

**KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL,
KECERDASAN INTELEKTUAL, INDEPENDENSI, REKAN
KERJA DAN ETIKA PROFESI TERHADAP
KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada KAP di Jawa Tengah dan DIY)**

SKRIPSI

**Untuk Mmenuh Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh :
Khuswatun Hidayah
NIM. 13.0102.0042

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

**KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL,
KECERDASAN INTELEKTUAL, INDEPENDENSI, REKAN
KERJA DAN ETIK PROFESI TERHADAP
KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah
dan DIY)**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**

Disusun oleh:
Khuswatun Hidayah
NIM. 13.0102.0042

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

SKRIPSI

KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN INTELEKTUAL, INDEPENDENSI, REKAN KERJA, DAN ETIKA PROFESI TERHADAP KINERJA AUDITOR

(Studi Empiris pada KAP di Jawa Tengah dan DIY)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Khuswatun Hidayah

NPM 13.0102.0042

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **24 Februari 2018**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Wawan Sadyo N, SE., M.Si., Ak., CA

Pembimbing I

Yulinda Devi Pramita, SE., M.Sc

Pembimbing II

Tim Penguji

Siti Noor Khikmah, SE., M.Si

Ketua

Wawan Sadyo N, SE., M.Si., Ak., CA

Sekretaris

Veni Soraya Dewi, SE., M.Si

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khuswatun Hidayah

NIM : 13.0102.0042

Fakultas : Ekonomi

Program studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL,
KECERDASAN INTELEKTUAL, INDEPENDENSI, REKAN-KERJA
DAN ETIKA PROFESI TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada KAP di Jawa Tengah dan DIY)**

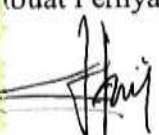
Adalah benar-benar hasil karya Saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku(di cabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.



gelang, 26 Januari 2018

buat Pernyataan,


Khuswatun Hidayah
NIM. 13.0102.0042

RIWAYAT HIDUP

Nama : Khuswatun Hidayah
Tempat, tanggal lahir : Magelang, 17 September 1994
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat rumah : Macanan, Banyusari, Tegalrejo, Magelang
Alamat email : khuswatun.hidayah@gmail.com

Pendidikan formal:

Sekolah Dasar (2001-2006) : SD Dlimas
SMP (2007-2010) : SMPN 1 Tegalrejo
SMK (2011-2013) : SMK SYUBBANUL WATHON
Perguruan Tinggi (2013-2018) : S1 Program Studi Akuntansi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Penghargaan:

- Lolos Program Kreativitas Mahasiswa (PKM)

Magelang, 26 Januari 2018

Peneliti



Khuswatun Hidayah
NPM. 13.012.0042

MOTTO

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."
(QS. 94: 5 - 6)

Pertama muncul sebuah impian, diikuti oleh perjuangan, lalu ada kemenangan. Masalahnya adalah kebanyakan orang menyerah dalam perjuangan dan tidak pernah merasakan kemenangan (Greg S. Reid)

Do'a Ibu dan Bapak selalu menjadi prioritas dalam segala hal~

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN INTELEKTUAL, INDEPENDENSI, REKAN KERJA DAN ETIKA PROFESI TERHADAP KINERJA AUDITOR (studi empiris pada KAP di Jawa Tengah dan DIY)”**.

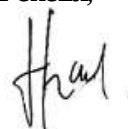
Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi program strata satu (S-1) fakultas ekonomi universitas muhammadiyah magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, peneliti tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi peneliti berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak wawan sadtyo N, SE. M.Si, Ak, CA, selaku dosen pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Ibu Yulinda Devi Pramitha, SE., M.Sc, selaku dosen pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
3. Ibu Nur Laila Yuliani, SE., M.Sc selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Ibu Siti Noor Khikmah, SE., M.Si selaku dosen penguji 1(satu) yang juga banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
5. Ibu Veni Soraya Dewi, S.E., M.Si selaku dosen penguji 2(dua) yang juga banyak membantu memberikan masukan didalam perbaikan skripsi.
6. Kedua orang tua Bapak Umar dan Ibu Sa'adah, Adik Khuswanti Nurjannah dan Adik Anisa Fatkhiyati, serta keluarga lainnya yang sudah memberikan dukungan dan semangat.
7. Teman – teman yang selalu memberikan dukungan, semangat dan nasihat agar tidak berputus asa.

Magelang, 26 Februari 2018

Peneliti,



Khuswatun Hidayah

NIM. 13.0102.0042

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Pernyataan Orisinalitas	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kontribusi Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PEMUSATAN HIPOTESIS	
A. Telaah teori	12
1. Teori atribusi	12
2. Kinerja auditor	13
3. Kecerdasan emosional	16
4. Kecerdasan Spiritual	18
5. Kecerdasan Intelektual	19
6. Independensi	21
7. Rekan Kerja	23
8. Etika Profesi	24
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	26
C. Perumusan Hipotesis	28
1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.....	28

2. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor	29
3. Pengaruh Kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor	31
4. Pengaruh Independensi terhadap kinerja auditor	33
5. Pengaruh Rekan kerja terhadap kinerja auditor	34
6. Pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor	36
D. Model Penelitian	38
BAB III METODA PENELITIAN	
A. Populasi dan sampel	39
B. Data Penelitian	40
C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel	40
1. Kinerja auditor	40
2. Kecerdasan emosional	41
3. Kecerdasan spiritual	41
4. Kecerdasan intelektual	42
5. Independensi	42
6. Rekan kerja	43
7. Etika profesi	44
D. Metode Analisis Data	44
1. Statistik Deskriptif	44
2. Uji kualitas Data	45
E. Pengujian Hipotesis	47
1. Koefisien determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	47
2. Uji F (uji <i>Goodness of Fit</i>)	47
3. Uji t	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Statistik Deskriptif Data	50
B. Statistik Deskriptif Responden	51
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	52
D. Uji Kualitas Data	56
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reliabilitas	58

E.	Analisis Data	59
1.	Regresi Linear Berganda	59
F.	Uji Hipotesis	61
1.	Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	61
2.	Uji F (<i>Goodness of fit</i>)	62
3.	Uji t	63
G.	Pembahasan	67
1.	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor	67
2.	Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Auditor	68
3.	Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Auditor	69
4.	Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor	70
5.	Pengaruh Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor	72
6.	Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor	73
BAB V KESIMPULAN		
A.	Kesimpulan	74
B.	Keterbatasan Penelitian	75
C.	Saran	75
DAFTAR PUSTAKA		76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	26
Tabel 4.1	Sampel dan Tingkat Pengembalian	50
Tabel 4.2	Profil Responden	51
Tabel 4.3	Statistik deskriptif	53
Tabel 4.4	Uji Validitas.....	56
Tabel 4.5	<i>Cross Loading</i>	57
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.7	Analisis regresi linier berganda	60
Tabel 4.8	Uji R^2	61
Tabel 4.9	Uji F	62
Tabel 4.10	Uji t	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	38
Gambar 3.1 Uji F	48
Gambar 3.2 Uji t	49
Gambar 4.1 Uji F	63
Gambar 4.2 Uji t Variabel Kecerdasan Emosional	64
Gambar 4.3 Uji t Variabel Kecerdasan Spiritual	64
Gambar 4.4 Uji t Variabel Kecerdasan Intelektual	65
Gambar 4.5 Uji t Variabel Independensi	65
Gambar 4.6 Uji t Variabel Rekan Kerja	66
Gambar 4.7 Uji t Variabel Etika Profesi	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	80
Lampiran 2 Daftar Jumlah Auditor KAP Jawa Tengah dan DIY	90
Lampiran 3 Daftar Penyebaran Kuesioner.....	91
Lampiran 4 Sampel Penelitian	94
Lampiran 5 Tabulasi Data Pengisian Kuesioner	95
Lampiran 6 Statistik Deskriptif.....	106
Lampiran 7 Uji Validitas	109
Lampiran 8 Uji Reliabilitas	116
Lampiran 9 Analisis Regresi Berganda	119
Lampiran 10 Tabel Distribusi F	121
Lampiran 11 Tabel Distribusi t	123
Lampiran 12 Surat Pernyataan.....	124
Lampiran 13 Surat Pernyataan.....	125
Lampiran 14 Surat Keterangan	126
Lampiran 15 Surat Keterangan	127
Lampiran 16 Surat Keterangan	128
Lampiran 17 Surat Keterangan Ijin Riset	129
Lampiran 18 Surat Keterangan Penelitian.....	130
Lampiran 19 Surat Keterangan	131

ABSTRAK

KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN INTELEKTUAL, INDEPENDENSI, REKAN KERJA DAN ETIKA PROFESI TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris pada KAP di Jawa Tengah dan DIY)

Oleh:

Khuswatun Hidayah

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Independensi, Rekan Kerja Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. Data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dengan mengirimkan kuesioner pada auditor yang bekerja pada KAP di Jawa Tengah dan DIY. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*, sehingga sampel yang diperoleh berjumlah 41 sampel. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu CFA dan di bantu oleh program SPSS versi 21. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa kecerdasan intelektual dan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sedangkan untuk kecerdasan emosiona, kecerdasan spiritual, independensi, dan etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Independensi, Rekan Kerja, Etika Profesi dan Kinerja Auditor

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit. Jika diklasifikasikan menurut perannya, auditor dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu auditor pemerintah, auditor intern, dan auditor independen atau akuntan publik. Akuntan publik adalah auditor profesional yang bekerja dalam Kantor Akuntan Publik (KAP), dimana auditor memiliki peran sebagai pihak yang memberikan informasi terkait pelaporan keuangan bagi kliennya. Berbeda dengan profesi lain seperti misalnya dokter atau pengacara, dimana dokter atau pengacara melakukan tugasnya hanya berorientasi pada kepuasan klien semata sebagai pihak kedua, sedangkan auditor independen melakukan tugasnya tak sebatas untuk kepentingan klien, tetapi juga mempertimbangkan dampaknya pada pihak ketiga. Oleh sebab itu, seorang auditor independen dituntut untuk menjalankan tugasnya secara baik demi pengungkapan yang sedetail-detailnya pada laporan keuangan (*full disclosure*). Meminimalkan pelanggaran dalam pengungkapan laporan keuangan suatu hal yang wajib di pegang oleh seorang auditor, karena semakin sedikit pelanggaran yang ada maka kinerja seorang auditor akan semakin baik di mata klien.

Kinerja auditor dapat dikatakan baik jika dalam pelaksanaan jasa auditnya sesuai standar auditing. Peningkatan kinerja yang dimiliki oleh seorang auditor dalam menghadapi persaingan harus dilakukan, dengan

kinerja yang baik maka hasil kinerja akan memiliki kualitas dan kuantitas yang baik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP Nomor 20 Tahun 2015) tanggal 6 April 2015 tentang praktik akuntan publik, sebagaimana yang tercantum dalam diktum keempat menegaskan bahwa Standar Profesional Akuntan Publik atau SPAP adalah acuan yang ditetapkan menjadi ukuran mutu yang wajib dipatuhi oleh Akuntan Publik dan pemberian jasanya.

Berdasarkan kasus pembekuan izin terhadap akuntan publik dan kantor akuntan publik di Indonesia kerap dilakukan oleh departemen keuangan. Hal ini didasarkan pada peraturan menteri keuangan NO. 17/PMK.01/2008 tentang jasa akuntan publik. Diantaranya adalah akuntan publik Drs. Basyiruddin Nur melalui Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor: 1093/KM.1/2009 tanggal 2 September 2009 dan Akuntan Publik Drs. Hans Burhanuddin Makarao melalui Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor: 1124/KM.1/2009 tanggal 9 September 2009. Keduanya diberikan sanksi pembekuan selama 3 bulan karena yang bersangkutan belum sepenuhnya mematuhi Standar *Auditing* (SA)- Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan, yang dinilai berpotensi berpengaruh cukup signifikan terhadap Laporan Auditor Independen (www.antara.co.id, 2014).

Kasus lainnya yang melibatkan auditor mengakibatkan munculnya keraguan oleh masyarakat atas kinerja auditor yang dihasilkan. Seperti

menimpa PT Inovisi Infracom Tbk (INVS) yang mendapatkan sanksi penghentian sementara perdagangan saham oleh PT Bursa Efek Indonesia (BEI). Sanksi ini diberikan karena ditemukan banyak kesalahan di laporan kinerja keuangan perusahaan kuartak III-2014. Laporan keuangan yang telah diaudit oleh KAP Jamaludin, Ardi, Sukimto dan rekan tersebut, BEI menemukan ada delapan kesalahan dalam laporan keuangan sembilan bulan 2014 sehingga perdagangan saham inovisi masih dihentikan sejak Jum'at 13 Februari 2015. Oleh karenanya PT Inovisi Infracom Tbk (INVS) melakukan penggantian dan juga salah satu aktivitas Kantor Akuntan Publik yang berkantor cabang di Jawa Tengah khususnya di Semarang pernah mendapatkan sorotan negatif. Pada tahun 2008 Menteri Keuangan Sri Mulyani membekukan salah satu izin Kantor Akuntan Publik (KAP) yang memiliki kantor di Semarang (AkuntanOnline, 2015).

Maraknya manipulasi laporan keuangan yang ada membuat kepercayaan pemakai laporan keuangan mulai menurun, sehingga para pemakai laporan keuangan mempertanyakan eksistensi akuntan publik. Pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 ada 2 Kantor Akuntan Publik yang diberikan sanksi pembekuan. Yang pertama tahun 2014, akuntan publik di kenai sanksi pembekuan selama 3 bulan oleh pusat pembinaan profesi keuangan. Sedangkan kasus tahun 2015 akuntan publik dikenai sanksi pembekuan selama 6 bulan (kemenkue.go.id).

Berdasarkan Undang-undang No.5 tahun 2011 tentang akuntan publik menteri keuangan memiliki kewenangan untuk menggunakan

sanksi administratif kepada akuntan publik yang melakukan pelanggaran berupa rekomendasai untuk melaksanakan kewajiban tertentu, peringatan tertulis, pembatasan pemberian jasa kepada suatu entitas tertentu, pembekuan izin, pencabutan izin dan denda. Pada periode Januari 2015 – Januari 2016 menteri keuangan mencabut daftar izin 7 akuntan publik (Ikatan Akuntan Publik//[http: iapi.or.id](http://iapi.or.id)). Sedangkan sampai dengan tahun 2017 ada 9 akuntan publik yang di berikan sanksi pembekuan izin akuntan publik sampai dengan 12 bulan (kemenkue.go.id).

Berdasarkan fenomena tersebut, pengguna laporan keuangan mulai mempertanyakan eksistensi auditor yang seharusnya mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa melakukan pelanggaran etika. Dengan adanya tuntutan tersebut, maka Kantor Akuntan Publik (KAP) mulai meningkatkan kinerja auditor.

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, dimana sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Fanani, dkk, 2008).

Auditor tidak hanya memerlukan pengetahuan teknis saja tetapi juga kekuatan mental, keteguhan hati dan emosi. Menurut Goleman (2006: 39) menyatakan kecerdasan emosional adalah kecerdasan mengendalikan dan

memantau perasaan orang lain dan diri sendiri serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu tindakan dan pikiran, sehingga agar sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan sangat diperlukan kecerdasan emosional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Choiriyah (2013), Noor dan Ardani (2011) dan Kristiyanti (2015) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Seorang auditor yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik maka akan mampu menangani perasaan mereka sendiri dengan baik dan mampu membaca serta menghadapi perasaan orang lain dengan efektif. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amarin (2016) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kecerdasan spiritual dibutuhkan untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang dapat menjadikan seseorang bekerja lebih baik. Kecerdasan spiritual mampu untuk membentuk karakter seseorang menjadi lebih baik dan memiliki makna yang mendalam. Untuk itu, seseorang membutuhkan kecerdasan spiritual guna memfungsikan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara efektif (Floretta, 2014). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Latrini (2016) serta Choiriyah (2013) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, dimana Karyawan yang memiliki spiritual question (SQ) lebih tahan menghadapi

stres, lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap mental positif serta lebih ceria, bahagia dan merasa puas dalam menjalani kehidupan. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pande (2013) yang hasilnya bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kecerdasan intelektual dulunya diyakini dapat menentukan kesuksesan seseorang, semakin tinggi kecerdasan intelektual seseorang maka akan semakin sukseslah orang tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Latrini (2016) serta Choriyah (2013) yang menyatakan bahwa jika kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seorang auditor tinggi, maka akan dapat membantu mempermudah auditor melakukan pengauditan dalam mendeteksi kesalahan yang ada pada laporan keuangan klien dimana hal tersebut akan memengaruhi kinerja auditor. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Khairat (2017) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Auditor harus memiliki sikap independensi (Putri dan Suputra, 2013). Independensi adalah penggunaan cara pandang yang tidak bias terhadap hasil pengujian, evaluasi hasil pengujian, dan pelaporan hasil temuan audit. Di mana dalam hal ini auditor bekerja dalam keadaan bebas, tanpa pengaruh dan ketergantungan dari pihak lain (Gartiria dan Annis, 2011). Selain itu, independensi juga diartikan sebagai sikap jujur yang dimiliki oleh akuntan publik baik untuk manajemen atau pemilik perusahaan, juga

pada pihak lain yang memberikan kepercayaan pekerjaan kepada auditor tersebut (Putri dan Suputra, 2013). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Latrini (2016) serta Choiriyah (2013) menyatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2012), Rahayu (2014) dan Safitri (2014) yang menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Setiawan dan Latrini (2016) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi pada Kinerja Auditor. persamaan penelitian ini adalah menggunakan kinerja auditor sebagai variabel dependen, serta kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan independensi sebagai variabel independen.

Perbedaan **pertama** menambahkan rekan kerja yang diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Maulita (2015) yang berjudul pengaruh dukungan rekan kerja dan etika profesional terhadap kinerja auditor pada KAP di Jakarta, alasan peneliti menambahkan rekan kerja dalam penelitian ini adalah rekan kerja termasuk faktor eksternal dari kinerja auditor, manusia sebagai makhluk sosial dimana mereka tidak bisa hidup tanpa kehadiran orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini rekan kerja sangat dibutuhkan oleh seorang auditor dengan adanya hubungan yang baik antar auditor akan menunjang kinerja yang semakin baik dari dalam diri seorang auditor tersebut.

Perbedaan **kedua** menambahkan variabel etika profesi yang diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Priesty dan Budhiartha (2017) yang berjudul Pengaruh Etika Profesi Dan Komitmen Profesional Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dengan Skeptisisme Profesional Sebagai Pemediasi, alasan peneliti menambahkan etika profesi yaitu etika profesi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja auditor, seorang auditor jika mempunyai etika profesi yang baik dalam menjalankan pekerjaannya maka hal tersebut akan sangat membantu dalam kinerja yang dihasilkan. Auditor yang mempunyai etika profesi pasti mempunyai prinsip tanggung jawab, prinsip kepentingan publik, prinsip integritas dan kepentingan obyektifitas, hal ini akan sangat membantu kinerja seorang auditor.

Perbedaan **ketiga** adalah sampel, dalam penelitian Setiawan dan Latrini (2016) menggunakan sampel pada KAP di Bali, sedangkan sampel pada penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di KAP di Jawa Tengah dan DIY karena wilayah tersebut memiliki banyak Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di *Directory* IAPI di Jawa Tengah dan DIY yang berjumlah 22 KAP, sehingga dapat dijadikan *representative* untuk dilakukan penelitian. Selain itu, dengan adanya perbedaan lokasi dan lingkungan kerja pada KAP bisa jadi menyebabkan perbedaan pola pikir dan cara pandang, nilai-nilai yang diyakini ataupun cara auditor bekerja dan secara tidak langsung dapat membawa perbedaan pemahaman bagaimana menghasilkan kinerja yang baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja auditor ?
2. Apakah kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja auditor?
3. Apakah kecerdasan intelektual mempengaruhi kinerja auditor?
4. Apakah independensi mempengaruhi kinerja auditor?
5. Apakah rekan kerja mempengaruhi kinerja auditor?
6. Apakah etika profesi mempengaruhi kinerja auditor?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor.
3. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor.
4. Untuk menganalisis pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.
5. Untuk menganalisis pengaruh rekan kerja terhadap kinerja auditor.
6. Untuk menganalisis pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori, pengetahuan di bidang auditing, serta dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya di bidang auditing.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi KAP untuk meningkatkan kinerja auditor serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan

E. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, yang masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I pendahuluan, bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang (masalah), rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian ini dilakukan, serta sistematika pembahasan.

BAB II Tinjauan pustaka dan perumusan Hipotesis, bab ini berisi uraian tentang pembahasan dari permasalahan secara teoritis yang didasarkan literatur, bahan pustaka, sumber ilmiah yang berguna sebagai acuan perbandingan hasil penelitian, pengembangan hipotesis serta model penelitian.

BAB III Metoda penelitian, bab ini bertujuan untuk menerangkan dan menguraikan tentang populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan

pengukuran variabel, metoda analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil dan pembahasan, bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi hasil pengujian validitas dan reliabilitas, uji model struktural, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V Kesimpulan, bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta rekomendasi. Dibagian akhir akan diisi dengan lampiran yang dapat mendukung skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PEMUSATAN HIPOTESIS

A. Telaah teori

1. Teori atribusi

Teori atribusi merupakan teori yang dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Suartana, 2010:181). Teori atribusi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui perilaku auditor dalam memberikan opini auditor.

Teori atribusi dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini karena dalam penelitian ini akan diuji mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual yang merupakan kekuatan internal seorang auditor dan independensi, rekan kerja dan etika profesi sebagai faktor yang dapat dipengaruhi dari pihak luar. Penyebab perilaku tersebut dalam persepsi sosial lebih dikenal dengan istilah penyebab internal (*dispositional attributions*) dan penyebab eksternal (*situational attributions*). Penyebab internal cenderung mengacu

pada aspek perilaku individu, sesuatu telah ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang, seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Konsensus (*consensus*) adalah perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama.
- b. Kekhususan (*distinctiveness*) adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.
- c. Konsistensi (*consistency*) adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Hubungan dengan penelitian ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Independensi, Rekan Kerja, dan Etika Profesi dapat mempengaruhi kinerja auditor dan bagaimana cara variabel-variabel tersebut mempengaruhi kinerja seorang auditor.

2. Kinerja auditor

Auditor eksternal adalah audit terpisah dari perusahaan yang di sewa oleh perusahaan untuk memastikan bahwa laporan keuangan

perusahaan yang di susun telah mengikuti prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum. Dalam artian lain auditor eksternal adalah profesi audit yang melakukan audit atas laporan keuangan dari perusahaan, pemerintah, individu, atau organisasi lainnya. Sebagai auditor eksternal, auditor tidak memiliki ketertarikan secara langsung terhadap perusahaan tersebut dengan kata lain seorang auditor bersikap independen. Auditor melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dan memberikan laporan yang menggambarkan kondisi perusahaan sebenarnya.

Menurut Aida (2004) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Mulyadi, 2007:337). Menurut Nurfitriana (2004), kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Kinerja dihasilkan dengan mengerahkan bakat dan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan

pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi 2002). Terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor yaitu kemampuan, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja. Keempat dimensi personalitas yang dikemukakan di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan

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

2. Komitmen

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

3. Motivasi

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

4. Kepuasan Kerja

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

3. Kecerdasan emosional

Goleman (2009) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai berikut: “Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain” Purba, 1999 (dalam Fabiola, 2005) berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Hal tersebut seperti yang dikemukakan Patton 1998 (dalam Fabiola 2005) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja. Secara konseptual, kerangka kerja kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2009) meliputi dimensi - dimensi sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Self Awareness adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Self Management adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi Diri (*Self Motivation*)

Self Motivation merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4. Empati (*Empathy*)

Empathy merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Relationship Management adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

4. Kecerdasan Spiritual

Menurut Fabiola (2005) Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain. Namun, Eckersley memberikan pengertian yang lain mengenai kecerdasan spiritual yaitu Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai perasaan intuitif yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas didalam hidup manusia. Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Fabiola (2005) memiliki tiga komponen yaitu kecerdasan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dalam komunitas. Istilah kecerdasan spiritual mulai muncul karena banyak orang yang memperdebatkan tentang IQ dan EQ yang dipandang hanya menyumbang sebagian dari penentu kesuksesan seseorang

dalam kehidupan. Faktor lain yang juga ikut berperan adalah kecerdasan spiritual yang lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja (Hoffman, 2002 dalam Fabiola, 2005) Indikasi dari SQ yang telah berkembang dengan baik mencakup: (1) Kemampuan untuk bersikap fleksibel (2) Tingkat kesadaran diri yang tinggi (3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit (5) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai (6) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (7) Kecenderungan untuk berpandangan holistik (8) Kecenderungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana” dan berupaya untuk mencari jawaban-jawaban mendasar (9) Memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi (Zohar dan Marshall, 2000). Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri dan orang lain. (Zohar & Marshall, 2000). Wujud dari kecerdasan spiritual ini adalah sikap moral yang dipandang luhur oleh pelaku (Ummah dkk, 2003).

5. Kecerdasan Intelektual

Menurut Fabiola (2005) Kecerdasan Intelektual dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain, kecerdasan intelektual lazim disebut dengan inteligensi. Inteligensi adalah kemampuan kognitif yang

dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik. Raven memberikan pengertian yang lain, ia mendefinisikan inteligensi sebagai kapasitas umum individu yang nampak dalam kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan kehidupan secara rasional menurut Fabiola (2005). Inteligensi lebih difokuskan kepada kemampuannya dalam berpikir, Wechsler mengemukakan bahwa inteligensi adalah kemampuan global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna serta bisa berinteraksi dengan lingkungan secara efisien (dalam Anastasi dan Urbina, 1997:220). Istilah inteligensi digunakan dengan pengertian yang luas dan bervariasi, tidak hanya oleh masyarakat umum tetapi juga oleh anggota-anggota berbagai disiplin ilmu (Sternberg dalam Anastasi dan Urbina, 1997:219). Inteligensi bukanlah kemampuan tunggal dan seragam tetapi merupakan komposit dari berbagai fungsi. Istilah ini umumnya digunakan untuk mencakup gabungan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk bertahan dan maju dalam budaya tertentu (Fabiola, 2005) . sedangkan indikator kecerdasan intelektual yang dikemukakan oleh Arie (2009) yaitu:

1. Kemampuan memecahkan masalah yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil

keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan fikiran jernih.

2. Intelegensi verbal yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan.

3. Intelegensi praktisyaitu situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar. IQ adalah ekspresi dari tingkat kemampuan individu pada saat tertentu, dalam hubungan dengan norma usia yang ada (Anastasi, 1997: 220). Eysenck 1981 dalam Fabiola 2005 menyebutkan bahwa ada berbagai macam pengukuran inteligensi dan setiap tes IQ yang digunakan akan disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan dari penggunaan tes IQ tersebut

6. Independensi

Independensi yaitu di dalam SPAP (2001: 220) dijelaskan bahwa dalam auditor harus bersikap independen, artinya tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaan untuk kepentingan umum. Dengan demikian auditor tidak dibenarkan untuk memihak kepada siapapun. Definisi independensi dalam *The CPA Handbook* menurut E.B. Wilcox adalah merupakan suatu standar auditing yang penting karena opini akuntan independen bertujuan untuk menambah kredibilitas laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen. Jika akuntan tersebut tidak independen terhadap kliennya, maka opininya

tidak akan memberikan tambahan apapun (Mautz dan Sharaf, 1993) dalam Alim, dkk (2007). Kode Etik Profesi Akuntan Publik tahun 2008 merupakan sikap mental yang memungkinkan pernyataan pemikiran yang tidak dipengaruhi oleh hal-hal yang dapat mengganggu pertimbangan profesional, yang memungkinkan seorang individu untuk memiliki integritas.

Menurut Arens, et al (2008:111) Independensi dalam audit berarti mengambil sudut pandang yang tidak bias. Auditor tidak hanya harus independen dalam fakta, tetapi juga harus independen dalam penampilan. Independensi dalam fakta (*independence in fact*) ada bila auditor benar-benar mampu mempertahankan sikap yang tidak bias sepanjang audit, sedangkan independensi dalam penampilan (*independence in appearance*) adalah hasil dari interpretasi lain atas independensi ini. Menurut Christiawan (2002). Independen berarti auditor tidak mudah dipengaruhi. Seorang auditor tidak dibenarkan memihak kepentingan siapapun. Auditor berkewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan akuntan publik.

Mulyadi (2002:26) menjelaskan bahwa independensi berarti kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Mulyadi dan

Kanaka (1989:33) menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas, dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang menegakkan independensinya tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Independensi akuntan publik merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Independensi akuntan publik mencakup dua aspek, yaitu independensi sikap mental dan independensi penampilan. Independensi sikap mental berarti adanya kejujuran di dalam diri akuntan dalam mempertimbangkan fakta-fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak di dalam diri akuntan dalam menyatakan pendapatnya. Independensi penampilan berarti adanya kesan masyarakat bahwa akuntan publik bertindak independen sehingga akuntan publik harus menghindari faktor-faktor yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan kebebasannya. Independensi penampilan berhubungan dengan persepsi masyarakat terhadap independensi akuntan publik (Mautz, 1961:204-205).

7. Rekan Kerja

Rekan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk di perhatikan. Meskipun rekan kerja tidak melaksanakan

proses produksi dalam suatu perusahaan, namun rekan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap auditor satu dengan auditor lainnya yang melaksanakan pemeriksaan terhadap laporan keuangan perusahaan. Rekan kerja yang saling mendukung secara otomatis akan meningkatkan kinerja para auditor.

Manusia merupakan makhluk sosial, dimana mereka membutuhkan orang lain di dalam hidupnya dan membentuk kelompok agar dapat memberdayakan dirinya sebagaimana naluri manusia untuk terus berkembang. Menurut Ariefiyya (2009), mengatakan bahwa kelompok adalah satu unit sosial yang terdiri dari dua atau lebih individu yang telah mengadakan interaksi sosial yang cukup intensif dan teratur, sehingga diantara individu itu telah terdapat pemberian tugas. Struktur dari norma-norma tertentu yang khas bagi kelompok itu. Kelompok disini mempunyai sifat :

1. Adanya ketergantungan diantara anggota kelompok sehingga membentuk pola tertentu yang mengikat satu sama lain.
2. Tiap-tiap anggota kelompok mengakui dan metaati nilai-nilai norma serta pedoman-pedoman tingkah laku yang berlaku dalam kelompok.

8. Etika Profesi

Etika, dalam bahasa latin "*ethica*", berarti falsafah moral. Etika merupakan pedoman cara bertingkah laku yang baik dari sudut pandang budaya, susila, serta agama (Martadi dan Suranta, 2006).

Mendefinisikan etika sebagai seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang Maryani dan Ludigdo (2001) dianut oleh sekelompok atau segolongan manusia atau masyarakat atau profesi. Etika meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu yang disifati oleh kombinasi dari pengalaman dan pembelajaran masing-masing individu. Menurut Socrates yang dimaksud dengan tindakan etis adalah tindakan yang didasarkan pada nilai-nilai kebenaran. Benar dari sisi cara, teknik, prosedur, maupun dari sisi tujuan yang akan dicapai.

Profesi berasal dari kata latin *profess* yang berarti pengakuan atau pernyataan di muka umum. Menurut Buchori dalam Abdul Halim (2015: 13) konsep profesi mengandung dua dimensi pengertian. Dimensi pertama yaitu berkaitan dengan tingkat kemahiran. Pada dimensi pertama dapat dibedakan menjadi dua yaitu kegiatan mencari nafkah (disebut pekerjaan atau *occupation*) dan kegiatan untuk kesenangan semata-mata (disebut hobi atau kegemaran). Pada dimensi kedua tingkat kemahiran yang sangat tinggi, kegiatan yang dilakukan dengan tingkat kemahiran sedang, dan kegiatan yang dilakukan dengan tingkat kemahiran rendah atau tidak punya kemahiran sama sekali.

Setiap profesi yang memberikan pelayanan jasa pada masyarakat harus memiliki kode etik, yang merupakan seperangkat prinsip-prinsip moral yang mengatur tentang perilaku profesional (Agoes 2004) .

Etika sebagai ajaran moral pada umumnya tidak tertulis. Namun bagi suatu organisasi profesi (misalnya akuntan, dokter, pengacara), perilaku etis dituangkan dalam aturan tertulis yang disebut kode etik. Kode etik tersebut dibuat untuk dijadikan sebagai aturan tindakan etis bagi para anggota profesi yang bertujuan menjaga reputasi serta kepercayaan masyarakat agar profesi dapat tetap eksis dan survive. Etika profesi merupakan karakteristik suatu profesi yang membedakan suatu profesi dengan profesi lain, yang berfungsi untuk mengatur tingkah laku para anggotanya (Murtanto dan Marini, 2003).

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dwilita (2008)	Variabel independen: motivasi, stres dan rekan kerja Variabel dependen: kinerja auditor	Motivasi dan stres secara simultan mempengaruhi kinerja auditor sedangkan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
2	Choiriyah (2013)	Variabel independen: pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi Variabel dependen: kinerja auditor	pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti	Variabel	Hasil
3	Panjaitan dan Jatmiko (2014)	Variabel independen: Motivasi, Stres, Dan Rekan Kerja Variabel dependen: kinerja auditor	Stres kerja berpengaruh negatif signifikan, motivasi berpengaruh positif signifikan dan rekan kerja berpengaruh negatif.
4	Maulita (2015)	Variabel independen: dukungan rekan kerja dan etika profesional Variabel dependen: kinerja auditor	Rekan kerja dan etika profesional mempengaruhi kinerja auditor.
5	Nugraha dan Ramantha (2015)	Variabel independen: Profesionalisme, Etika Profesi Dan Pelatihan Auditor Variabel dependen: kinerja auditor	Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
6	Setiawan dan Latrini (2016)	Variabel independen: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Variabel dependen: Kinerja auditor	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
6	Sitorus dan Wijaya (2016)	Variabel independen: Profesionalisme Dan Etika Profesi Variabel dependen: kinerja auditor Pemoderasi: struktur audit	Etika profesi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor
7	Priesty dan Budhiartha (2017)	Variabel independen: etika profesi dan komitmen profesional Variabel dependen: kinerja auditor Pmoderasi: skeptisisme profesional	Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Sumber: Data penelitian terdahulu diolah, 2017

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor

Menurut Goleman (2009) kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Keterampilan EQ bukanlah lawan keterampilan IQ atau keterampilan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Selain itu, EQ tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan. (Shapiro, 1998-10).

Berdasarkan teori atribusi kecerdasan emosional mengacu pada bagaimana cara seseorang dalam menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang di tentukan apakah itu dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlibat dalam perilaku individu itu sendiri. Dalam hal ini kecerdasan emosional termasuk faktor internal dari teori atribusi dimana sikap ini dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja auditor. Kinerja seseorang tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi

juga kemampuan menguasai diri dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Penelitian Choiriyah (2013), Setiawan dan Latrini (2016) menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor akan dapat mengendalikan emosi yang akan mempengaruhi kemampuan kognitifnya untuk menghadapi berbagai tuntutan klien, mudah untuk bekerjasama dalam suatu tim audit sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik dan akan mempengaruhi suatu kinerja auditor.

Jika seorang auditor mempunyai sikap kecerdasan emosional yang tinggi maka mampu mengenali emosi baik dari diri sendiri ataupun dari klien, dengan kemampuan tersebut seorang auditor mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja yang dihasilkannya, jadi jika seorang auditor mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi maka kinerja yang di hasilkan semakin baik pula. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor

Menurut penelitian Fabiola (2005) Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam

konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain. Eckersley memberikan pengertian yang lain mengenai kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas didalam hidup manusia. Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Fabiola (2005) memiliki tiga komponen yaitu kecerdasan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dalam komunitas.

Kecerdasan spiritual termasuk faktor internal dalam teori atribusi. Kecerdasan spiritual ini dapat membantu kinerja dari seorang auditor dikarenakan jika seorang auditor mempunyai kecerdasan spiritual dan mampu menerapkan dalam pekerjaannya maka auditor mampu menilai dan memaknai secara luas apa yang terjadi dengan laporan klien, atau apa yang kurang dan sudah sesuai aturan yang ada belum terkait dengan laporan klien tersebut.

Menurut Setiawan & Latrini (2016) serta Choiriyah (2013) menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dapat mengelola dirinya untuk lebih berhati-hati dan bertindak dalam melaksanakan pemeriksaan audit sehingga akan memengaruhi kinerja yang lebih baik.

Seorang auditor yang memiliki kecerdasan spiritual yang memadai akan mampu mensinergikan dua unsur kecerdasan lain yang mereka miliki, sehingga setiap pekerjaan yang mereka lakukan akan lebih bermakna. Makna yang muncul dalam suatu organisasi akan membuat setiap orang yang bekerja didalamnya lebih dapat mengembangkan diri mereka. Hasilnya mereka juga dapat bekerja lebih baik pula. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang auditor yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik, dan mampu mensinergikan seluruh komponen kecerdasan yang dimilikinya, maka kinerja yang akan mereka capai akan semakin baik pula.

H₂ : kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

3. Pengaruh Kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor

Menurut Fabiola (2005) Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain, kecerdasan intelektual lazim disebut dengan inteligensi. Inteligensi adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik.

Kecerdasan intelektual dalam penelitian ini termasuk faktor internal yang dimiliki oleh seorang auditor dalam teori atribusi.

Faktor ini harus dimiliki oleh auditor di karenakan sejak zaman dahulu orang percaya jika kemampuan intelektual yang tinggi maka kinerja yang di hasilkan akan memuaskan, dalam hal ini teori atribusi berperan penting sebagai kinerja seorang auditor guna untuk mengkategorikan kecerdasan apa yang dimiliki oleh auditor dan seberapa dalam kecerdasan yang dimilikinya.

Menurut Setiawan dan Latrini (2016), Choiriyah (2013) menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seorang auditor, dengan begitu auditor akan lebih baik dalam mendeteksi kekeliruan dalam laporan keuangan klien yang tentu akan berpengaruh pada kinerja auditor yang semakin baik.

Seorang auditor harus mempunyai kecerdasan intelektual yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik, hal ini dibuktikan jika seorang auditor mempunyai tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi maka auditor akan mempunyai sifat yang mampu mendeteksi kesalahan yang ada didalam laporan keuangan perusahaan dengan baik dan melakukan pekerjaan dengan teliti, hal ini akan mempengaruhi kinerja dari seorang auditor.

H₃ : kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

4. Pengaruh Independensi terhadap kinerja auditor

Menurut Mulyadi (2002) menyatakan bahwa Independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Mulyadi (2002) juga menyampaikan bahwa Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapat.

Independensi dalam penelitian ini termasuk faktor internal yang harus dimiliki oleh auditor dalam kaitannya dengan teori atribusi, hal ini dikarenakan masyarakat mempercayai kinerja auditor melalui klien sebelumnya serta rumor ataupun kasus yang pernah terjadi. Auditor mampu mempertahankan klien dari sikap yang mereka miliki, jika auditor mampu mempertahankan sikap independensinya maka kinerja yang di hasilkan akan selalu di percaya, jika di kaitkan dalam teori yang dipakai peneliti independensi sangat penting dimiliki oleh auditor, auditor mempunyai sikap yang independen terhadap apa yang dikerjakan maka kinerja yang di hasilkan akan baik dan mampu menjaga kredibilitasnya.

Menurut penelitian Setiawan dan Latrini (2016), Wulandari dan Tjahjono (2011) menyimpulkan bahwa Independensi berpengaruh

positif terhadap kinerja auditor. Hal tersebut ditunjukkan dari independensi auditor, jika independensi yang dimiliki seorang auditor tinggi, maka pihak lain akan sulit untuk memengaruhi maupun mengendalikan auditor yang dimana auditor akan selalu mempertimbangkan berbagai fakta yang ditemukan dalam melakukan pengauditan, dan juga dalam merumuskan maupun dalam menyatakan pendapatnya dan dengan begitu akan menghasilkan dampak yang mempengaruhi pada tingkat pencapaian auditor yang akan semakin baik dengan bahasa lain yakni menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Seorang auditor harus mempunyai independensi yang tinggi maka auditor tidak akan mudah di pengaruhi oleh orang lain atau kliennya sendiri, karena auditor selalu mempertimbangkan fakta yang ada dan juga hal tersebut akan meningkatkan tingkat kepercayaan klien terhadap auditor jadi jika semakin tinggi independensi yang dimiliki oleh auditor maka akan semakin baik kinerja yang di hasilkan.

H₄ : Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

5. Pengaruh Rekan kerja terhadap kinerja auditor

Rekan kerja adalah seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu organisasi baik yang bekerja secara individu maupun kelompok. Rekan kerja mempunyai peran yang cukup

penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja di perusahaan. Interaksi antara karyawan dengan rekan kerja akan menimbulkan hubungan yang bersifat *Coorperation* atau hubungan yang bersifat *opposition* yang akan terpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dan pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Rekan kerja termasuk faktor eksternal dari teori atribusi yang harus dimiliki oleh seorang auditor, secara pribadi memang seorang auditor haruslah mampu bekerja secara individu, namun bekerja secara tim akan lebih menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan adanya pertukaran pemikiran antar auditor akan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

Penelitian Maulita (2015) menyimpulkan bahwa rekan kerja yang meliputi rekan sejawat dan hubungan dengan pimpinan ini jika menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan akan menimbulkan suasana yang kondusif ditempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Sebuah pekerjaan tidak semuanya bisa dilakukan sendiri terkadang juga membutuhkan bantuan orang lain atau biasa disebut rekan kerja, bagi seorang pekerja jika tidak mempunyai masalah dengan rekan kerja hal itu tidak akan jadi masalah namun jika

terjadi perselisihan antara rekan kerja maka hal ini akan menghambat apa yang akan dikerjakan nanti, yang nantinya performa kinerja yang dihasilkan akan menurun. Jadi jika hubungan antar rekan kerja semakin baik maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja yang di hasilkan oleh seorang auditor.

H₅ : Rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

6. Pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor

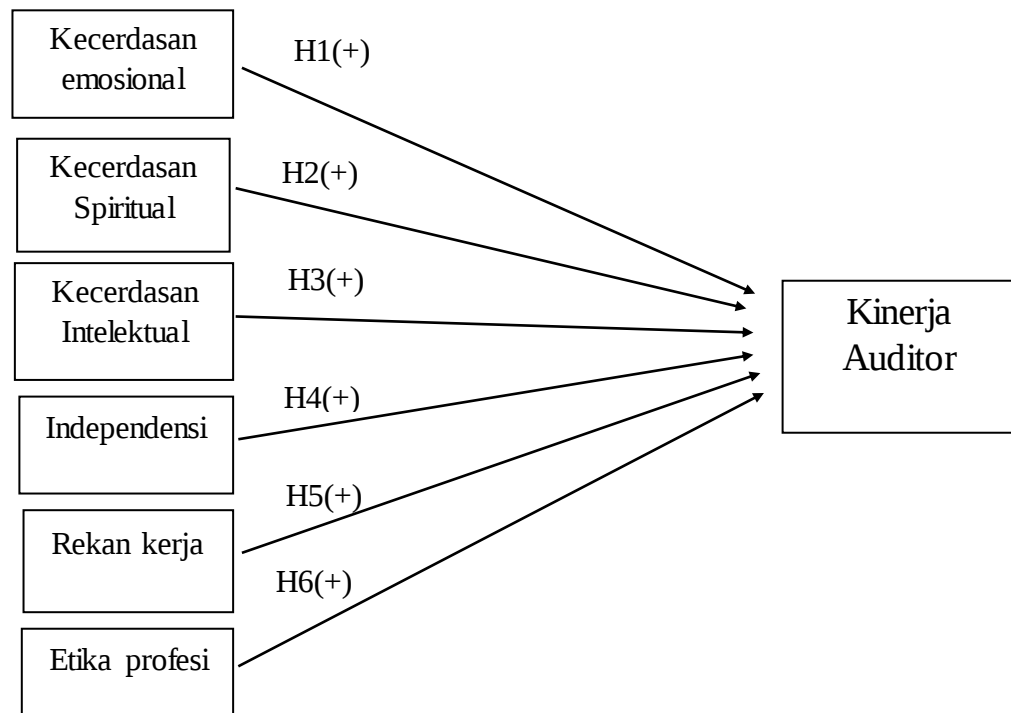
Etika profesi berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pemeriksaan yang dilaksanakan oleh auditor. Behn et al (1997) dalam Widagdo et al (2002) mengembangkan atribut kinerja auditor salah satunya adalah standar etika yang tinggi. Dalam penugasan audit, seorang auditor harus menjalankan penugasan sesuai dengan standar *auditing* dan berpedoman pada etika profesi, serta pengelolaan sumber daya akuntan yang dimiliki juga perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja auditor (Nurhayati, 2000 dalam Rina 2011).

Etika profesi termasuk faktor eksternal dalam teori atribusi yang harus dimiliki oleh seorang auditor, auditor yang mampu memahami apa itu etika profesi maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Etika profesi mampu membawa auditor tetap berada di jalurnya, yang di maksud disini adalah jika auditor mempunyai etika profesi secara baik maka auditor tidak akan pernah memanipulasi apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Priesty dan Budhiartha (2017) serta Farham(2016) menyimpulkan bahwa etika profesi telah mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja auditor karena memiliki nilai koefisien determinasi yang cukup besar.

Sebuah etika adalah pedoman yang harus dimiliki, jika seorang auditor mempunyai ketaatan auditor yang tinggi terhadap etika profesinya maka kinerja yang dihasilkan auditor juga semakin baik. Etika profesi berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor. Seorang auditor mampu mentaati etika profesi yang dimiliki maka citra yang dimiliki oleh seorang auditor tersebut akan baik hal ini akan berdampak pada kinerja yang semakin baik.

H₆ : Etika Profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

D. Model Penelitian

Gambar 2.1
Model penelitian

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor sedangkan sampel yang digunakan adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Jawa Tengah dan DIY. Jumlah keseluruhan KAP Jateng dan DIY adalah 22 Kantor Akuntan Publik menurut OJK per 1 maret 2017, tetapi yang dapat diteliti berjumlah 11 Kantor Akuntan Publik, karena pada akhir tahun Kantor Akuntan Publik sedang sibuk-sibuknya mengaudit laporan keuangan.

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2008) *Purposive Sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif.

Responden diminta untuk mengisi sejumlah pernyataan dalam kuesioner yang dibuat dan diberikan langsung oleh peneliti. Penentuan sampel didukung dengan kriteria sebagai berikut :

1. Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY.
2. Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun karena

dianggap telah memiliki pengalaman sehingga auditor dapat memberikan jawaban sesuai dengan kondisi riil.

3. Auditor yang mempunyai tingkat pendidikan minimal Diploma Akuntansi.

B. Data Penelitian

a. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber atau tempat penelitian secara langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik Jawa Tengah dan DIY. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Jawa Tengah dan DIY sebagai responden.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja auditor

Kinerja auditor merupakan hasil kerja atau usaha yang dilakukan auditor terhadap beban tugas yang diberikan padanya. Indikator dari kinerja auditor dalam penelitian ini adalah profesionalitas dan kompetitif. Indikator pengukuran kinerja auditor diukur dengan menggunakan 5 pernyataan dengan 5 skala

likert dari adaptasi kuesioner Hanna & Firnanti (2013) dan Fannani (2008).

2. Kecerdasan emosional

Goleman (2009) mendefinisikan kemampuan di sebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi yang akan memberikan pengaruh dalam diri seseorang. Komponen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Suadnyana (2015) antara lain berupa pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional diukur dengan 24 pernyataan menggunakan 5 skala likert.

3. Kecerdasan spiritual

Kecerdasan spiritual menurut Yanti (2012) merupakan kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif. Ciri utama dari kecerdasan spiritual ini ditujukan dengan kesadaran seseorang untuk menggunakan pengalamannya sebagai bentuk penerapan nilai dan makna. Komponen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Suadnyana (2015) sebagai berikut: kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran diri yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas

hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai, kecenderungan nyata untuk bertanya mengapa atau bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar, menjadi apa yang disebut oleh para psikolog. Kecerdasan spiritual diukur dengan 17 pernyataan menggunakan 5 skala likert.

4. Kecerdasan intelektual

Kecerdasan intelektual menurut Sternberg (2008) adalah sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berfikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Komponen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Suadnyana (2015) dengan dimensi dan indikator sebagai berikut: kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, intelegensi praktis. Kecerdasan intelektual diukur dengan 10 pernyataan menggunakan 5 skala likert.

5. Independensi

Independensi menurut Ningrum (2012) merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan dari pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain, yang berarti ada kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam merumuskan dan

menyatakan pendapatnya. Komponen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Fuad Mas'ud yaitu: keyakinan dan kemandirian. Independensi diukur dengan 4 pernyataan menggunakan 5 skala likert.

6. Rekan kerja

Menurut Setiadi (2008), rekan kerja merupakan sebuah interaksi yang dilakukan oleh dua atau lebih orang. Interaksi sendiri merupakan proses dimana orang-orang berkomunikasi saling mempengaruhi dalam pikiran dan tindakan. Kegiatan yang dilakukan individu tidak lepas dari keberadaan orang lain, keadaan ini menunjukkan bahwa interaksi erat kaitannya dengan kelompok sebagai objek dalam berkomunikasi yang digunakan dalam istilah sosial, (Soekanto dalam Kurniawati, 2010).

Menurut Ahmadi (2010) rekan kerja merupakan auditor atau sekelompok auditor yang bekerja sama dalam satu organisasi baik yang bekerja secara individu maupun berkelompok. Indikator dari variabel ini diambil dari Ahmadi (2010) adalah sebagai berikut: hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan pimpinan. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja menimbulkan suasana yang kondusif di tempat kerja hingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator pengukuran rekan kerja diukur 4 pernyataan dengan menggunakan 5 skala likert.

Instrumen yang digunakan pada variabel rekan kerja di adaptasi dari penelitian Dwilita (2008).

7. Etika profesi

Etika adalah seperangkat pedoman, aturan atau norma yang mengatur tingkah laku seseorang baik yang dilakukan atau ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok atau profesi. Penerapan Etika Akuntan Publik adalah aplikasi seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun ditinggalkan yang dianut oleh kalangan profesi akuntan publik. Variabel ini diukur dengan indikator sebagai berikut: mematuhi hukum dan mengikuti aturan yang ada. Etika profesi diukur dengan 4 pernyataan dengan menggunakan 5 skala likert yang diadaptasi dari Fuad Mas'ud.

D. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data. Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Statistik deskriptif responden mengindikasikan jumlah dan presentase responden yang dapat dikategorikan menurut jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, lama kerja, dan jabatan.

b. Statistik deskriptif variabel yaitu gambaran suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, *maksimum*, *minimum*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (Ghozali, 2013:49).

2. Uji kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* yaitu menguji apakah ukuran sebuah konstruk konsisten dengan indikator-indikatornya.

Factor analysis yang digunakan untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah CFA. CFA merupakan cara untuk menguji seberapa baik variabel terukur mewakili konstruk. Gunanya yaitu untuk melihat nilai *loading significant* dari CFA. Nilai kritis merupakan sebuah nilai dari uji statistik (t-test dan F-test) yang menunjukkan sebuah tingkat signifikan tertentu. Apabila nilai kritis lebih besar dari $\pm 1,96$, maka terdapat signifikansi dengan tingkat kepercayaan 95% (Hair *et al.*, 2010: 441)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Sedangkan, apabila nilai *Cronbach Alpha* $< 0,70$ maka dikatakan tidak *reliable* (Ghozali,2013:47).

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Menurut Ghozali (2011), analisis regresi berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih (variabel independen terhadap variabel dependen).

Persamaan regresi berganda dirumuskan:

$$Y = \alpha + \beta_1 KE + \beta_2 KS + \beta_3 KI + \beta_4 IDN + \beta_5 RK + \beta_6 EP + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja auditor
α	= Konstanta
$\beta_{1,2,3,4,5,6}$	= Koefisien Regresi
KE	= Kecerdasan Emosional
KS	= Kecerdasan Spiritual

KI	= Kecerdasan Intelektual
IDN	= Independensi
RK	= Rekan Kerja
EP	= Etika Profesi
e	= error

E. Pengujian Hipotesis

1. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*)

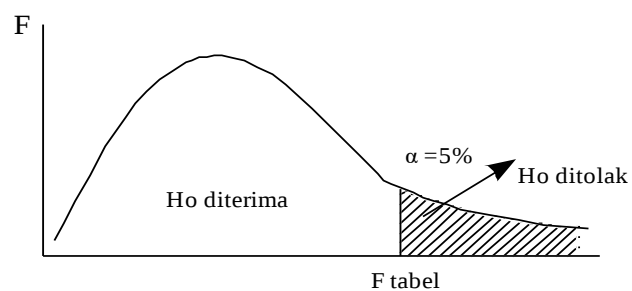
Pengujian R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai *adjusted R²* dapat digunakan untuk mengevaluasi model regresi mana yang terbaik karena nilai *adjusted R²* dapat naik turun jika satu variabel independen ditambahkan dalam model (Ghozali, 2013:97).

2. Uji F (uji *Goodness of Fit*)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*Goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fit* atau tidak (Ghozali, 2013). Nilai F hitung digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Tingkat signifikansi dalam penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df) = k dan derajat kebebasan penyebut (df) = n - k - 1, dimana n adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah

variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel menggunakan kriteria:

- a. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, atau $P \text{ Value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model yang digunakan bagus (*fit*).
- b. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, $P \text{ Value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak *fit*).



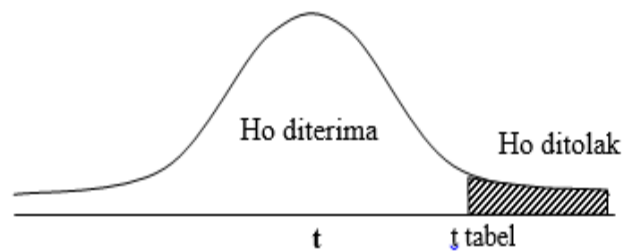
Gambar 3.1

Penerimaan Uji F

3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali 2013: 98). Penentuan nilai t tabel menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - 1$, dimana n adalah jumlah sampel, dan uji dua sisi sebagai berikut :

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $p \text{ value} < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $p \text{ value} > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2

Penerimaan Uji t Positif

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris tentang kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, independensi, rekan kerja dan etika profesi terhadap kinerja auditor. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 41 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Berdasarkan hasil penelitian yang diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji R^2 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, independensi, rekan kerja dan etika profesi dalam menjelaskan variabel kinerja auditor masih rendah yaitu sebesar 27% dan sisanya 73% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.
2. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yang artinya model yang digunakan pada penelitian cocok (fit).
3. Hasil uji t menunjukkan (H_1) tidak diterima bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, (H_2) tidak diterima bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, (H_3) diterima bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, (H_4) tidak diterima bahwa independensi tidak

berpengaruh terhadap kinerja auditor, (H₅) diterima bahwa rekan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan (H₆) tidak diterima bahwa etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari dari penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Sampel penelitian ini terdiri atas auditor Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY.
2. Variabel penelitian ini hanya menggunakan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, independensi, rekan kerja dan etika profesi.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, dengan melakukan penelitian di Kantor Akuntan Publik se-Jawa sehingga dapat dijadikan generalisasi secara keseluruhan.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel – variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja auditor seperti pengalaman, seorang auditor harus mempunyai pengalaman yang cukup. Pemerintah mensyaratkan pengalaman kerja sekurang - kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di

bidang audit bagi akuntan yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik (Kurniawan, 2016).

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2004. Auditing (pemeriksaan auditor) oleh kantor akuntan. Publik Jilid 1. Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi
- Aida & Listianingsih. 2004. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Sistem Reward dan Profit Center Terhadap Hubungan Antara Total Quality Management dengan Kinerja Manajerial. SNA VIII. Solo
- Alim dkk. 2007. Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. SNA X. Makasar.
- Anastasi, A., Urbina, U. (1997). *Psychological Testing* (7th Ed.). New Jersey; Prentice-Hall, Inc.
- Arens, Alvin A. James L. Loebbecke, 2008. *Auditing Pendekatan Terpadu, Terjemahan oleh Amir Abadi Yusuf, Buku Satu, Edisi Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat
- Arie Pangestu Dwijayanti. 2009. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi. Skripsi Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN". Jakarta
- Choiriyah, Anis. 2013 . Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik Di Kota Padang Dan Pekanbaru) . Skripsi . Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Dwilita, Handriyani. 2008. Analisis Pengaruh Motivasi, Stres dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik kota Medan. Tesis. Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Fabiola, Meirayati. 2005. Analisis pengaruh kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Fanani, Zaenal, Hanif, R. A, dan Subroto, B. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2009). Emotional Intelligence (terjemahan). Jakata : PT Gramedia Pustaka Utama.

- Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition. Pearson Prentice Hall
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Edisi keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Maulita, Dian. 2015 . Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Etika Profesional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Jakarta. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 1 No.2. Januari 2015 ISSN 2339-2436
- Mautz, R.K. dan Sharaf, H.A, 1961. *The Philosophy of Auditing*. Sarasota: American Accounting Association.
- Martadi, Indiana Farid dan Sri Suranta, 2006. Persepsi Akuntan, Mahasiswa Akutansi, Dan Karyawan Bagian Akutansi Dipandang Dari Segi Gender Terhadap Etika Bisnis Dan Etika Profesi (Studi Di Wilayah Surakarta), *SNA 9 Padang*.
- Maryani, T. dan U. Ludigdo. 2001. Survei Atas Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap dan Perilaku Etis Akuntan. *TEMA*. Volume II Nomor 1. Maret. p. 49-62.
- Muharram, Farham . 2016 . pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor (Survey pada kantor akuntan publik di kota bandung). Tesis . Fakultas Ekonomi dan bisnis Unpas Bandung.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2002. *Auditing Buku 1*, Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat
- Murtanto dan Marini. 2003. Persepsi Akuntan Pria Dan Akuntan Wanita Serta Mahasiswa Dan Mahasiswi Akuntan Dipandang Dari Segi Gender Terhadap Etika Bisnis Dan Etika Profesi (Studi Di Wilayah Surakarta). *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.
- Nugraha, Ida Bagus Satwika Adhi & Ramantha . 2015 . Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi Dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali . *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.13.3 Desember (2015): 916-943
- Nyoman, Suadnyana Pasek. 2015. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Pada Pemahaman Akuntansi Dengan Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi. Tesis Bali: Program magister program studi akuntansi program pascasarjana universitas Udayana Denpasar
- Panjaitan, Anton & Bambang Jatmiko . 2014 . Pengaruh Motivasi, Stres, Dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor

- Akuntan Publik Di Dki Jakarta) . *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 5, No 1, Juni 2014, 1 – 18
- Priesty, Dewa Ayu Astina Dyah & Budhiartha . 2017 . Pengaruh Etika Profesi Dan Komitmen Profesional Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dengan Skeptisisme Profesional Sebagai Pemediasi . *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.20.2. Agustus (2017): 1162-118
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat
- Saphiro, Lawrence E. (1998). *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta : Gramedia.
- Setiawan, Yuliana Grece dan Latrini . 2016 . Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.17.2. November (2016): 1168-1195
- Sitorus, Riris Rotua & Wijaya . 2016 . Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi . *Media Studi Ekonomi*. Volume 19 No. 2 ,Juli – Desember 2016
- Suartana, Wayan. 2010. *Akutansi Keperilakuan: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Trihandini, R.A Fabiola Meirayati. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang)*. Skripsi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Wulandari, E., dan Tjahjono, K.H., 2011. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta*. JBTI. Volume 1, No.1, Februari 2011.
- Zohar, Danah dan I.Marshall. 2000. *SQ: Spiritual intelligence: the ultimate intelligence*. Alih Bahasa oleh Rahmani Astuti dkk. Bandung: Mizan Pustaka