

**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)**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

**ANIS CHOIRIAH
84694/2007**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode Maret 2013**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**) PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL,
KECERDASAN SPIRITUAL DAN ETIKA PROFESI TERHADAP KINERJAAUDITOR
DALAM KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA PADANG DAN PEKANBARU
(Studi Empiris Pada Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik Di Kota Padang dan Pekanbaru)**

Oleh:
ANIS CHOIRIAH
NIM. 84694

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi untuk persyaratan wisuda periode Maret 2013 dan telah diperiksa dan disetujui oleh kedua pembimbing

Padang, Februari 2013

PEMBIMBING I



Lili Anita, SE. M.Si, A.k
NIP. 19610502 198601 2 001

PEMBIMBING II



Salma Taqwa, SE. M.Si
NIP.19770409 200312 1 002

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN ETIKA PROFESI TERHADAP KINERJA AUDITOR DALAM KANTOR AKUNTAN PUBLIK

Anis Choiriah
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang
Email : aniz_cagepz@yahoo.com

ABSTRACT

The aims of this study is to determine: 1) impact of emotional intelligent on auditor's performance 2) impact of intellectual intelligent on auditor's performance 3) impact of spiritual intelligent on auditor's performance 4) impact of professional ethics on auditor's performance.

This study was classified as causative study. The Population of this study were auditors on CPA firm. The sample are auditors on CPA firm in Padang and Pekanbaru. The collection technique of this study was the technique of survey by distributing questionnaires directly to each auditors on CPA firm. Analysis of data by using multiple regression to see impact of emotional, intellectual, spiritual and professional ethics on auditors performance.

Studies show that : 1) emotional intelligent had a significant positive impact on auditor performance 2) intellectual intelligence had a significant positive impact on auditor performance 3) spiritual intelligence had a significant positive impact on auditor performance. 4) professional ethics had a significant positive impact on auditor performance.

The suggestions in this study were: 1) this study was limited to emotional intelligence, intellectual intelligence, spiritual intelligence and professional ethics on auditor performance, for further research can be done with additional variables which have strong impact on auditor performance. In addition it would be nice if future studies include interviews or written statements that can explore all the aims of the study 2) Sample of this study was limited to the auditors on CPA firm in Padang and Pekanbaru. The result might be different if the sample were expanded. 3) the auditors on CPA firm should always pay attention to improve balance between emotional, intellectual, spiritual intelligence and also professional ethics to achieve more maximum performance.

Keywords: auditors, auditors performance, emotional intelligence, intellectual intelligence, spiritual intelligence, professional ethics

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor 2) pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor 3) pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor 4) pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor

Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian yang bersifat kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor yang berada dalam Kantor Akuntan Publik. Sedangkan sampel adalah auditor dalam kantor akuntan publik yang ada di Kota Padang dan Pekanbaru. Data dikumpulkan dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden yang bersangkutan. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi berganda untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian membuktikan bahwa; (1) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (2) Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (3) Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (4) Etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.

Saran dalam penelitian ini adalah: 1) penelitian ini terbatas pada kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambahkan variabel lain yang berpengaruh kuat terhadap kinerja auditor. Selain itu akan lebih baik jika pada penelitian selanjutnya dilengkapi dengan wawancara ataupun pernyataan tertulis sehingga dapat menggali semua hal yang menjadi tujuan penelitian. 2) sampel pada penelitian ini terbatas hanya pada auditor dalam kantor akuntan publik di kota padang dan pekanbaru, hasil penelitian mungkin akan menunjukkan hasil yang berbeda jika sampel penelitian lebih diperluas.

Kata kunci: auditor, kinerja auditor, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, etika profesi

Kantor akuntan publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan (*compliance audit*) dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2008). Profesi akuntan publik bertanggung jawab atas kepercayaan dari masyarakat berupa tanggung jawab moral dan tanggung jawab profesional. Tanggung jawab moral berupa kompetensi yang dimiliki auditor, sedangkan tanggung jawab profesional berupa tanggung jawab akuntan terhadap asosiasi profesi berdasarkan standar profesi yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI)

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi dan faktor psikologis. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang auditor yang berasal dari dalam diri mereka, serta unsur psikologis manusia adalah kemampuan mengelola emosional, kemampuan intelektual serta kemampuan spiritual. Etika profesi merupakan faktor organisasional yang akan mempengaruhi kinerja auditor. Auditor dituntut memiliki intelektual tinggi karena seorang auditor dituntut memiliki kecakapan profesional agar mampu memberikan manfaat optimum dalam pelaksanaan tugasnya sebagaimana tertuang dalam pasal 2 ayat 2 Kode Etik Akuntan Indonesia.

Sedangkan Kode etik akuntan sebagai panduan bagi auditor dalam pelaksanaan tugas profesional mereka, untuk meningkatkan mutu pekerjaannya, serta sebagai panduan bagi auditor untuk bersikap dan bertindak berdasarkan etika profesi.

Kinerja auditor tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin 2000, dalam Fabiola 2005). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi yang akan memberikan pengaruh dari dalam diri seseorang. Goleman (2000) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor

penentu kesuksesan, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*).

Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan akuntan di dalam organisasinya diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Akuntan yang cerdas secara intelektual belum tentu dapat memberikan kinerja yang optimum terhadap organisasi dimana mereka bekerja, namun akuntan yang juga cerdas secara emosional dan spiritual tentunya akan menampilkan kinerja yang lebih optimum untuk KAP dimana mereka bekerja.

Kecerdasan spiritual memungkinkan manusia untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. SQ merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional (Idrus 2002).

Jika ketiga bentuk kecerdasan ini mempengaruhi kinerja auditor yang berasal dari unsur psikologis manusia, etika profesi mempengaruhi kinerja auditor berasal dari lingkup organisasi. 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). Kode etik merupakan komitmen moral yang tinggi yang dituangkan dalam bentuk aturan khusus, yang harus dipenuhi dan ditaati oleh setiap profesi yang memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat luas, sehingga jasa layanan yang mereka berikan bagi masyarakat optimal.

Beberapa tahun terakhir profesi akuntan mendapat sorotan yang cukup tajam dari masyarakat. Hal ini seiring dengan terjadinya beberapa kegagalan kerja yang mereka lakukan

dan berbagai pelanggaran etika dalam menjalankan tugas tersebut.

Banyak kasus kegagalan perusahaan yang dikaitkan dengan kegagalan auditor yang terjadi belakangan ini, diawali kasus jatuhnya Enron yang melibatkan salah satu kantor akuntan publik The Big Five Arthur Andersen serta berbagai kasus serupa yang terjadi di Indonesia meskipun dalam bentuk yang berbeda. Di Indonesia sendiri, kegagalan audit atas laporan keuangan PT. Telkom yang melibatkan KAP “Eddy Pianto & Rekan”, dimana laporan auditan PT. Telkom ini tidak diakui oleh SEC (pemegang otoritas terbesar pasar modal di Amerika Serikat). Peristiwa ini mengharuskan dilakukannya audit ulang terhadap laporan keuangan PT. Telkom oleh KAP yang lain. SEC menyatakan bahwa kasus ini terjadi mengindikasikan masih kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh auditor, sementara kompetensi merupakan karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seorang auditor.

Kasus lainnya terjadi di Amerika Serikat yang menyebabkan runtuhnya perusahaan sekuritas terbesar di Amerika Serikat Lehman Brother, jatuhnya perusahaan ini dikaitkan dengan kelalaian auditor yang mengaudit laporan keuangan mereka yaitu Ernst & Young yang secara sadar mengetahui adanya indikasi kesalahan penyajian dalam laporan keuangan Lehman, namun mereka tidak mengungkapkannya. Serta berbagai kasus lain yang terjadi belakangan.

Hal ini membuktikan masih belum optimalnya kompetensi, kemampuan mengelola emosi, spiritualitas dan pelaksanaan etika profesi oleh auditor, sehingga kinerja yang mereka berikan juga tidak optimal dan menyebabkan rusaknya citra KAP secara umum dan khususnya citra KAP dimana mereka bekerja dimata publik.

Banyak kasus kegagalan perusahaan yang dikaitkan dengan kegagalan auditor yang terjadi belakangan ini, diawali kasus jatuhnya Enron yang melibatkan salah satu kantor akuntan publik The Big Five Arthur Andersen serta berbagai kasus serupa yang terjadi di Indonesia meskipun dalam bentuk yang berbeda. Di Indonesia sendiri, kegagalan audit atas laporan keuangan PT. Telkom yang melibatkan KAP “Eddy Pianto & Rekan”, dimana laporan auditan PT. Telkom ini tidak diakui oleh SEC (pemegang otoritas

terbesar pasar modal di Amerika Serikat). Peristiwa ini mengharuskan dilakukannya audit ulang terhadap laporan keuangan PT. Telkom oleh KAP yang lain. SEC menyatakan bahwa kasus ini terjadi mengindikasikan masih kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh auditor, sementara kompetensi merupakan karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seorang auditor.

Kasus lainnya terjadi di Amerika Serikat yang menyebabkan runtuhnya perusahaan sekuritas terbesar di Amerika Serikat Lehman Brother, jatuhnya perusahaan ini dikaitkan dengan kelalaian auditor yang mengaudit laporan keuangan mereka yaitu Ernst & Young yang secara sadar mengetahui adanya indikasi kesalahan penyajian dalam laporan keuangan Lehman, namun tidak mengungkapkannya dalam laporan audit mereka (<http://m.inilah.com>),serta berbagai kasus lain yang terjadi belakangan.

Hasil penelitian Fabiola (2005) menemukan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, serta kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isabela (2001) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor .

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Auditor

Mahoney *et al* (1963) dalam Aida (2004) menyatakan bahwa 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 bersaitan 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 (Mulyadi dan Johny, 1999) dalam Aida (2004).

Kecerdasan Emosional

Goleman (2005:) 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 (2001) 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 menelaraskan 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.

Kecerdasan Intelektual

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 (Galton, dalam Fabiola, 2005).

Raven memberikan pengertian yang lain. Ia mendefinisikan inteligensi sebagai kapasitas umum individu yang nampak dalam kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan kehidupan secara rasional (dalam 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, 1997:219). Anastasi (1997:220) mengatakan bahwa 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 Stenberg dalam 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 praktis yaitu 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

Kecerdasan Spiritual

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 (Eckersley 2000, dalam Fabiola 2005.) Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Ashmos dan Duchon 2000 (dalam 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, 2002).

Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri dan orang lain. (Zohar & Marshall, 2002). Wujud dari kecerdasan spiritual ini adalah sikap moral yang dipandang luhur oleh pelaku (Ummah dkk, 2003).

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 (Martandi dan Suranta, 2006).

Maryani dan Ludigdo (2001) mendefinisikan etika sebagai seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang 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.

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).

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) sebagai organisasi profesi di bidang akuntansi di Indonesia memiliki kode etik yang mengikat para anggotanya. Kode Etik IAI sebagaimana ditetapkan dalam Kongres VIII IAI di Jakarta pada tahun 1998 terdiri dari tiga bagian, yaitu: a) Prinsip Etika, b) Aturan Etika, dan c) Interpretasi Aturan Etika. Kode Etik IAI tersebut menekankan pentingnya prinsip etika bagi para akuntan dalam melakukan kegiatan profesionalnya

Dalam hal etika, sebuah profesi harus memiliki komitmen moral yang tinggi yang dituangkan dalam bentuk aturan khusus. Aturan ini merupakan aturan main dalam menjalankan atau mengemban profesi tersebut, yang biasa disebut sebagai kode etik.

Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia dimaksudkan sebagai panduan dan aturan bagi seluruh anggota, baik yang berpraktik sebagai auditor, bekerja di lingkungan dunia usaha, pada instansi pemerintah, maupun di lingkungan dunia pendidikan. Etika profesional bagi praktik auditor di Indonesia dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (Sihwahjoeni dan Gudono, 2000). Kode etik profesi diharapkan dapat membantu para auditor untuk mencapai mutu pemeriksaan pada tingkat yang diharapkan.

Terdapat dua sasaran pokok dari diterapkannya kode etik menurut Keraf (1998) yaitu:

- 1) Kode etik ini bermaksud untuk melindungi masyarakat dari kemungkinan dirugikan oleh kelalaian, baik secara sengaja maupun tidak sengaja dari kaum profesional.
- 2) Kode etik ini bertujuan untuk melindungi keluhuran profesi tersebut dari perilaku-perilaku buruk orang-orang tertentu yang mengaku dirinya profesional

Hubungan Antar Variabel

Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Auditor

Daniel Goleman, seorang Psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence* (Goleman, 2000).

Purba (1999) 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 dalam meraih keberhasilan kerja.

Kinerja tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer (2004 dalam Fabiola, 2005) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Goleman (2000) seperti yang dijelaskan sebelumnya, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang.

Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustian (2001) berdasarkan

penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik.

Penelitian lainnya yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (1999 dalam Fabiola, 2005) dan Chermis (1998 dalam Fabiola, 2005) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Chermis juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

Secara khusus auditor membutuhkan EQ yang tinggi karena dalam lingkungan kerjanya auditor akan berinteraksi dengan orang banyak baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. EQ berperan penting dalam membentuk moral disiplin auditor. Dalam dunia kerja auditor, berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi seperti persaingan yang ketat. Tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja auditor bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seorang auditor dapat menyelesaikan masalah-masalah dalam dunia kerjanya dengan emosi yang stabil maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Dengan kata lain, semakin baik kondisi emosional seorang auditor, maka kinerja yang akan mereka hasilkan akan semakin baik pula.

Hubungan antara Kecerdasan Intelektual dan Kinerja Auditor

Karir dalam dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja

yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik (Eysenck, 1981 dalam Fabiola 2005). Gordon (2004) mengungkapkan bahwa perbaikan kemampuan kognitif adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja. Kemampuan kognitif dalam hal ini kecerdasan intelektual merupakan alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang di masa yang akan datang (Hunter, 1996 dalam Fabiola, 2005).

Keseimbangan yang baik antara IQ dan EQ harus dapat dicapai. Orang yang memiliki EQ yang baik tanpa ditunjang dengan IQ yang baik pula belum tentu dapat berhasil dalam pekerjaannya. Hal ini karena IQ masih memegang peranan yang penting dalam kinerja seseorang, sehingga keberadaan IQ tidak boleh dihilangkan begitu saja, Carusso (1999)

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja (2003 dalam Fabiola, 2005) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wiramiharja juga menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seseorang akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa kecerdasan intelektual memberikan kontribusi 30% dalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang.

Penelitian Moustafa dan Miller pada tahun 2003 (dalam Fabiola, 2005), juga menunjukkan hasil yang sama pula. Mereka meneliti tentang validitas tes skor kemampuan kognitif pada proses seleksi karyawan. Tes inteligensi merupakan alat yang tepat dalam melakukan seleksi terhadap karyawan, sehingga tes tersebut dapat memberikan keputusan bagi manajer untuk mendapatkan orang yang tepat dalam pemilihan karyawan yang dibutuhkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan

Penelitian yang dilakukan oleh ketiganya tersebut merupakan penelitian tentang kecerdasan intelektual yang didasarkan tidak hanya dengan satu kemampuan yang general saja. Ada kemampuan spesifik, yaitu biasa disebut dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang, yang dapat memprediksi kinerja seseorang. Tes inteligensi dapat dipandang sebagai ukuran kemampuan belajar atau inteligensi akademik

Jika seorang auditor memiliki kecerdasan intelektual yang baik, maka mereka akan mampu memahami dan menjalankan tugasnya dengan sangat baik, dan implikasinya kinerja mereka akan baik. Tugas yang dihadapi oleh seorang auditor merupakan suatu tugas yang menuntut auditor untuk memiliki analisis dan proses berfikir rasional juga melibatkan kemampuan mental untuk menarik sebuah kesimpulan.

Kecerdasan intelektual merupakan suatu keharusan yang wajib dimiliki oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas profesional yang dibebankan kepadanya, karena tugas tersebut merupakan suatu tugas yang menuntut daya analisis tinggi serta proses berpikir rasional dalam pemecahan masalah yang mungkin ditemui dalam setiap penugasan yang mereka terima. Sehingga hasilnya, jika auditor memiliki tingkat kemampuan intelektual yang tinggi, maka kinerja yang akan mereka capai juga akan semakin baik.

Hubungan antara Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Auditor

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya.

Seorang auditor dapat menunjukkan kinerja yang optimal apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi dirinya sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul apabila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan

kinerja yang baik, maka dibutuhkan kecerdasan spiritual, (Munir 2003, dalam Fabiola, 2005).

Kecerdasan spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Kecerdasan spritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat kinerja yang mereka capai pun berbeda pula (Idrus, 2002).

Penelitian Mudali, 2002 (dalam Fabiola, 2005) membuktikan tentang pentingnya kecerdasan spiritual. Seseorang haruslah memiliki SQ yang tinggi agar dia dapat benar-benar menjadi pintar. Kecerdasan tersebut juga dibutuhkan dalam dunia kerjanya, apabila ketiga kecerdasan tersebut dapat berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja yang menonjol.

Hasil penelitian Wiersma, 2002 (dalam Fabiola, 2005) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini akan memotivasi mereka agar bekerja lebih baik sehingga kerjanya juga 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.

Hubungan antara Etika Profesi dan Kinerja Auditor

Kode etik akuntan merupakan norma perilaku yang mengatur hubungan antara auditor dengan para klien, antara auditor dengan

sejawatnya dan antara profesi dengan masyarakat. Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia dimaksudkan sebagai panduan dan aturan bagi seluruh anggota, baik yang berpraktik sebagai auditor, bekerja di lingkungan dunia usaha, pada instansi pemerintah, maupun di lingkungan dunia pendidikan (Nugrahaningsih, 2005).

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).

Seiring dengan tuntutan untuk menghadirkan suatu proses bisnis yang terkelola dengan baik, sorotan atas kinerja akuntan terjadi dengan begitu tajamnya. Peristiwa bisnis yang melibatkan akuntan yang tidak profesional seharusnya memberikan pelajaran untuk mengutamakan etika dalam melaksanakan praktik profesional akuntansi.

Bagaimanapun situasi kontekstual memerlukan perhatian dalam berbagai aspek pengembangan profesionalisme akuntan, termasuk di dalamnya melalui suatu penelitian. Kode etik profesi merupakan kaidah-kaidah yang menjadi landasan bagi eksistensi profesi dan sebagai dasar terbentuknya kepercayaan masyarakat karena dengan mematuhi kode etik, akuntan diharapkan dapat menghasilkan kualitas kinerja yang paling baik bagi masyarakat, sehingga jika semakin tinggi tingkat ketaatan auditor terhadap kode etik profesinya, maka kinerja yang akan dicapai akan semakin baik pula.

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2002). Adapun hipotesis yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_1 : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.
- H_2 : Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.
- H_3 : Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.
- H_4 : Etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka jenis penelitian ini dikelompokkan pada penelitian kausatif (*causative*). Dimana penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2), kecerdasan spiritual (X_3), dan etika profesi (X_4) terhadap kinerja auditor (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP yang ada di kota Padang yang terdiri dari 7 KAP dan kota Pekanbaru sebanyak 7 KAP. Peneliti menjadikan seluruh objek atau populasi sebagai sampel karena jumlahnya yang sedikit. Unit analisis meliputi auditor muda, auditor senior, manajer dan partner. Total responden sebanyak 69 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data subjek. Data subjek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian atau responden yaitu akuntan publik yang ada di kota Padang dan Pekanbaru.

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber data (tidak melalui perantara). Data primer dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan

untuk mengumpulkan informasi dari para responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner tertutup kepada auditor muda, auditor senior, manajer dan partner KAP yang ada di Kota Padang dan Pekanbaru. Kuisioner disebarkan langsung ke responden, demikian pula pengembaliannya dijemput sendiri oleh peneliti sesuai dengan kesepakatan pengembalian yang telah disepakati responden.

Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja auditor, Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Larkin (1990), dan telah direplikasi oleh Trisnarningsih (2004). Satuan pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5.

variabel bebas yaitu kecerdasan emosional (X_1) diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Goleman (2005) yang telah direplikasi oleh Arie (2009). Satuan pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5

kecerdasan Intelektual (X_2) diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Steenberg (1981) yang telah direplikasi oleh Azwar (2008). Satuan pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5.

kecerdasan spiritual (X_3) diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Zohar dan Marshall (2007) yang telah direplikasi oleh Arie (2009). Satuan pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5

Etika Profesi (X_4) diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Sihwahjoeni dan gudono (2000), Ludigdo dan Machfoeds (1999) yang telah direplikasi oleh Dewi (2006). Satuan pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuisisioner, digunakan *Corrected Item-Total Correlation*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dikatakan valid, dimana r_{tabel} untuk $N = 30$, adalah 0,311. Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing item variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y semuanya di atas r_{tabel} .

Tabel 1
Nilai Corrected Item-Correlation Terkecil

Variabel	Nilai Corrected Item total Correlation Terkecil
Kinerja Auditor (Y)	0,383
Kecerdasan Emosional (X_1)	0,340
Kecerdasan Intelektual (X_2)	0,438
Kecerdasan Spiritual (X_3)	0,364
Etika Profesi (X_4)	0,025

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kekonsistenan jawaban seseorang terhadap pernyataan dari waktu ke waktu. Suatu Instrumen dikatakan reliabel (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 2
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Cronbach's alpha
Kinerja Auditor (Y)	0,848
Kecerdasan Emosional (X_1)	0,886
Kecerdasan Intelektual (X_2)	0,837
Kecerdasan Spiritual (X_3)	0,860
Etika Profesi (X_4)	0,917

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan apabila penelitian menggunakan metode regresi berganda. Menurut Sekaran (2006) analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Data yang akan diolah dengan regresi berganda yang dibantu oleh SPSS, harus memenuhi asumsi tertentu agar model regresi tidak bias. Uji asumsi klasik terdiri dari:

Uji Normalitas Residual

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah distribusi data mendekati normal. Data yang baik adalah data yang pola distribusinya normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test* pada tingkat signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah dengan melihat *probability assymp.sig (2-tailed)*. Jika nilai *probability assymp.sig* yang dihasilkan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam model yang digunakan. Apabila terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas tersebut, maka salah satu diantaranya dieliminir (dikeluarkan) dari model regresi berganda atau menambah variabel bebasnya.

Korelasi antara variabel independen dapat diketahui dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan kriteria menurut (Singgih, 2001) yaitu:

- 1) Jika angka *tolerance* di atas 0,1 dan $VIF < 10$ dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.
- 2) Jika angka *tolerance* di bawah 0,1 dan $VIF > 10$ dikatakan terdapat gejala multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat menggunakan uji Gletsjer. Dalam uji ini, apabila hasil sig $> 0,05$, maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadinya heterokedastisitas.

Model dan Teknik Analisis Data

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi berkisar dari nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).

1). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila R^2 semakin besar mendekati 1, menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila R^2 semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis Regresi Berganda

Dari data yang telah dikumpulkan, maka akan diolah dengan menggunakan alat analisa regresi berganda (*Multiple Regression*) dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 16. Alat analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y = Kinerja auditor

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X1 = kecerdasan intelektual

X2 = Kecerdasan Emosional

X3 = Kecerdasan spiritual

X4 = Etika Profesi

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau menguji apakah model yang digunakan telah fix atau tidak. Dengan tingkat kepercayaan (α) untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau (α)=0,05

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Untuk melihat adanya pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen, diuji pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

Kesimpulan hipotesis yang disajikan untuk H_1, H_2, H_3, H_4 didasarkan atas:

Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, $t_{hit} > t_{tabel}$ dan arah β positif, maka hipotesis diterima.

1) Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, $t_{hit} > t_{tabel}$ dan arah β negatif, maka hipotesis ditolak.

2) Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, $t_{hit} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Sebelum dilakukan pengujian data secara statistik, terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang akan diteliti. Berikut data statistik deskriptif variabel penelitian ini:

Tabel 3
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	N	Rata-rata (mean)	TCR (%)	Kategori
1	Kinerja Auditor (Y)	46	3,94	78,77	Baik
2	Kecerdasan Emosional (X ₁)	46	4,33	86,52	Sangat Baik
3	Kecerdasan Intelektual (X ₂)	46	4,31	86,24	Sangat Baik
4	Kecerdasan Spiritual (X ₃)	46	4,09	81,72	Sangat Baik
5	Etika Profesi (X ₄)	46	4,27	85,41	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat dari 46 responden yang diteliti terlihat bahwa diantara seluruh variabel yang diteliti memiliki rata-rata capaian responden berada pada kategori baik dan sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, ada beberapa syarat pengujian yang harus dipenuhi agar hasil olahan data benar-benar dapat menggambarkan apa yang menjadi tujuan

penelitian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

Uji normalitas residual bertujuan untuk menguji dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen terdistribusi secara normal atau tidak. Setelah dilakukan pengolahan data, diperoleh hasil yang menyatakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,532 dengan tingkat signifikan 0,940. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut, karena nilai signifikan dari uji normalitas > 0,05

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau independen. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel independen. Apabila nilai *tolerance* diatas 0,10 dan $VIF < 10$ maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil perhitungan nilai VIF yang diperoleh menunjukkan variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan *tolerance value* berada diatas 0,10. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi, ini berarti model yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

Sedangkan uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variens* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Dalam uji ini, didapat nilai sig 0.624 untuk variabel X_1 , 0.444 untuk variabel X_2 , 0.496 untuk variabel X_3 , dan 0.396 untuk variabel X_4 , maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Data

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengukuran koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.692	3.343

a. Predictors: (Constant), Etika Profesi, IQ, EQ, SQ

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: data primer yang diolah, 2012

Nilai *adjusted R square* menunjukkan 0,692. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi terhadap variabel terikat yaitu kinerja auditor sebesar 69,2%, sedangkan 30,8 % ditentukan oleh faktor lain.

Koefisien Regresi

Untuk mengungkap pengaruh variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis regresi berganda, model ini terdiri dari 4 variabel bebas yaitu kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2), kecerdasan spiritual (X_3), etika profesi (X_4), dan satu variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data yang menjadi dasar dalam pembentukan model penelitian ini ditunjukkan dalam tabel berikut

Tabel 5
coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-48.471	11.385		-4.257	.000
EQ	.211	.078	.251	2.689	.010
IQ	.394	.182	.185	2.165	.036
SQ	.213	.095	.247	2.231	.031
Etika Profesi	.465	.112	.470	4.160	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat didistribusikan ke dalam model estimasi sebagai berikut:

$$Y = -48,471 + 0,211X_1 + 0,394X_2 + 0,213X_3 + ,465X_4$$

- 1) Nilai konstanta sebesar -48,471 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi adalah nol, maka nilai kinerja auditor adalah sebesar konstanta -48,471.
- 2) Koefisien kecerdasan emosional sebesar 0,211 dimana setiap peningkatan tingkat kecerdasan emosional satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja auditor sebesar 0,211 satuan.
- 3) Koefisien kecerdasan intelektual sebesar 0,394 dimana setiap peningkatan kecerdasan intelektual auditor satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja auditor sebesar 0,394 satuan.
- 4) Koefisien kecerdasan spiritual sebesar 0,213 dimana setiap peningkatan kecerdasan spiritual auditor sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja auditor sebesar 0,213 satuan.
- 5) Koefisien etika profesi sebesar 0,465 dimana setiap peningkatan pengamalan etika profesi satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja auditor sebesar 0,465 satuan.

Uji F (F-test)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak. Berdasarkan tabel 18, nilai *sig* 0,000^a menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1175.041	4	293.760	26.287	.000 ^a
Residual	458.176	41	11.175		
Total	1633.217	45			

a. Predictors: (Constant), Etika Profesi, IQ, EQ, SQ

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data primer yang dilah, 2012

Dari hasil analisis data yang diperoleh mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor dapat dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Hasil pengolahan statistik analisis regresi menunjukkan nilai $F = 26,287$ yang signifikan pada level 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $26,287 > 2,60$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi yang digunakan sudah *fix*, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi variabel-variabel penelitian. Dari hasil pengujian juga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Uji Hipotesis (t-test)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan (a) t_{hitung} dengan t_{tabel} dan (b) nilai *sig* dengan α yang diajukan yaitu 95% atau $\alpha=0,05$. Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai *sig* $< \alpha$ 0,05. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan signifikansi yang diperoleh yang dapat dilihat pada tabel 21. Maka uji hipotesis dapat dilakukan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai *sig* $< \alpha$ 0,05. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,02. untuk variabel kecerdasan emosional (X1) nilai t_{hitung} adalah 2,689,

nilai sig adalah 0,010. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan kecerdasan emosional (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor dengan nilai B sebesar 0,211. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig $< \alpha$ 0,05. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,02 untuk variabel kecerdasan intelektual (X2) nilai t_{hitung} adalah 2,165 dan nilai sig adalah 0,036. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan kecerdasan intelektual (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor dengan nilai B sebesar 0,394. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

2) Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig $< \alpha$ 0,05. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,02 untuk variabel kecerdasan spiritual (X3) nilai t_{hitung} adalah 2,231 dan nilai sig adalah 0,031. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan kecerdasan spiritual (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor dengan nilai B sebesar 0,213. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

3) Pengujian hipotesis 4

Pengujian hipotesis 4 dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig $< \alpha$ 0,05. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,02 untuk variabel etika profesi (X4) nilai t_{hitung} adalah 4,160 dan nilai sig adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan bahwa etika profesi (X4) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor dengan nilai B sebesar 0,465. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan

Pengaruh kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor

Penelitian ini memperoleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja yang ditampilkan auditor juga akan semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustian (2001), berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fabiola (2005) bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya kecerdasan emosional, seperti yang dikemukakan Patton (1998:3) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja. Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Meyer (2004:10) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional sangat penting bagi seorang auditor guna menghasilkan kinerja yang menonjol

Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Auditor

Penelitian ini memperoleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan intelektual maka kinerja yang ditampilkan auditor juga akan semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moustafa dan Miller pada tahun 2003. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

seorang karyawan yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan .

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja (2003) yang menyatakan bahwa kecerdasan yang bersifat kognitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. wiramiharja juga menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seseorang akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa kecerdasan intelektual memberikan kontribusi 30% dalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fabiola (2005) juga menunjukkan hasil yang sejalan, bahwa kecerdasan intelektual memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Eysenck, 1998. Bahwa Seorang pekerja yang memiliki tingkat intelegensi yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki tingkat intelegensi lebih rendah. Karena mereka yang memiliki tingkat intelegensi tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik (Eysenck,1981).

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual sangat penting bagi seorang auditor guna menghasilkan kinerja yang menonjol

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor

Penelitian ini memperoleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan spiritual maka kinerja yang ditampilkan auditor juga akan semakin baik.

Penelitian Mudali (2002:3) membuktikan tentang pentingnya kecerdasan spiritual. Seseorang haruslah memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi agar dapat benar-benar menjadi pintar. Kecerdasan spiritual tersebut juga dibutuhkan dalam dunia kerja, apabila ketiga kecerdasan tersebut dapat berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja yang menonjol, Mudali (2002:3). Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fabiola (2005). Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Munir (2000:32) yang menunjukkan hasil bahwa seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila mereka sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul apabila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual sangat penting bagi seorang auditor guna menghasilkan kinerja yang menonjol

Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor

Penelitian ini memperoleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat ketaatan auditor terhadap etika profesinya maka kinerja yang ditampilkan auditor juga akan semakin baik.

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. Karena etika merupakan pedoman bagi auditor dalam

menjalankan tugas profesional. Dalam penugasan audit, seorang auditor harus menjalankan penugasan sesuai dengan standar auditing untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja auditor (Nurhayati, 2000:1). Etika profesional bagi praktik auditor di Indonesia dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (Sriwahjoeni dan Gudono, 2000). Kode etik profesi diharapkan dapat membantu para auditor untuk mencapai mutu pemeriksaan pada tingkat yang diharapkan, sehingga kinerja yang dapat ditampilkan juga sesuai dengan yang diharapkan.

Kode etik profesi merupakan kaidah-kaidah yang menjadi landasan bagi eksistensi profesi dan sebagai dasar terbentuknya kepercayaan masyarakat karena dengan mematuhi kode etik, akuntan diharapkan dapat menghasilkan kualitas kinerja yang paling baik bagi masyarakat. Sehingga jika semakin tinggi tingkat ketaatan auditor terhadap kode etik profesinya, maka kinerja yang akan dicapai akan semakin baik pula.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa etika profesi sangat penting bagi seorang auditor sebagai panduan dalam pelaksanaan tugas audit sehingga menghasilkan kinerja yang menonjol.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor
2. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor
3. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor
4. Etika profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor

Keterbatasan

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa,

namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

- 1) Sampel penelitian yang terbatas hanya pada Kota Padang dan Kota Pekanbaru saja. Penelitian ini kemungkinan akan menunjukkan hasil yang berbeda jika sampel penelitian lebih luas.
- 2) Diantara variabel yang diteliti pada penelitian ini masih terdapat beberapa item pada kuesioner dimana TCR yang diperoleh masih pada kategori baik. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menyempurnakan lagi hasil penelitian ini.

5 Saran

Penelitian ini masih terbatas pada kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi. Untuk peneliti selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel penelitian yang juga berpengaruh terhadap kinerja auditor. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya juga akan lebih baik jika dilengkapi dengan wawancara ataupun pernyataan tertulis sehingga dapat menggali semua hal yang menjadi tujuan dalam penelitian ini.

Bagi auditor, berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa pengaruh yang diberikan oleh ke empat variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi terhadap kinerja auditor sangat baik, namun ada beberapa item pada masing-masing variabel yang masih berada pada kategori baik, oleh karena itu diharapkan kepada auditor agar lebih meningkatkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida & Listianingsih. 2004. Pengaruh sistem pengukuran kinerja sistem *reward dan profit center* terhadap hubungan antara *total Quality management* dengan kinerja manajerial. SNA VIII. Solo
- Agoes, Sukrisno. 2004. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) Oleh Kantor Akuntan Publik*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Anastasi, A, dan Urbina, S.,1997. *Tes Psikologi (Psychological Testing)*, PT. Prehanllindo, Jakarta

- Arens dan Loebbecke. 2008. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Edisi Indonesia, Salemba Empat, Jakarta.
- Arens, Elder dan Beasley. 2006. *Auditing dan Jasa Assurance*, Erlangga, Jakarta
- Arie Pangestu Dwijayanti. 2009. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi*. Skripsi Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN". Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ary Ginanjar Agustian. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*, Arga Wijaya Persada, Jakarta
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih bahasa :Benyamin Molan, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Goleman, D. 2000. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- , 2001. *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Alih Bahasa : Alex Tri K.W, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Gudono dan Murtanto. (1999). *Identifikasi Karakteristik-karakteristik Keahlian Audit: Profesi Akuntan Publik di Indonesia*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.
- Harry Widiantoro. 2001. *Menciptakan Eustress Di Tempat Kerja : Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Ventura, Vol.4, No.2 September
- Idrus, Muhammad. 2002. *Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta*, Psikologi Phronesis, Jurnal Ilmiah dan Terapan, Vo.4, No.8, Desember 2002
- Ludigdo, Unti. 2006. *Strukturasi Praktik Etika di Kantor Akuntan Publik: Sebuah Studi Interpretif*. Simposium Nasional Akuntansi IX. Universitas Andalas, Padang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Masaong A. Kadim, dan Arfan A. Tilomi. 2011. *kepemimpinan berbasis multiple intelligence*, Alfabeta,Bandung
- Mulyadi, 2002. *Auditing*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat
- Martandi dan Suranta. (2006) . *Persepsi Akuntan, Mahasiswa Akuntansi, dan Karyawan Bagian Akuntansi Dipandang Dari Segi Gender Terhadap Etika Bisnis dan Etika Profesi (Studi Di Wilayah Surakarta)* . Prosiding Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang.
- Murtanto dan Marini. (2003). *Persepsi Akuntan Pria dan Akuntan Wanita serta Mahasiswa dan Mahasiswi Akuntansi terhadap Etika Bisnis dan Etika Profesi Akuntan*, Prosiding Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya 16-17 Oktober 2003.
- Mutiara S Panggabean. 2002. *Pengaruh Keadilan Dalam Penggajian dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta*, Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha.
- Nugrahaningsih, P. 2005. *Analisis Perbedaan Perilaku Etis Auditor di KAP dalam Etika Profesi (Studi Terhadap Peran Faktor-faktor Individual: Locus of Control, Lama Pengalaman Kerja, Gender dan Equity Sensitivity)*. SNA VIII Solo.
- R. A. Fabiola Meirayati. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang
- Robbins, S, P. 1996. *Perilaku Organisasi*, PT. Prehallindo, Jakarta
- Rina Ani Sapariyah. 2011. *Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi*. Tesis Program Pasca Sarjana STIE AUB, Surakarta
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit YKPN, Yogyakarta
- Suhariadi, Fendy. 2002, *Pengaruh Inteligensi dan Motivasi Terhadap Semangat Penyempurnaan Dalam Membentuk Perilaku Produktif Efisien*, Anima : Indonesia Psikologi Jurnal, Vol.17, No.4, Juli 2002.

Suryabrata, Sumadi. 1998, *Pembimbing Ke Psikodiagnostik II*, Rake Sarasin. Yogyakarta

Trisnaningsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Akuntansi Nasional X Makasar 26 – 28 Juli 2007

-----, 2003. *Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender (Studi Empiris Pada KAP di Jawa Timur)*. Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya 16-17 Oktober 2003.

Unti Ludigdo. 2006. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Makassar)*. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang 23-26 Aguatus 2006.

-----, 2006. *Strukturisasi Praktik Etika di Kantor Akuntan Publik: Sebuah Studi Interpretif*. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang. Padang 23-26 Aguatus 2006.

Wirawan dan Feronika. 2009. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penampilan Akuntan Publik*. Aksioma Jurnal Riset Akuntansi

Zohar, D, Marshal, I. 2000. *SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*, Blomsburry Publishing, London

-----, 2001. *The Ultimate Intelligence*, Mizam Media Utama, Bandung

LAMPIRAN

Nilai Corrected Item-Correlation Terkecil

Variabel	Nilai Corrected Item total Correlation Terkecil
Kinerja Auditor (Y)	0,383
Kecerdasan Emosional (X ₁)	0,340
Kecerdasan Intelektual (X ₂)	0,438
Kecerdasan Spiritual (X ₃)	0,364
Etika Profesi (X ₄)	0,025

Variabel	Nilai Cronbach's alpha
Kinerja Auditor (Y)	0,848
Kecerdasan Emosional (X ₁)	0,886
Kecerdasan Intelektual (X ₂)	0,837
Kecerdasan Spiritual (X ₃)	0,860
Etika Profesi (X ₄)	0,917

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	N	Rata-rata (mean)	TCR (%)	Kategori
1	Kinerja Auditor (Y)	4 6	3,94	78,7 7	Baik
2	Kecerdasan Emosional (X ₁)	4 6	4,33	86,5 2	Sangat Baik
3	Kecerdasan Intelektual (X ₂)	4 6	4,31	86,2 4	Sangat Baik
4	Kecerdasan Spiritual (X ₃)	4 6	4,09	81,7 2	Sangat Baik
5	Etika Profesi (X ₄)	4 6	4,27	85,4 1	Sangat Baik

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.692	3.343

a. Predictors: (Constant), Etika Profesi, IQ, EQ, SQ

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

a. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-48.471	11.385		-4.257	.000
EQ	.211	.078	.251	2.689	.010
IQ	.394	.182	.185	2.165	.036
SQ	.213	.095	.247	2.231	.031
Etika Profesi	.465	.112	.470	4.160	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Uji F (F-test)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1175.041	4	293.760	26.287	.000 ^a
Residual	458.176	41	11.175		
Total	1633.217	45			

a. Predictors: (Constant), Etika Profesi, IQ, EQ, SQ

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor