang bersumber dari nilai-nilai Islam di dalam melakukan suatu (Ali & Al-Owaidan, 2008; Lubis, 2017; Stoltz, 2005). *Adversity intelligence* dapat berpengaruh terhadap etika kerja Islam pernah diteliti oleh (Fitri, 2019). Berdasarkan hal ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : *Adversity intelligence* berpengaruh terhadap etika kerja Islam

2.9.2. Pengaruh *adversity intelligence* terhadap kepuasan kerja akuntan

Seorang akuntan yang mempunyai *adversity intelligence* yang baik, merasa nyaman dan bahagia dalam menjalani pekerjaan walaupun terdapat banyak rintangan karena yakin terhadap kemampuannya (Mirza & Atrizka, 2018). Seorang akuntan yang bahagia memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Ahmad et al., 2010). *Adversity intelligence* berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pernah diteliti oleh (Iqbal & Verdaningrum, 2016; Mirza & Atrizka, 2018; Suryanti, 2016).

H_2 : *Adversity intelligence* berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan

2.9.3. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja akuntan

Seorang akuntan yang dapat menjalankan etika kerja Islam dengan baik dapat menyeimbangkan kehidupan material, non material dan spiritual, sehingga tidak memiliki pikiran untuk melakukan kecurangan (Amilin et al., 2018). Hal ini terjadi karena kepuasan kerja tersebut berasal dari Allah SWT yang berbentuk perasaan kasih sayang, cinta, dan kejujuran yang murni serta hanya menginginkan kepuasan abadi di hari kemudian (Amilin, 2016). Etika kerja Islam berdampak terhadap kepuasan kerja akuntan pernah diteliti oleh

(Amilin, 2016; Amilin et al., 2018; Qistina Balkis Binti Mohd Yusof, Nurus Saadah Binti Md Yusof, 2017). Berdasarkan hal ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_3 : Etika kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan

2.9.4. Etika kerja Islam memediasi pengaruh *adversity intelligence* terhadap kepuasan kerja akuntan

Seorang akuntan yang dapat menyelesaikan tantangan dengan baik akan merasa bahagia yang mampu meningkatkan kepuasan kerja (Ahmad et al., 2010). Hal ini terjadi karena kepuasan kerja yang berhubungan dengan etika kerja Islam merupakan kepuasan abadi yang langsung diberikan oleh Allah SWT di hari kemudian (Amilin et al., 2018). *Adversity intelligence* berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pernah diteliti oleh (Fitri, 2019; Iqbal & Verdaningrum, 2016; Mirza & Atrizka, 2018). Etika kerja Islam berdampak terhadap kepuasan kerja akuntan pernah diteliti oleh (Amilin, 2016; Qistina Balkis Binti Mohd Yusof, Nurus Saadah Binti Md Yusof, 2017; Shafique et al., 2015). Berdasarkan hal ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_4 : Etika kerja Islam memediasi pengaruh *adversity intelligence* terhadap kepuasan kerja akuntan

2.9.5. Pengaruh *adversity intelligence* terhadap kinerja akuntan

Menurut teori efikasi diri, seseorang yang merasa yakin mampu melakukan sesuatu, dapat mengerjakan sesuatu lebih produktif, kreatif dan aktif sehingga memperoleh kinerja yang baik (Robbins & Judge, 2017). *Adversity intelligence* berpengaruh terhadap kinerja akuntan pernah diteliti oleh (Fitri, 2019). Berdasarkan hal ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_5 : *Adversity intelligence* berpengaruh terhadap kinerja akuntan

2.9.6. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja akuntan

Etika kerja Islam dapat melahirkan loyalitas, profesional dan sikap kerja yang islami sehingga organisasi dapat berjalan tanpa adanya kekerasan karena menyadari bahwa suatu pekerjaan langsung dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT di hari kemudian (Amilin, 2016; Hayati & Caniago, 2012). Etika kerja Islam berdampak terhadap kinerja akuntan pernah diteliti oleh (Fitri, 2019; Imam et al., 2013; Salahudin et al., 2016). Berdasarkan hal ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_6 : Etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja akuntan

2.9.7. Etika kerja Islam memediasi pengaruh *adversity intelligence* terhadap kinerja akuntan

Adversity intelligence dapat mendorong akuntan untuk berpikir yang dapat membimbingnya untuk merasionalkan nilai-nilai kerja yang sesuai dengan tuntunan agama dalam menghadapi berbagai kesulitan dengan ketekunan, keberanian, kreatifitas, dan pantang menyerah yang berdampak terhadap peningkatan kinerja akuntan baik secara individu maupun organisasi secara keseluruhan (Amilin et al., 2018; Lubis, 2017). *Adversity intelligence* yang dimediasi oleh etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja akuntan pernah diteliti oleh (Fitri, 2019). Berdasarkan hal ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

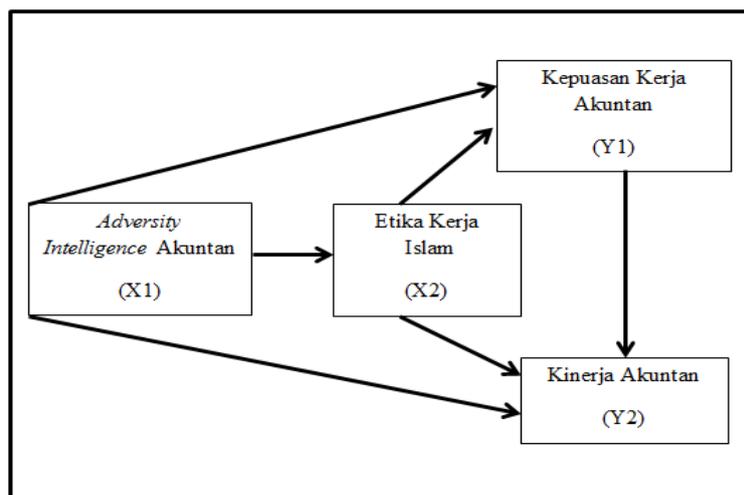
H_7 : Etika kerja Islam memediasi pengaruh *adversity intelligence* terhadap kinerja akuntan

2.9.8. Pengaruh kepuasan kerja akuntan terhadap kinerja akuntan

Kepuasan kerja akuntan dapat berpengaruh terhadap kinerja akuntan karena peningkatan produktifitas, efektifitas kerja, dan kualitas hidup akuntan dapat disebabkan oleh kepuasan kerja akuntan yang tinggi di dalam pekerjaannya yang dapat berdampak terhadap kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya (Ahmad et al., 2010; Amilin, 2016; Qistina Balkis Binti Mohd Yusof, Nurus Saadah Binti Md Yusof, 2017). Kepuasan kerja akuntan dapat berpengaruh terhadap kinerja akuntan pernah diteliti oleh (Amilin, 2016; Hayati & Caniago, 2012; Qistina Balkis Binti Mohd Yusof, Nurus Saadah Binti Md Yusof, 2017). Berdasarkan hal ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_8 : Kepuasan kerja akuntan berpengaruh terhadap kinerja akuntan

Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini termasuk kategori penelitian asosiatif yang menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang menghubungkan antar dua variabel atau lebih. Populasi penelitian ini adalah anggota IAI Wilayah Kalimantan Selatan yang berjumlah 65 (enam puluh lima) akuntan. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria anggota aktif IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) Wilayah Kalimantan Selatan dan beragama Islam.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh akuntan yang merupakan anggota aktif IAI dan beragama Islam di Wilayah Kalimantan Selatan dengan menggunakan kuesioner *offline* dan *online*. Kuesioner *offline* dibagikan secara langsung kepada akuntan di tempat kerja seperti perguruan tinggi, KAP, dan KJA. Sementara, kuesioner *online* dibagikan *via WhatsApp* menggunakan *Google Forms*.

3.3. Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Eksogen

Variabel eksogen yang digunakan di dalam penelitian ini ialah *adversity intelligence*. *Adversity intelligence* dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk bertahan dalam kondisi sulit dan mampu menyelesaikan permasalahannya dengan cara terbaik (Stoltz, 2005). *Adversity intelligence* yang dihubungkan dengan akuntan dapat dikategorikan ke dalam empat dimensi yaitu kendali; asal usul dan pengakuan; jangkauan; dan daya tahan. Dimensi-dimensi tersebut dapat dijabarkan menjadi 20 indikator pernyataan yang diambil dari penelitian (Fitri, 2019).

b. Variabel Endogen

Kepuasan Kerja Akuntan

Kepuasan kerja akuntan dapat didefinisikan sebagai penilaian positif atau negatif seorang akuntan mengenai pekerjaannya yang tercermin dari perilaku dalam periode waktu tertentu selama bekerja. Penilaian seorang akuntan didapat dengan membandingkan jumlah penghargaan yang diterima dan penghargaan yang sebenarnya ingin didapatkan oleh seorang akuntan (Robbins & Judge, 2017). Kepuasan kerja akuntan dapat dikategorikan ke dalam empat dimensi yaitu kepribadian, kesejahteraan, bonus, dan lingkungan kerja. Dimensi-dimensi tersebut dapat dijabarkan menjadi 11 indikator pernyataan yang diambil dari penelitian (Qistina Balkis Binti Mohd Yusof, Nurus Saadah Binti Md Yusof, 2017).

Kinerja Akuntan

Kinerja akuntan dapat didefinisikan sebagai suatu penilaian yang dilakukan organisasi mengenai tugas dan tanggung jawab yang dilakukan akuntan selama bekerja yang disesuaikan dengan tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Kinerja akuntan dapat dikategorikan ke dalam tiga dimensi yaitu hasil tugas individu, perilaku dan sifat. Dimensi-dimensi tersebut dapat dijabarkan menjadi 18 indikator pernyataan yang diambil dari penelitian (Fitri, 2019).

Variabel Intervening

Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini ialah etika kerja Islam. Etika kerja Islam merupakan perilaku di dalam bekerja yang sesuai dengan ajaran agama Islam yang bersumber dari Al Quran dan As Sunnah Nabi Muhammad SAW yang memerintahkan umatnya untuk berusaha dengan jalan yang halal secara profesional, berdedikasi, bertanggung jawab, saling bekerja sama, komunikatif, kreatif, serta sangat menjunjung tinggi moral dan aspek sosial (Ali & Al-Owaihah, 2008). Etika kerja Islam dapat dikategorikan ke dalam empat dimensi yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan tanggung jawab moral. Dimensi-dimensi tersebut dapat dijabarkan menjadi 17 indikator pernyataan yang diambil dari penelitian (Fitri, 2019).

3.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner dengan menggunakan skala *likert* (Sugiyono, 2017). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis jalur dengan menggunakan bantuan aplikasi *SEM-PLS WarpPLS 6.0*.

4. HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

4.1. Demografi Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari pengurus IAI Wilayah Kalimantan Selatan, akuntan yang termasuk di dalam anggota IAI Wilayah Kalimantan Selatan berjumlah 65 (enam puluh lima) orang. Berdasarkan jumlah populasi tersebut, terdapat 3 (tiga) anggota tidak aktif sehingga hanya terdapat 62 (enam puluh dua) anggota IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) aktif yang berada di Wilayah Kalimantan Selatan. Namun, terdapat 6 (enam) anggota non Islam sehingga yang termasuk kategori sampel yaitu akuntan merupakan anggota aktif IAI Wilayah Kalimantan Selatan yang beragama Islam berjumlah 56 (lima puluh enam) akuntan yang menjadi target responden. Kuesioner dibagikan kepada seluruh target responden yang berjumlah 56 (lima puluh enam) eksemplar dan yang kembali berjumlah 49 (empat puluh sembilan) eksemplar, sedangkan 7 (tujuh) eksemplar lainnya tidak kembali hingga batas akhir pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dari tanggal 10 Maret 2020 sampai

dengan 10 Juni 2020 sehingga hanya 49 (empat puluh sembilan) eksemplar Kuesioner yang dapat diikutsertakan dalam analisis akhir. Data demografi responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

TABEL 1
Demografi Responden

No	Karakteristik	Informasi	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	23	46.9%
		Perempuan	26	53.1%
2	Usia	20 – 40 tahun	17	34.7%
		41 – 60 tahun	31	63.3%
		Lebih dari 60 tahun	1	2.0%
3	Pendidikan Terakhir	S1	10	20.4%
		S2	30	61.2%
		S3	9	18.4%
4	Pekerjaan	Akuntan Pendidik	28	57.1%
		Akuntan Manajemen	6	12.2%
		Akuntan Sektor Publik	3	6.1%
		Akuntan Publik	3	6.1%
		Lainnya	9	18.4%
5	Lama Bekerja	Kurang dari 1 tahun	1	2.0%
		1 – 3 tahun	4	8.2%
		3 – 5 tahun	2	4.1%
		5 – 7 tahun	2	4.1%
		7 – 10 tahun	2	4.1%
		Lebih dari 10 tahun	38	77.6%

Sumber : Diolah peneliti (2020)

4.2. Statistik Deskriptif

Tabel 2
Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standart Deviation
<i>Adversity Intelligence</i>	49	12	40	24.08	5.791
Etika Kerja Islam	49	57	75	66.37	5.434
Kepuasan Kerja Akuntan	49	31	55	43.94	5.170
Kinerja Akuntan	49	39	65	52.37	6.257

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 49 akuntan. Variabel *adversity intelligence* memiliki nilai *minimum* 12, nilai *maximum* 40, *mean* 24.08 dan standar deviasi sebesar 5.791. Kemudian, variabel etika kerja Islam memiliki nilai *minimum* 57, nilai *maximum* 75, *mean* 66.37 dan standar deviasi sebesar 5.434. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja akuntan memiliki nilai *minimum* 31, nilai *maximum* 55, *mean* 43.94 dan standar deviasi sebesar 5.170. Terakhir, variabel kinerja

akuntan memiliki nilai *minimum* 39, nilai *maximum* 65, *mean* 52.37 dan standar deviasi sebesar 6.257.

4.3. Model Pengukuran

TABEL 3
Laten Variable Corellations

	AI	EKI	KKA	KA
R-squared		0.057	0.300	0.513
Adj. R-squared		0.037	0.269	0.481
Composite reliab.	0.890	0.903	0.925	0.927
Cronbach's alpha	0.857	0.883	0.910	0.913
Avg. var. extrac.	0.508	0.389	0.536	0.503
Full collin. VIF	1.035	1.349	2.064	1.805
Q-squared		0.067	0.307	0.528
Min	-2.143	-1.640	-2.395	-2.361
Max	2.684	1.486	2.098	1.855
Median	-0.021	0.182	-0.061	-0.253
Mode	1.314	-1.282	-0.061	-0.253

Sumber : *Output warpPLS 6.0 (2020)*

Hasil *output* statistik pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa besaran *composite reability* dan *cronbach's alpha* > 0.70 yang berarti bahwa instrumen yang digunakan di dalam penelitian ini reliabel atau memiliki tingkat konsistensi yang tinggi.

TABEL 4
Loading and Cross Loading

	AI	EKI	KKA	KA	Type (as defined)	SE	P value
AI_1	(0.761)	0.061	-0.022	0.070	Reflective	0.106	<0.001
AI_2	(0.568)	0.073	-0.140	0.251	Reflective	0.115	<0.001
AI_3	(0.810)	-0.102	0.192	-0.170	Reflective	0.104	<0.001
AI_4	(0.510)	-0.045	0.006	0.152	Reflective	0.117	<0.001
AI_5	(0.814)	-0.014	-0.049	0.108	Reflective	0.104	<0.001
AI_6	(0.678)	-0.032	0.005	0.026	Reflective	0.110	<0.001
AI_7	(0.754)	-0.070	0.117	-0.406	Reflective	0.107	<0.001
AI_8	(0.744)	0.140	-0.154	0.087	Reflective	0.107	<0.001
EKI_1	0.140	(0.708)	-0.112	0.096	Reflective	0.109	<0.001
EKI_2	0.026	(0.661)	-0.227	0.077	Reflective	0.111	<0.001
EKI_3	0.060	(0.682)	0.112	0.055	Reflective	0.110	<0.001
EKI_4	0.034	(0.728)	-0.176	0.085	Reflective	0.108	<0.001
EKI_5	0.104	(0.720)	-0.300	0.036	Reflective	0.108	<0.001
EKI_6	-0.194	(0.596)	-0.116	0.036	Reflective	0.113	<0.001
EKI_7	0.016	(0.635)	-0.204	0.235	Reflective	0.112	<0.001
EKI_8	-0.038	(0.568)	-0.172	-0.102	Reflective	0.115	<0.001
EKI_9	-0.199	(0.496)	-0.096	0.160	Reflective	0.118	<0.001
EKI_10	-0.021	(0.755)	0.048	0.115	Reflective	0.107	<0.001
EKI_11	-0.120	(0.349)	0.531	-0.496	Reflective	0.125	0.004
EKI_12	0.110	(0.447)	0.683	-0.511	Reflective	0.120	<0.001
EKI_13	-0.130	(0.589)	0.413	-0.151	Reflective	0.114	<0.001
EKI_14	0.013	(0.601)	0.246	-0.184	Reflective	0.113	<0.001
EKI_15	0.067	(0.680)	-0.113	0.114	Reflective	0.110	<0.001
KKA_1	-0.080	0.012	(0.737)	-0.162	Reflective	0.107	<0.001

KKA_2	-0.106	0.228	(0.717)	0.273	Reflective	0.108	<0.001
KKA_3	0.137	0.194	(0.602)	0.345	Reflective	0.113	<0.001
KKA_4	0.032	0.169	(0.759)	-0.152	Reflective	0.106	<0.001
KKA_5	0.010	0.114	(0.874)	-0.056	Reflective	0.102	<0.001
KKA_6	-0.082	-0.038	(0.768)	0.278	Reflective	0.106	<0.001
KKA_7	-0.073	-0.190	(0.792)	-0.072	Reflective	0.105	<0.001
KKA_8	-0.160	-0.086	(0.791)	-0.110	Reflective	0.105	<0.001
KKA_9	0.270	0.065	(0.450)	0.127	Reflective	0.120	<0.001
KKA_10	0.134	-0.181	(0.821)	-0.107	Reflective	0.104	<0.001
_KKA_11	0.054	-0.232	(0.647)	-0.245	Reflective	0.111	<0.001
KA_1	0.078	0.113	-0.024	(0.798)	Reflective	0.105	<0.001
KA_2	-0.016	0.169	-0.070	(0.781)	Reflective	0.105	<0.001
KA_3	0.135	0.050	0.115	(0.648)	Reflective	0.111	<0.001
KA_4	0.094	-0.250	0.295	(0.590)	Reflective	0.114	<0.001
KA_5	-0.040	-0.167	0.217	(0.786)	Reflective	0.105	<0.001
KA_6	0.033	0.046	-0.314	(0.748)	Reflective	0.107	<0.001
KA_7	0.067	-0.124	-0.226	(0.745)	Reflective	0.107	<0.001
KA_8	-0.089	0.224	-0.161	(0.841)	Reflective	0.103	<0.001
KA_9	-0.091	0.286	-0.229	(0.775)	Reflective	0.106	<0.001
KA_10	0.082	-0.031	0.213	(0.667)	Reflective	0.110	<0.001
KA_11	-0.108	-0.370	-0.471	(0.356)	Reflective	0.124	0.003
KA_12	0.003	-0.180	-0.071	(0.772)	Reflective	0.106	<0.001
KA_13	-0.191	-0.063	0.205	(0.568)	Reflective	0.115	<0.001

Sumber : *Output warpPLS 6.0 (2020)*

Berdasarkan pernyataan kuesioner yang terdiri dari 20 (dua puluh) pernyataan *adversity intelligence*, 17 (tujuh belas) pernyataan etika kerja Islam, 11 (sebelas) pernyataan kepuasan kerja akuntan dan 18 (delapan belas) pernyataan kinerja akuntan yang diajukan, hanya terdapat 8 (delapan) pernyataan *adversity intelligence*, 15 (lima belas) pernyataan etika kerja Islam, 11 (sebelas) pernyataan kepuasan kerja akuntan dan 13 (tiga belas) pernyataan kinerja akuntan yang memenuhi kriteria validitas konvergen sehingga bisa dikutsertakan dalam analisis akhir. Selanjutnya, berdasarkan hasil *output* statistik pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar *loading indicator* lebih besar dari 0.70 dengan *p value* < 0.05 yang berarti bahwa indikator *adversity intelligence*, etika kerja Islam, kepuasan kerja akuntan dan kinerja akuntan dapat mewakili variabel yang diteliti sehingga memiliki validitas konvergen yang baik. Indikator etika kerja Islam dan kinerja akuntan yang ke 11 tetap dipertahankan karena memiliki *p value* < 0.05 (Sholihin & Ratmono, 2013).

TABEL 5

Nilai AVE Kuadrat

Correlations among I.vs. with sq. rts. of AVEs				
	AI	EKI	KKA	KA
AI	(0.713)	-0.050	-0.110	-0.184
EKI	-0.050	(0.624)	0.507	0.362
KKA	-0.110	0.507	(0.732)	0.657
KA	-0.184	0.362	0.657	(0.709)

Sumber : *Output warpPLS 6.0 (2020)*

Hasil *output* statistik pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar daripada korelasi antarkonstruksi yang dapat dilihat dari

nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) *adversity intelligence* 0.713 yang lebih besar dari konstruk lain yaitu -0.050 untuk etika kerja Islam, -0,110 untuk kepuasan kerja akuntan, dan -0.184 untuk kinerja akuntan. Hal ini juga berlaku untuk konstruk etika kerja Islam yaitu 0.624, kepuasan kerja akuntan 0.732, dan kinerja akuntan 0.709 yang berarti bahwa indikator penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik sehingga indikator yang digunakan di dalam penelitian dapat menjelaskan fenomena yang diteliti.

4.4. Model Struktural

TABEL 6

Effect sizes for path coefficients				
	AI	EKI	KKA	KA
AI				
EKI	0.057			
KKA	0.051	0.248		
KA	0.060	0.008	0.445	

Sumber : Output warpPLS 6.0 (2020)

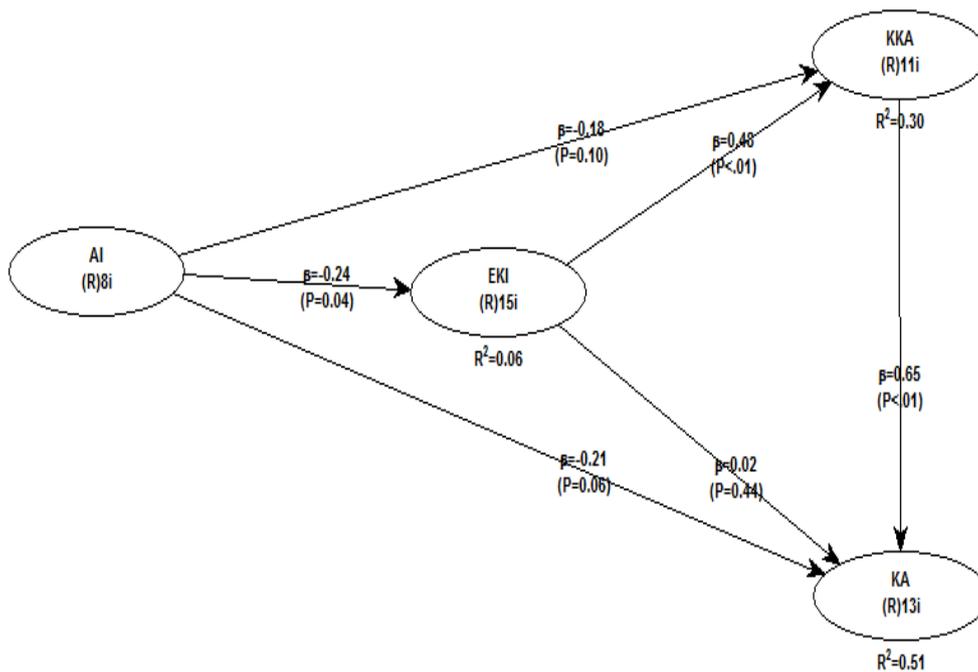
Hasil *output* statistik pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *R-Squared* etika kerja Islam 0.057 yang tergolong lemah, kepuasan kerja akuntan 0.300 tergolong lemah, dan kinerja akuntan 0.513 tergolong moderat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam hanya dapat dijelaskan sebesar 0.057 atau 5.7% oleh variabel *adversity intelligence* dan 94.3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini sehingga tergolong lemah. Selain itu, variabel kepuasan kerja akuntan dapat dijelaskan sebesar 0.300 atau 30% oleh variabel *adversity intelligence* dan etika kerja Islam, sementara 70% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini sehingga masih tergolong lemah. Selanjutnya, variabel kinerja akuntan dapat dijelaskan sebesar 0.513 atau 51.3% oleh variabel *adversity intelligence*, etika kerja Islam, dan kepuasan kerja akuntan, sementara 48.7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini sehingga tergolong moderat.

Selain itu, semua nilai *Q-Squared* lebih besar dari nol yaitu etika kerja Islam 0.067, kepuasan kerja akuntan 0.307, dan kinerja akuntan 0.528 yang mengindikasikan bahwa variabel *adversity intelligence* relevan dengan variabel etika kerja Islam, kepuasan kerja akuntan dan kinerja akuntan. Hasil *output* statistik pada tabel 6 juga menunjukkan bahwa nilai *effect size* tergolong lemah yang bernilai < 0.15 , kecuali hubungan antara etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja akuntan yang tergolong sedang yaitu 0.248 dan hubungan kepuasan kerja akuntan terhadap kinerja akuntan yang tergolong besar yaitu 0.445. Hasil *output* statistik pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja akuntan sangat

penting pengaruhnya terhadap kinerja akuntan di dalam bekerja dibandingkan hubungan *adversity intelligence* dan etika kerja Islam terhadap kinerja akuntan.

4.5. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis data dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* berupa *path coefficients* dan *p value* yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dengan bantuan *software WarpPLS 6.0*. Pengujian hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:



GAMBAR 2

WarpPLS Direct Effect (Pengaruh Langsung) Adversity Intelligence, Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja Akuntan dan Kinerja Akuntan
Sumber : *Output warpPLS 6.0 (2020)*

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel *adversity intelligence* dengan etika kerja Islam, etika kerja Islam dengan kepuasan kerja akuntan dan kepuasan kerja akuntan dengan kinerja akuntan karena memiliki $p\ value < 0.05$. Sementara, variabel *adversity intelligence* berpenaruh terhadap kepuasan kerja akuntan dan kinerja akuntan. Selain itu, etika kerja Islam juga tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja akuntan karena memiliki $p\ value > 0.05$.

Selanjutnya terdapat pengaruh langsung antar variabel seperti gambar 2 yang dijabarkan dalam tabel 7 berikut:

TABEL 7**Ringkasan Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

Path coefficients				
	AI	EKI	KKA	KA
AI				
EKI	-0.239			
KKA	-0.176	0.477		
KA	-0.206	0.020	0.650	

P values				
	AI	EKI	KKA	KA
AI				
EKI	0.036			
KKA	0.097	<0.001		
KA	0.062	0.444	<0.001	

Sumber : *Output warpPLS 6.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 8 di bawah ini dapat diketahui bahwa terdapat 2 (dua) uji hipotesis pengaruh tidak langsung yaitu etika kerja Islam dapat memediasi pengaruh *adversity intelligence* terhadap kepuasan kerja akuntan dan kinerja akuntan. Namun, kedua uji hipotesis pengaruh tidak langsung tersebut ditolak dan dinyatakan tidak berpengaruh karena memiliki *p value* > 0.05.

TABEL 8**Ringkasan Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

----- Indirect and total effects (table view) -----				
* Indirect and total effects *				

Indirect effects for paths with 2 segments				

	AI	EKI	KKA	KA
AI				
EKI				
KKA	-0.114			
KA	-0.119	0.310		
Number of paths with 2 segments				

	AI	EKI	KKA	KA
AI				
EKI				
KKA	1			
KA	2	1		
P values of indirect effects for paths with 2 segments				

	AI	EKI	KKA	KA
AI				
EKI				
KKA	0.121			
KA	0.194	<0.001		

Sumber : *Output warpPLS 6.0 (2020)*

4.6. Pembahasan Hasil

4.6.1 Pengaruh *adversity intelligence* terhadap etika kerja Islam

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini, *adversity intelligence* berpengaruh terhadap etika kerja Islam. Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena p value sebesar $0.04 < 0.05$. Artinya *adversity intelligence* dapat meningkatkan etika kerja Islam akuntan di dalam bekerja. *Adversity intelligence* berpengaruh terhadap etika kerja Islam mendukung penelitian (Fitri, 2019).

Adversity intelligence responden masih mampu melahirkan nilai positif yang dapat membantu seseorang untuk memahami rasa penghormatan diri, motivasi, semangat, kreatifitas, kesungguhan, perilaku positif, optimis, dan kestabilan emosi (Verma et al., 2017). Hal ini juga berkaitan dengan teori efikasi diri yang menyatakan bahwa seseorang yang merasa mampu melakukan suatu pekerjaan akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk berhasil, bahkan akan bertahan dalam kondisi sulit dan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan (Robbins & Judge, 2017).

Responden yang memiliki perilaku positif, kepercayaan diri yang tinggi dan kestabilan emosi dapat dibimbing untuk merasionalkan keyakinan berupa etika kerja Islam yang dapat diaplikasikan di dalam bekerja (Lubis, 2017). Etika kerja Islam dapat membimbing responden untuk merasionalkan perasaan benar atau salah di dalam melakukan suatu pekerjaan yang bersumber dari nilai-nilai Islam (Ali & Al-Owaidan, 2008). Responden yang memiliki *adversity intelligence* yang baik mampu menerapkan etika kerja Islam di dalam bekerja.

4.6.2. Pengaruh *adversity intelligence* terhadap kepuasan kerja akuntan

Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini, *adversity intelligence* berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan. Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa hipotesis ditolak karena p value sebesar $0.10 > 0.05$. Artinya *adversity intelligence* tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja akuntan di dalam bekerja. Hasil Penelitian ini bertolak belakang dengan *adversity intelligence* berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan yang pernah diteliti oleh (Iqbal & Verdaningrum, 2016; Mirza & Atrizka, 2018; Suryanti, 2016). Selain itu, nilai rata-rata variabel *adversity intelligence* adalah 24.08 dan standar deviasinya adalah 5.791. Artinya standar deviasi *adversity intelligence* cukup bervariasi. Berdasarkan hasil *output* statistik terkait variabel *adversity intelligence* terlihat ada beberapa jawaban responden yang berada di bawah rata-rata, hal ini salah satu yang juga diduga menyebabkan hasil penelitian ini menjadi tidak berpengaruh. Beberapa kuesioner tersebut berkaitan dengan tidak sengaja menghapus email penting, tidak dapat mengambil cuti yang sangat dibutuhkan,

tidak dapat menemukan dokumen penting, dan melewatkan janji penting. Jawaban dari responden rata-rata sangat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan.

Akuntan harus menjunjung tinggi kepercayaan masyarakat dalam bekerja. Adanya keinginan responden untuk menjunjung tinggi kepercayaan dapat dilihat dari sikap responden yang tidak ingin melewatkan janji penting, kehilangan dokumen dan email penting yang menjadi fokus responden di dalam bekerja sehingga saat responden berada dalam kondisi sulit yang berhubungan dengan tingkat kepercayaan terhadap pekerjaan responden, sebagian responden belum mampu menghadapinya (Agoes & Ardana, 2014). Hal inilah yang diduga mengakibatkan tidak adanya pengaruh antara *adversity intelligence* dengan kepuasan kerja akuntan.

Adversity intelligence yang cenderung mampu mengendalikan kesulitan dalam suatu kondisi dan kadang tidak mampu mengendalikan kesulitan dalam kondisi yang lain mengakibatkan kepuasan kerja akuntan di dalam bekerja menjadi berkurang yang dapat disebabkan oleh pikiran negatif. Kepuasan kerja merupakan kecenderungan merespon akuntan dalam menghadapi sesuatu yang dalam hal ini responden cenderung merespon puas, namun belum mencapai titik sangat puas (Lubis, 2017).

Sebagian responden yang tidak mampu mengendalikan kesulitan dapat berpikir negatif yang mampu merusak kesuksesan karena melewatkan peluang yang sebenarnya bisa dilakukan, namun terhalang akibat adanya pikiran negatif tersebut. Kemampuan seseorang tidak berasal dari kesulitan yang dialami, namun berasal dari cara mereka merespon kesulitan tersebut (Stoltz, 2005). Oleh karena itu, responden yang memiliki *adversity intelligence* yang baik mampu berpikir positif terhadap berbagai kesulitan yang terjadi sehingga benar-benar mampu menyelesaikannya. Hal ini sesuai dengan teori kesesuaian diri yang menyatakan saat seseorang merasa mampu mengerjakan sesuatu, maka ia akan terpuaskan bahkan sebelum ia mendapatkan hasilnya karena merasa pekerjaan tersebut berada dalam kendalinya sehingga terdapat dorongan yang membuat ia benar-benar mampu menyelesaikannya (Robbins & Judge, 2017).

4.6.3. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja akuntan

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini, etika kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan. Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena p value sebesar $0.01 < 0.05$. Artinya etika kerja Islam dapat meningkatkan kepuasan kerja akuntan di dalam bekerja. Etika kerja Islam berdampak terhadap kepuasan kerja akuntan pernah diteliti oleh (Amilin, 2016; Amilin et al., 2018; Qistina Balkis Binti Mohd Yusof, Nurus Saadah Binti Md Yusof, 2017). Menurut teori etika teonom, seorang responden

yang menjalankan etika kerja Islam mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan perintah Tuhan (Agoes & Ardana, 2014). Pekerjaan yang disesuaikan dengan perintah Tuhan akan melahirkan kecenderungan merespon suatu pekerjaan untuk meraih ridho Ilahi dan menyadari bahwa terdapat kesenangan hakiki yaitu akhirat yang pantas diperjuangkan (Harahap, S, 2011).

Kepuasan kerja akuntan merupakan sikap atau kecenderungan responden untuk merespon pekerjaan. Menurut teori penentuan nasib sendiri khususnya konsep kesesuaian diri menyatakan bahwa seseorang yang melakukan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya dapat merasakan kebahagiaan saat menjalani prosesnya walaupun belum memperoleh hasilnya. Nilai-nilai Islam yang terdapat di dalam etika kerja Islam mampu membimbing responden untuk merasionalkan keyakinan untuk cenderung merespon baik pekerjaan sehingga responden merasakan kepuasan kerja saat bekerja walaupun belum mencapai titik sangat puas.

4.6.4. Etika kerja Islam memediasi pengaruh *adversity intelligence* terhadap kepuasan kerja akuntan

Hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini merupakan pengaruh tidak langsung, yaitu *adversity intelligence* berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan yang dimediasi oleh etika kerja Islam. Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa hipotesis ditolak karena p value sebesar $0.121 > 0.05$. Artinya *adversity intelligence* tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja akuntan di dalam bekerja walaupun terdapat variabel mediasi etika kerja Islam.

Selain itu, nilai rata-rata untuk masing-masing variabel yaitu variabel *adversity intelligence* 24.08, variabel etika kerja Islam 66.37, dan variabel kepuasan kerja akuntan 43.94. Sementara, standar deviasi masing-masing variabel ialah 5.791 untuk variabel *adversity intelligence*, 5.434 untuk variabel etika kerja Islam, dan 5.170 untuk variabel kepuasan kerja akuntan. Artinya standar deviasi untuk semua variabel penelitian cukup bervariasi. Berdasarkan hasil *output* statistik terkait variabel *adversity intelligence* terlihat ada beberapa jawaban responden yang berada di bawah rata-rata, hal ini salah satu yang juga diduga menyebabkan hasil penelitian ini menjadi tidak berpengaruh. Beberapa kuesioner tersebut berkaitan dengan tidak sengaja menghapus email penting, tidak dapat mengambil cuti yang sangat dibutuhkan, tidak dapat menemukan dokumen penting, dan melewatkan janji penting. Jawaban dari responden rata-rata sangat mempengaruhi mereka.

Jika dihubungkan dengan teori efikasi diri, teori etika teonom, dan teori penentuan nasib sendiri dengan konsep kesesuaian diri maka *adversity intelligence* dapat berdampak

terhadap tingkat kepuasan kerja akuntan di dalam bekerja walaupun terdapat variabel mediasi etika kerja Islam. Hal ini terjadi karena responden yang memiliki tingkat *adversity intelligence* yang baik, mampu berpikir positif dan yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga responden dapat merasionalkan keyakinan yang sesuai dengan nilai-nilai agama yang menyadari bahwa terdapat kepuasan abadi di akhirat yang seharusnya diperjuangkan sehingga responden cenderung bahagia dalam bekerja dan menyebabkan tingkat kepuasan kerja akuntan meningkat. Oleh karena itu, *adversity intelligence* yang cenderung mampu menyelesaikan kesulitan dalam suatu kondisi dan belum mampu menyelesaikan kesulitan dalam kondisi yang lain diduga dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja akuntan belum mencapai titik sangat puas walaupun terdapat variabel mediasi etika kerja Islam.

Selain itu, jika dihubungkan dengan teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider berkaitan dengan perilaku seseorang yang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan atau usaha dan kekuatan eksternal (*external forces*) yaitu faktor yang berasal dari luar misalnya latar belakang agama (Tandiontong, 2016). Nilai-nilai agama seharusnya dijadikan landasan utama seseorang dalam bersikap dan berperilaku di dalam bekerja dan di seluruh aspek kehidupan sehingga keadilan, kesejahteraan dan kepentingan umum dapat tercapai. Kesejahteraan seseorang akan berdampak terhadap kepuasan sehingga diharapkan *fraud* dapat berkurang (ACFE Indonesia, 2018). Nilai-nilai agama dapat meningkatkan profesionalisme akuntan karena mampu mengatur seseorang untuk berperilaku etis. Pengendalian etika menempati urutan tertinggi dunia yang mampu berperan sebesar 81% dalam mencegah kasus kecurangan dengan penurunan kasus kecurangan mencapai 51% pada tahun 2019 (Dorris et al., 2020). Selain itu, pengendalian etika mampu berperan sebesar 88% dalam mencegah kasus kecurangan yang berada di kawasan Asia Pasifik pada tahun 2019.

Namun, menurut survei yang dilakukan oleh *Global Fraud Survey 2019* membuktikan bahwa Indonesia menempati urutan pertama dalam kategori banyaknya kasus kecurangan yang terjadi di kawasan Asia Pasifik yaitu mencapai 36 kasus. Sementara, urutan kedua ditempati oleh China dengan 33 kasus dan Australia 29 kasus (Dorris et al., 2020). Berdasarkan survei tersebut, kasus kecurangan yang terjadi di Indonesia masih sangat tinggi, hal ini menandakan bahwa pengendalian etika yang berasal dari nilai-nilai agama belum mampu mengurangi kasus kecurangan yang terjadi. Hal ini mengakibatkan kesejahteraan belum mampu diciptakan dengan baik sehingga berdampak terhadap tingkat kepuasan. Hal

ini pulalah yang diduga menyebabkan tidak adanya pengaruh *adversity intelligence* terhadap kepuasan kerja akuntan walaupun terdapat efek pemediasi etika kerja Islam.

4.6.5. Pengaruh *adversity intelligence* terhadap kinerja akuntan

Hipotesis kelima (H_5) dalam penelitian ini, *adversity intelligence* berpengaruh terhadap kinerja akuntan. Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa hipotesis ditolak karena p value sebesar $0.06 > 0.05$. Artinya *adversity intelligence* tidak dapat meningkatkan kinerja akuntan di dalam bekerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan *adversity intelligence* berpengaruh terhadap kinerja akuntan yang diteliti oleh (Fitri, 2019). Selain itu, nilai rata-rata variabel *adversity intelligence* adalah 24.08 dan standar deviasinya adalah 5.791. Artinya standar deviasi *adversity intelligence* cukup bervariasi. Berdasarkan hasil *output* statistik terkait variabel *adversity intelligence* terlihat ada beberapa jawaban responden yang berada di bawah rata-rata, hal ini salah satu yang juga diduga menyebabkan hasil penelitian ini menjadi tidak berpengaruh. Beberapa kuesioner tersebut berkaitan dengan tidak sengaja menghapus email penting, tidak dapat mengambil cuti yang sangat dibutuhkan, tidak dapat menemukan dokumen penting, dan melewatkan janji penting. Jawaban dari responden rata-rata sangat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan sehingga kinerja akuntan menjadi tidak maksimal.

Menurut teori efikasi diri, seseorang yang mempunyai *adversity intelligence* yang baik akan merasa tertantang untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi karena ia merasa mampu untuk menyelesaikannya. *Adversity intelligence* juga dapat menciptakan spiral positif, yaitu orang yang mempunyai efikasi diri yang baik cenderung lebih terlibat dalam tugas mereka yang berdampak terhadap peningkatan kinerja produktif, kreatif dan aktif sehingga memperoleh kinerja yang baik (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, sebagian responden yang kadang mampu menghadapi dan menyelesaikan kesulitan dalam suatu kondisi dan belum mampu menyelesaikan kesulitan dalam kondisi yang lain mengakibatkan kinerja akuntan terganggu namun masih tergolong baik. Hal ini pulalah yang diduga menyebabkan *adversity intelligence* tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja akuntan.

4.6.6. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja akuntan

Hipotesis keenam (H_6) dalam penelitian ini, etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja akuntan. Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa hipotesis ditolak karena p value sebesar $0.44 > 0.05$. Artinya etika kerja Islam tidak dapat meningkatkan kinerja akuntan di dalam bekerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja akuntan pernah diteliti oleh (Fitri, 2019; Imam et al., 2013; Salahudin et al., 2016). Selain itu, nilai rata-rata variabel etika kerja Islam adalah 66.37 dan

standar deviasinya adalah 5.434. Artinya standar deviasi etika kerja Islam cukup bervariasi. Berdasarkan hasil *output* statistik terkait variabel etika kerja Islam terlihat ada beberapa jawaban responden yang berada di bawah rata-rata. Beberapa kuesioner tersebut berkaitan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, niat mengabdikan dalam bekerja merupakan sikap terpuji, bekerja secara konsisten untuk memenuhi tanggung jawab, dan bekerja maksimal dapat mendorong organisasi. Berdasarkan jawaban responden tersebut terlihat bahwa masih ada jawaban responden yang belum mencapai titik sangat setuju. Hal ini menyebabkan beberapa jawaban responden berada di bawah rata-rata yang diduga berpengaruh terhadap tingkat kinerja akuntan.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan antara keyakinan dan tindakan. Keyakinan terhadap penerapan etika kerja Islam di dalam bekerja dapat dibuktikan dengan adanya pengaruh antara etika kerja Islam yang dapat meningkatkan kepuasan kerja akuntan namun belum dapat dibuktikan dengan peningkatan kinerja akuntan di dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori strukturasi konsep agensi yang menyatakan bahwa manusia (agen) mempunyai kekuasaan dan mampu bertindak secara berbeda sesuai dengan tujuannya, kemampuannya, dan refleksifnya. Konstruksi budaya yang mementingkan pencapaian kekayaan materi menjiwai praktik kehidupan sehari-hari sebagian besar akuntan (Ludigdo, 2007).

Hal inilah yang diduga menyebabkan tidak adanya pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja akuntan. Etika kerja Islam sangat dibutuhkan untuk melakukan pengelolaan organisasi yang beranggotakan para profesional yang membutuhkan kemampuan yang memadai, tidak hanya kemampuan intelektual dan rasional, tetapi juga kemampuan yang bersumber dari hati. Akuntan merupakan penjaga pintu yang menjunjung tinggi integritas pengungkapan laporan keuangan yang dipertanggungjawabkan kepada pihak lain (Ludigdo, 2007).

4.6.7. Etika kerja Islam memediasi pengaruh *adversity intelligence* terhadap kinerja akuntan

Hipotesis ketujuh (H_7) dalam penelitian ini merupakan pengaruh tidak langsung, yaitu *adversity intelligence* berpengaruh terhadap kinerja akuntan yang dimediasi oleh etika kerja Islam. Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa hipotesis ditolak karena p value sebesar $0.194 > 0.05$. Artinya *adversity intelligence* tidak dapat meningkatkan kinerja akuntan di dalam bekerja walaupun terdapat variabel mediasi etika kerja Islam. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan *adversity intelligence* berpengaruh terhadap kinerja akuntan yang dimediasi oleh etika kerja Islam pernah diteliti oleh (Fitri, 2019).

Selain itu, nilai rata-rata untuk masing-masing variabel yaitu variabel *adversity intelligence* 24.08, variabel etika kerja Islam 66.37, dan variabel kinerja akuntan 52.37. Sementara, standar deviasi masing-masing variabel ialah 5.791 untuk variabel *adversity intelligence*, 5.434 untuk variabel etika kerja Islam, dan 6.257 untuk variabel kinerja akuntan. Artinya standar deviasi untuk semua variabel penelitian cukup bervariasi. Berdasarkan hasil *output* statistik terkait variabel *adversity intelligence* terlihat ada beberapa jawaban responden yang berada di bawah rata-rata, hal ini salah satu yang juga diduga menyebabkan hasil penelitian ini menjadi tidak berpengaruh. Beberapa kuesioner tersebut berkaitan dengan tidak sengaja menghapus email penting, tidak dapat mengambil cuti yang sangat dibutuhkan, tidak dapat menemukan dokumen penting, dan melewatkan janji penting. Jawaban dari responden rata-rata sangat mempengaruhi mereka.

Jika dihubungkan dengan teori efikasi diri dan teori etika teonom maka *adversity intelligence* dapat berdampak terhadap kinerja akuntan di dalam bekerja. Hal ini terjadi karena responden yang mempunyai tingkat *adversity intelligence* yang baik, dapat berpikir tenang dan positif sehingga mampu membimbingnya untuk merasionalkan keyakinan berupa etika kerja Islam yang berdampak terhadap peningkatan kinerja akuntan karena menyadari bahwa terdapat pertanggungjawaban di akhirat yang menyebabkan responden selalu merasa diawasi sehingga tingkat produktifitas dan kualitas kerja dapat meningkat. Oleh karena itu, sebagian responden yang cenderung mampu menghadapi dan menyelesaikan kesulitan dalam suatu kondisi dan kadang tidak mampu dalam kondisi yang lain diduga dapat menyebabkan kinerja akuntan tidak maksimal walaupun terdapat variabel mediasi etika kerja Islam.

Selain itu, jika dihubungkan dengan teori atribusi mengenai *internal locus of control* yang mampu secara personal mempengaruhi sikap dan perilakunya melalui kemampuan, keahlian, usaha yang dia miliki dan *external locus of control* yang perilakunya sangat ditentukan oleh faktor-faktor di luar pengendaliannya seperti agama (Tandiontong, 2016). Nilai-nilai agama dapat mengukuhkan akar profesionalisme akuntan yaitu memberikan kualitas pekerjaan yang memadai kepada masyarakat dan pemakai jasa profesi lainnya secara tulus dan tidak menjadikan uang sebagai tujuan utama sehingga keadilan, kesejahteraan dan kepentingan umum dapat tercapai. Pencapaian tersebut mampu meningkatkan kinerja akuntan yang diharapkan mampu meminimalisir kecurangan (ACFE Indonesia, 2018; Ludigdo, 2007). Nilai-nilai agama mampu meningkatkan kinerja dan perilaku etis. Hal ini dibuktikan dengan adanya pernyataan bahwa pengendalian etika menempati urutan pertama dunia yang berperan sebesar 81% dalam mencegah kasus kecurangan dengan penurunan kasus mencapai 51%

pada tahun 2019. Selain itu, pengendalian etika dapat berperan sebesar 88% dalam mencegah kasus kecurangan yang berada di kawasan Asia Pasifik pada tahun 2019 (Dorris et al., 2020).

Namun, Indonesia menempati urutan pertama pula dalam kategori banyaknya kasus kecurangan yang terjadi di kawasan Asia Pasifik yaitu mencapai 36 kasus. Sementara, urutan kedua ditempati oleh China dengan 33 kasus dan Australia 29 (Dorris et al., 2020). Hal ini menandakan bahwa pengendalian etika yang berasal dari nilai-nilai agama belum mampu mengukuhkan akar profesional dalam bekerja, yang tercermin dari banyaknya kasus kecurangan. Oleh karena itu, keadilan, kesejahteraan dan kepentingan umum juga belum mampu diciptakan dengan baik sehingga mempengaruhi tingkatan kinerja. Hal ini pulalah yang diduga menyebabkan tidak adanya pengaruh *adversity intelligence* terhadap kinerja akuntan walaupun terdapat efek mediasi etika kerja Islam.

4.6.8. Pengaruh kepuasan kerja akuntan terhadap kinerja akuntan

Hipotesis kedelapan (H_8) dalam penelitian ini, kepuasan kerja akuntan berpengaruh terhadap kinerja akuntan. Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena p value sebesar $0.01 < 0.05$. Artinya kepuasan kerja akuntan dapat meningkatkan kinerja akuntan di dalam bekerja. Kepuasan kerja akuntan dapat berpengaruh terhadap kinerja akuntan pernah diteliti oleh (Amilin, 2016; Qistina Balkis Binti Mohd Yusof, Nurus Saadah Binti Md Yusof, 2017) Perilaku responden di dalam bekerja ditentukan oleh sikapnya terhadap pekerjaan tersebut (Lubis, 2017). Artinya seorang responden yang cenderung merespon baik pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja akuntan di dalam bekerja walaupun belum mencapai titik sangat puas.

Hal ini sesuai dengan teori kesesuaian diri yang menyatakan bahwa seorang responden yang senang terhadap pekerjaannya karena sesuai dengan minat dirinya dapat memperoleh kebahagiaan yang tidak hanya dirasakan saat memperoleh keberhasilan, tetapi juga dirasakan saat menjalani proses menuju keberhasilan tersebut (Robbins & Judge, 2017). Rasa bahagia dapat mendorong responden untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja akuntan dapat sejalan dengan peningkatan kinerja akuntan di dalam bekerja walaupun belum mencapai titik maksimal.

5. SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN IMPLIKASI PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa *adversity intelligence* berpengaruh terhadap etika kerja Islam, etika kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan, dan kepuasan kerja akuntan berpengaruh terhadap kinerja akuntan. Sementara, *adversity intelligence* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan dan

kinerja akuntan. Selain itu, etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan. Etika kerja Islam juga tidak dapat memediasi pengaruh *adversity intelligence* terhadap kepuasan kerja akuntan dan kinerja akuntan. Selanjutnya, keterbatasan penelitian ini ialah tidak ada proses pendampingan dari peneliti dalam proses pengisian kuesioner sehingga kemungkinan bias bisa terjadi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa implikasi yaitu akuntan yang memiliki *adversity intelligence* yang baik dan didukung dengan penerapan nilai-nilai kerja yang sesuai dengan tuntunan Tuhan yang dijalankan dengan penuh keyakinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pekerjaan tersebut berkesesuaian dengan dirinya sehingga mampu tercermin di dalam perilaku akuntan di dalam bekerja yaitu peningkatan kinerja akuntan secara individu yang berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasi dan perekonomian Indonesia secara keseluruhan. Seorang akuntan yang beragama Islam juga harus menerapkan etika kerja yang sesuai dengan tuntunan Al Quran dan As Sunnah agar dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Bagi penelitian selanjutnya, bisa memperdalam riset dengan cakupan yang lebih luas misalnya akuntan yang berada di seluruh Indonesia. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain seperti *attitude towards work, deviant work behaviour, dysfunctional behaviour, conflict resolution styles, abusive supervision, self-efficacy, role of personality x and y*.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE Indonesia. (2018). ACFE. In *Www.Acfe-Indonesia.or.Id* (pp. 1–16). <https://www.acfe.com/report-to-the-nations/2018/default.aspx>
- Agoes, S., & Ardana, I. C. (2014). *Etika Bisnis dan Profesi*. Salemba Empat.
- Ahmad, H., Ahmad, K., & Ali Shah, I. (2010). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment. *European Journal of Social Sciences*, 18(2), 257–267.
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Amilin, A. (2016). Measuring the correlation of job satisfaction with accountants performance: The role of Islamic work ethics as a moderator. *European Research Studies Journal*, 19(4), 188–201. <https://doi.org/10.35808/ersj/590>
- Amilin, A., Ismail, T., Astuti, S., Reskino, & Mulazid, A. S. (2018). Islamic work ethics and organizational justice implementation in reaching accountants' job satisfaction. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(1), 1–11.

- Badan Pusat Statistik. (2017). *Statistik Politik 2017*.
- Dorris, B., Examiners, F., & Dorris, B. (2020). *Association of Certified Fraud Examiners*.
- Fitri, Y. (2019). *The Role of Adversity Intelligence in Encouraging the Implementation of Islamic Work Ethics and the Impact on Accountant ' s Performance and Career Development of Accountants*. 2019, 619–633. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i14.4342>
- Harahap, S, S. (2011). *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Salemba Empat.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65(ICIBSoS), 272–277. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>
- Imam, A., Abbasi, A. S., & Muneer, S. (2013). Employee performance from the lens of Islamic work ethics: Mediating role of personality x and y. *Sci. Int(Lahore)*, 25(3), 611–617.
- Iqbal, M., & Verdaningrum, A. (2016). Pengaruh Culture Shock Dan Adversity Quotient Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Di Hongkong. *Jurnal Kajian Wilayah*, 7(2), 101. <https://doi.org/10.14203/jkw.v7i2.745>
- Lubis, A. . (2017). *Akuntansi Keprilakuan*. Salemba Empat.
- Ludigdo, U. (2007). *Paradoks Etika Akuntan*. Pustaka Pelajar.
- Mirza, R., & Atrizka, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Adversity Quotient dan Work Family Conflict pada Perawat Wanita yang Telah Menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai. *Jurnal Diversita*, 4(2), 119. <https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.2049>
- Qistina Balkis Binti Mohd Yusof, Nurus Saadah Binti Md Yusof, R. B. A. (2017). the Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction in Organization; a Study in Sekolah Rendah Islam Indera Mahkota (Sri Abim), Kuantan. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 1(3), 46–61. <http://gbse.com.my/v1no3jan17/Paper-44-.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.
- Salahudin, S. N. bin, Baharuddin, S. S. binti, Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 582–590. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00071-x](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00071-x)
- Shafique, M. N., Haseeb, M., Ahmad, N., Khurshid, M., & Ahmad, H. (2015). The Influence of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organization Commitment. *Journal of Marketing and Consumer Research Journal*, 14(1999), 23–29. <http://www.iiste.org/Journals/index.php/JMCR/article/viewFile/24858/25461>
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Andi.
- Statistik, B. P. (2017). *Statistik Politik 2017*.
- Stoltz, P. . (2005). *Adversity Quotient Mengubah hambatan menjadi Peluang*. PT Gramedia.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Suryanti, S. (2016). Hubungan Antara Dimensi Adversity Quotient Dengan Kepuasan Kerja Pada Wirausaha Wanita (Studi Kasus Pada Wirausaha Fashion Dan Kuliner Di Kota Samarinda). *Jurnal Manajemen*, 8(2), 136–151.
- Tandiontong, M. (2016). *Kualitas Audit dan Pengukurannya*. Alfabeta.
- Verma, S., Aggarwal, A., & Bansal, H. (2017). The Relationship between Emotional Intelligence (EQ) and Adversity Quotient (AQ). *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 49–53. <https://doi.org/10.9790/487x-1901024953>