

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL,  
KECERDASAN SPRITUAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA AUDITOR**

**Oleh :**  
**Hayatul Khairat**  
**Pembimbing : Yunieta Anisma dan Rofika.**

*Departement of Accounting, Faculty of Economics, Riau University  
Pekanbaru, Indonesia  
Email : [Hayatul\\_Khairat@ymail.com](mailto:Hayatul_Khairat@ymail.com)*

*Understanding the Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Spritual Intellegence  
and Organizational Commitment of Auditor Performance*

**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 spritual intelligent on auditor's performance 4. impact of organizational commiment 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, Pekanbaru and Batam. The collection technique of this study was the technique of survey by distributing queationnaires directly to each auditors on CPA firm. 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. spritual intelligence had a significant positive impact on auditor performance. 4. Organizational commitment had a significant positive impact on auditor performance. 1. Sample of this study was limited to the auditors on CPA firm in Padang, Pekanbaru and Batam. The result might be different if the sample were expanded. 2. the auditors on CPA firm should always pay attention to improve balance between emotional, intellectual, spritual intelligence and also professional ethics to achieve more maximum performance.*

*Keywords: auditors, emotional, intellectual, spritual, organizational and commiment*

**PENDAHULUAN**

Kantor Akuntan Publik merupakan tempat penyediaan jasa oleh profesi akuntan public bagi masyarakat berdasarkan Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP), yang beranggotakan profesi akuntan publik. Akuntan publik menurut

Kode Etik Akuntan Indonesia dalam pembukaannya, menyebutkan bahwa Akuntan publik adalah profesi yang terdiri dari landasan kepercayaan masyarakat. Dengan demikian dalam melaksanakan tugasnya akuntan publik harus mengutamakan kepentingan masyarakat, pemerintah dan dunia usaha. Tugas seorang

akuntan public adalah memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Menurut Mardisar dan Ria Nelly (2007), pemeriksaan dan pemberian opini atas laporan keuangan atau yang bisa disebut dengan auditing merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat, karena tugas dari profesi akuntan publik bukan hanya memeriksa dan memberikan opini terhadap laporan keuangan klien saja, namun juga harus mempertanggungjawabkan hasil yang dikerjakannya. Pertanggungjawaban itu akan mempengaruhi kepercayaan masyarakat. Jika kinerja auditor baik maka akan menghasilkan laporan keuangan yang sesuai dengan SAK, sehingga masyarakat memperoleh informasi keuangan yang andal dalam pengambilan keputusan. Baik buruknya kinerja seorang auditor akan mempengaruhi kepercayaan publik dan menjadi tolak ukur akan kepercayaan publik terhadap hasil kinerja auditor tersebut.

Kasus-kasus skandal akuntansi yang pernah terjadi belakangan ini mencerminkan kegagalan akuntan publik dalam memegang komitmennya. Pada Desember 2001, dunia dikejutkan oleh berita yang berasal dari salah satu kota minyak

Houston di Texas, Amerika. Berita kebangkrutan Enron Corporation saat itu sangat mengejutkan dimana keadaan keuangan dunia sedang tidak mengalami kemerosotan ataupun masalah lainnya. Arthur Andersen selaku auditor independen yang bertanggung jawab atas laporan keuangan Enron telah menyalahgunakan keahlian yang dimilikinya untuk memanipulasi data keuangan. Enron tidak pernah menyebarkan secara terbuka transaksi-transaksi yang dilakukannya *special purpose vehicle* (SPV). Mereka menyembunyikan hutang dengan dibebankan pada partnership sehingga membuat laporan keuangan Enron terlihat atraktif dan mendongkrak laba lebih dari \$1 milyar.

Tidak hanya di luar negeri, persoalan mengenai kegagalan kinerja akuntan publik juga terjadi di Indonesia. Seperti halnya yang terjadi PT. Kimia Farma Tbk, dimana terjadi kesalahan penyajian pada unit industri bahan baku berupa *overstated* penjualan, pada unit logistic sentral berupa *overstated* persediaan barang, dan unit pedagang besar farmasi. Pada penjualan terjadi karena dilakukan pencatatan atas ganda penjualan. Pencatatan ganda tersebut dilakukan pada unit-unit yang tidak disampling oleh akuntan sehingga tidak berhasil dideteksi. Berdasarkan penyelidikan Bapepam disebutkan bahwa KAP yang mengaudit laporan keuangan PT. Kimia Farma telah mengikuti standar audit yang berlaku, namun gagal mendeteksi kecurangan tersebut. Hal ini berhubungan dengan yang dilakukan oleh KAP Hans Tuankotta karena terjadi pelanggaran

kode etik akuntansi yang berupa tanggung jawab kepentingan publik, integritas, kompetensi dan kehati-hatian profesional, perilaku profesional dan standar teknis (Dinasmoro.blogpot.com 2013).

Dari beberapa kasus yang telah di paparkan diatas cukup beralasan bila muncul keraguan dari publik terkait kinerja akuntan publik. Bagaimana tidak, dari kasus di atas terlihat mereka yang telah berpengalaman dan sangat memahami seluk-beluk akuntansi, auditing serta regulasi terkait, memanfaatkannya untuk mendapatkan keuntungan sepihak. Dalam kasus yang terjadi diindonesia, terkait manipulasi laporan keuangan oleh klien merupakan tantangan bagi akuntan publik dewasa ini, mengembalikan kepercayaan publik atas kinerja akuntan publik untuk itu auditor harus mengembalikan kepercayaan publik atas kinerjanya yaitu dengan meningkatkan komitmen dan independen. Bercermin dari kesalahan akuntan public sebelumnya, maka auditor dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja dalam segi kecermatan dan ketelitian terutama dalam hal mengumpulkan dan mengvaluasi bukti-bukti yang ada dengan berpedoman pada standar dan etika yang berlaku.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja auditor masih belum seluruhnya memenuhi karakteristik kualitatif yang disyaratkan. Sehingga perlunya pembenahan terhadap sistem kerja pada kantor akuntan public terutama pada auditor. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Namum disini peneliti hanya akan meneliti tentang Pengaruh

Kecerdasan Emosional. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual dan Komitmen Organisasi.

Rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:  
1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor.  
2. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja auditor.  
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor.  
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Pekanbaru, Padang, serta Batam yang berjumlah 15 KAP

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan metode *purposive sampling*).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan sebelumnya yang didahului dengan presentasi singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta penjelasan lain, jika terjadi kesulitan interpresentasi untuk dapat dinyatakan kepada peneliti. Sumber data penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dikirim kepada auditor yang bekerja di KAP.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yang akan diberikan kepada responden yaitu auditor yang bekerja pada KAP di kota Pekanbaru, Padang, serta Batam . Penelitian ini sangat berguna untuk mendukung

landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Data-data ini diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal, pencarian di internet dan instansi terkait serta referensi lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Kinerja Auditor (Y)**

Menurut Sugiyono (2012:59) variabel dependen merupakan variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Kinerja auditor (*job performance*) merupakan kesuksesan seorang auditor dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur kinerja auditor menggunakan instrument efektivitas, efisiensi, kenyamanan, dan kepuasan pelanggan atau pihak yang dilayani. Variabel ini diukur dengan 5 poin skala *likert* "Sangat Tidak Setuju" sampai "Sangat Setuju".

### **Kecerdasan Emosional (X1)**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan dibidang yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain. Hal tersebut seperti dikemukakan Patton, (1998 dalam Fabiola, 2005) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dalam meraih keberhasilan kerja.

Pada penelitian ini pengukuran kecerdasan emosional

dilakukan dengan memodifikasi instrument yang pernah digunakan oleh Goleman (2005) yang telah direplikasikan oleh Arie (2009). Untuk mengukur kecerdasan emosional digunakan instrument yang dikembangkan oleh Zohar dan Marshall (2009) yang telah direplikasikan oleh Arie (2009). Peneliti telah menyediakan alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Alternatif jawaban tersebut dikembangkan dengan menggunakan Skala Likert yang berupa jawaban sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

### **Kecerdasan Intelektual (X2)**

Moustafa, Miller (2003) mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual adalah 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 berfikir 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. Variabel kecerdasan intelektual diukur dengan menggunakan instrument yang digunakan oleh Steenberg (1981) yang telah direplikasikan oleh Azwar (2008). Untuk mengukur kecerdasan intelektual digunakan instrument yang dikembangkan oleh Zohar dan Marshall (2009) yang telah direplikasikan oleh Arie (2009).

Peneliti telah menyediakan alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Alternatif jawaban tersebut dikembangkan dengan menggunakan Skala Likert yang berupa jawaban sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

### **Kecerdasan spiritual (X3)**

Kecerdasan spiritual adalah perasaan terhubung dengan diri sendiri dan orang lain. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat orang senang dengan pekerjaannya akan tetapi kecerdasan spiritual 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).

Untuk mengukur kecerdasan spiritual digunakan instrument yang dikembangkan oleh Zohar dan Marshall (2009) yang telah direplikasikan oleh Arie (2009). Peneliti telah menyediakan alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Alternatif jawaban tersebut dikembangkan dengan menggunakan Skala Likert yang berupa jawaban sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

### **Komitmen Organisasi (X4)**

Robbins (1998) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan organisasi tersebut.

Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Hal ini merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi ditunjukkan dengan kerja kerasnya.

Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan instrument yang dikembangkan oleh Mowday, Steer dan Porters (1979) dalam penelitian Trisnaningsih (2004), Diah Wijayanti (2008) dan Prima Pamutri (2009) yang terdiri 4 (empat) pertanyaan mengenai afeksi, 4 (empat) item pertanyaan mengenai komitmen kontinu, dan 3 (tiga) item pertanyaan mengenai komitmen normative dengan 5 (lima) poin skala likert dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

### **Metode Analisis Data**

#### **Metode Regresi Linear berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara *linear* antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Model regresi linier berganda adalah model regresi yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Model regresi linier berganda dilakukan model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi.

Persamaan regresi linier berganda yaitu :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Auditor  
X<sub>1</sub> = Kecerdasan Emosional  
X<sub>2</sub> = Kecerdasan Intelektual  
X<sub>3</sub> = Komitmen Spritual  
X<sub>4</sub> = Komitmen Organisasi  
A = Konstansa  
 $\beta_{1,2,3,4}$  = Koefisien Regres  
e = Error

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau keahlian suatu instrument, sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukurinya (Sugiyono, 2012). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan rumus *Product Momen Pearson* dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20. Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05

#### Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah *OneShot*, artinya satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau dengan kata

lain mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. *Statistical Product and ServiceSolution (SPSS)* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa intrumen penelitian tersebut handal atau reliable.

#### Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji terdiri dari ujinormalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

#### Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat *VIF (Variance Inflation Factors)* dan nilai *Tolerance*. Jika  $VIF > 10$  dan nilai  $Tolerance < 0,10$  maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2013:106).

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang

teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Jika terjadi korelasi, maka dalam hal ini terdapat problem autokorelasi.

Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji statistic Durbin Watson (Sekaran, 2007).

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (no) dan 1 (satu). Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### **Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji Statistik $t$ ) dan Pengujian Hipotesis**

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial digunakan Uji  $t$ . Uji  $t$  bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, dan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan/tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20.00.

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah: 1) jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan), atau apabila tingkat sig  $> 0,05$  maka secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. 2) jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (ada pengaruh yang signifikan),  $T$  tabel dilihat dengan derajat bebas =  $n - k - 1$ , atau apabila tingkat sig  $< 0,05$  maka secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik data Penelitian**

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan secara langsung kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik dikota Pekanbaru, Padang, serta Batam. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Kriteria anggota populasi yang menjadi sampel yaitu Kepala Unit Pemeriksa, Pemerik Muda yang ada di kota Pekanbaru, Padang, serta Batam. Hasil survei kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan dari 100 kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden, dapat diterima sebanyak 60 kuesioner yang kembali data penelitian. Sehingga disimpulkan bahwa kuisisioner yang dibagikan ke masing-masing KAP telah kembali (77%).

## Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen yang disajikan dalam tabel *descriptive statistic*. Tabel *descriptive statistic* menunjukkan angka minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari penyebaran data hasil rekap kuesioner.

Berdasarkan pengujian statistik diketahui bahwa nilai minimum variabel kinerja auditor sebesar 30,092, nilai maksimum 58,591 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 39,83405 dengan standar deviasi sebesar 5,824506. Nilai rata-rata 39,83405 menunjukkan bahwa kinerja auditor sebesar 39,83405. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja auditor ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena hasil rata-ratanya lebih besar dari pada standar deviasinya

Variabel kecerdasan emosional memperoleh nilai minimum sebesar 30,809, nilai maksimum 65,796 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 45,69876 dengan standar deviasi sebesar 6,566664. Nilai rata-rata 45,69876 menunjukkan bahwa besarnya kecerdasan emosional 45,69876. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi kecerdasan emosional ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar dari pada standar deviasinya.

Variabel kecerdasan intelektual memperoleh nilai minimum sebesar 15,114, nilai maksimum 41,896 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 27,97123 dengan

standar deviasi sebesar 4,603244. Nilai rata-rata 27,97123 menunjukkan bahwa besarnya kecerdasan intelektual 27,97123. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecerdasan intelektual ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar dari pada standar deviasinya.

Variabel kecerdasan spiritual memperoleh nilai minimum sebesar 25,299, nilai maksimum 47,725 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 31,94777 dengan standar deviasi sebesar 3,685103. Nilai rata-rata 31,94777 menunjukkan bahwa besarnya kecerdasan spiritual 31,94777. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi kecerdasan spiritual ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar dari pada standar deviasinya.

Variabel komitmen organisasi memperoleh nilai minimum sebesar 17,426, nilai maksimum sebesar 46,220 dan nilai rata-rata mean sebesar 30,02789 dengan standar deviasi sebesar 5,264166. Nilai rata-rata 30,02789 menunjukkan bahwa besarnya kecerdasan spiritual 30,02789. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi motivasi ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena lebih besar dari pada standar deviasinya.

Data statistik deskriptif tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi dan kinerja auditor lebih besar dari pada standar deviasinya.

### Hasil Uji Kualitas Data

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu item. Suatu item ini dikatakan valid jika ada korelasi dengan skor total Ghazali (2001). Pengujian dilakukan dengan metode korelasi *product moment* dari Pearson dengan cara melihat angka koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) yang menyatakan hubungan antara skor butir pertanyaan dengan skor total (*item-total correlation*). Butir dikatakan sah atau valid jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel. Untuk menguji butir pertanyaan, maka  $r$ -hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel.

#### Hasil Uji reliabilitas Data

Variabel ini dikatakan valid jika Cronbach Alpha-nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6 dan nilai Cronbach Alpha minimal 0,5. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2**

#### Hasil Uji Realibilitas Data

*Sumber : Pengolahan Data SPSS*

#### Hasil Analisis Data

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas Data

Untuk mengolah data digunakan Uji Normalitas, yang menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan menggunakan normal *P-P Plot* data yang ditunjukkan menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi

dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2004:34).

NO	Instrument Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha
1	Kinerja Auditor (Y)	0,817
2	Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> )	0,843
3	Kecerdasan Intelektual (X <sub>2</sub> )	0,821
4	Kecerdasan Spritual (X <sub>3</sub> )	0,682
5	Komitmen Organisasi (X <sub>4</sub> )	0,825

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Suatu variabel dikatakan terbebas dari penyimpangan multikolinieritas, apabila nilai tolerance diantara 0.1-1.0, dan nilai VIF diantara 1.0-10. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel berikut ini:

**Tabel 3**

#### Hasil Uji Multikolinieritas Data

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional	0,511	1,957
Kecerdasan Intelektual	0,515	1,943
Kecerdasan Spritual	0,614	1.630
Komitmen Organisasi	0,613	1,631

*Sumber : Pengolahan Data SPSS*

#### Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada pola *scatterplot* antar SPRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$ ) yang telah *studentized*. Dasar pengambilan keputusannya jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka diindikasikan telah terjadi Uji Heteroskedastisitas.

#### Hasil Uji Autokorelasi Data

Autokorelasi adalah keadaan di mana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Di dalam penelitian ini, autokorelasi dideteksi dengan nilai *Durbin-Watson*. Batas tidak terjadinya autokorelasi adalah angka *Durbin-Watson*.

#### Hasil analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Sesuai dengan permasalahan, tujuan, kerangka konsep dan hipotesis dalam penelitian ini, selanjutnya dikembangkan model analisis berikut ini:

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Auditor
X <sub>1</sub>	= Kecerdasan Emosional
X <sub>2</sub>	= Kecerdasan Intelektual
X <sub>3</sub>	= Kecerdasan Spritual
X <sub>4</sub>	= Komitmen Organisasi
A	= Konstansa
$\beta_{1,2,3,4}$	= Koefisien Regresi
e	= Error

#### Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

##### H<sub>1</sub> : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan uji regresi, menghasilkan nilai t-hitung variabel kecerdasan emosional sebesar 2,726 dengan nilai signifikan sebesar 0,009. Dengan demikian, t-hitung 2,726 > t-table 2,004 dengan signifikansi 0,009 > 0,05. Jadi dapat dikatakan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil pengujian terhadap hipotesis 1a menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Pembahasan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor karena t-hitung 2,726 lebih besar dari pada t-table 2,004.

Hasil pengujian ini tidak sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Anis choiriah (2007) yang berjudul “Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor” yang menyimpulkan bahwa kecerdasan

emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arie Pangestu Dwijayanti (2009) yang berjudul “Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan social terhadap kinerja auditor” yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

### **H2 : Kecerdasan Intelektual Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan uji regresi, menghasilkan nilai t-hitung variabel kecerdasan intelektual sebesar 3,016 dengan nilai signifikansi 0,004. Dengan demikian,  $t\text{-hitung } 3,016 < t\text{-tabel } 2,004$  dengan signifikansi  $0,004 > 0,05$ . Jadi dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian terhadap hipotesis 2a menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Pembahasan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja auditor karena  $t\text{-hitung } 3,016$  lebih besar dari pada  $t\text{-table } 2,004$ .

Hasil pengujian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anis Choiriah (2007) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor”, menunjukkan bahwa tingkat

kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fendy (2002) yang berjudul “Pengaruh Intelegensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor”. yang menyimpulkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa seorang auditor yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan nilai yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan.

### **H3 : Kecerdasan Spritual Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan uji regresi, menghasilkan nilai t-hitung variabel kecerdasan spritual 1,816 dengan nilai signifikansi  $0,075 < 0,05$ . Dengan demikian,  $t\text{-hitung } 1,816 < t\text{-tabel } 2,004$  dengan signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Jadi dapat dikatakan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Seseorang harus memiliki tingkat kecerdasan spritual yang tinggi agar dapat benar-benar menjadi auditor yang berkualitas tinggi dan dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan spritual maka kinerja yang akan ditampilkan auditor juga akan semakin baik. Hasil pengujian terhadap hipotesis 3a menunjukkan bahwa kecerdasan spritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Pembahasan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor karena t-hitung 1,816 lebih kecil dari pada t-tabel 2,004. Hal ini didukung oleh penelitian Fabiola (2000) yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anis Choiriah (2007) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor” yang menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Arie Pangestu Dwijayanti (2009) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan social terhadap kinerja auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

#### **H4 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan uji regresi, menghasilkan nilai t-hitung variabel komitmen organisasi sebesar -0,199 dengan nilai signifikan sebesar 0,843. Dengan demikian, t-hitung -0,199 > t-tabel 2,004 dengan signifikansi 0,843 > 0,05. Jadi dapat dikatakan Ho4 diterima dan Ha4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi

seseorang untuk bekerja yang lebih baik dan menguji hubungan antara kinerja manajer tingkat atas dengan *komitmen affective* dan *komitmen continuance* pada perusahaan makanan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen affective berkolerasi secara positif dengan kinerja, sedangkan komitmen continuance berkolerasi secara negative dengan kinerja, Trisnaningsih (2007). Pembahasan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor karena t-hitung -0,199 lebih kecil dari pada t-tabel 2,004.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Lawalata, dkk (2011) yang berjudul “Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor dan Pamutri (2009) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Moderating” yang menemukan bukti empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Firnanti (2013) yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor” yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Hanna dan Firnanti (2013) menunjukkan bahwa struktur audit, ketidakjelasan peran, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, tetapi konflik peran, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance* tidak mempengaruhi kinerja auditor.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.574	.543	3,936987

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel tampilan output SPSS pada tabel 5, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,543, hal ini berarti 54,3 % variabel PER dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.

## SIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN

### Simpulan

Dari hasil evaluasi model penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka menghasilkan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya hipotesis pertama ditolak.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila mereka sendiri

mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia

4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak.

### Keterbatasan

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Tidak dilakukannya metode wawancara dalam penelitian dan responden meminta agar kuesioner ditinggalkan, sehingga penulis tidak bisa mengendalikan jawaban responden. Oleh karena itu, jawaban yang diberikan oleh responden belum tentu menggambarkan keadaan sebenarnya.

2. Penelitian memiliki R Square yang rendah, yang berarti masih banyak variabel yang lain yang belum diganti dalam penelitian ini

3. Keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian sehingga mengakibatkan peneliti tidak bisa mendapatkan hasil yang maksimal

### Saran

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu:

1. Perlu dilakukan wawancara yang mungkin dapat membantu dalam mengendalikan jawaban tiap responden.

2. Untuk penelitian selanjutnya agar ruang lingkup diperluas sehingga mungkin saja hasilnya berbeda.

3. Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambahkan variabel independen untuk melihatnya pengaruhnya terhadap kinerja auditor sehingga dapat diketahui bagaimana menciptakan system kinerja yang baik pemerintah daerah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arie Pangestu Dwijayanti, 2009. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi*. Skripsi Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN" Jakarta.
- Choiriah Anis, 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Skripsi. Program S1 Program Akuntansi Universitas Negeri Padang.
- Dyah, Wijayanti 2011. *Kecerdasan Spritual Mahasiswa Yogyakarta, Psikologis Phronesis*, Jurnal Ilmiah dan Terapan, No. 4, No.2 September.
- Fanani, Zaenal 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan ketidakjelasan peran terhadap Kinerja Auditor*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Desember, Vol. 5, No 2, hlm. 139-155.
- Fabiola R. A. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, XII. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D 2000. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermany, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hanna, Elizabeth dan Friska Firnanti. 2013, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*. Vol. 15 No. 1 Hal. 13-28.
- Hasibuan, 2009. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor*. Oktober, Vol, 4.
- Idrus, Muhammad, 2002. *Kecerdasan Spritual Mahasiswa Yogyakarta, Psikologis Phronesis*, Jurnal Ilmiah dan Terapan, Vol. 4, No. 8, Desember 2002.
- Mardisar, Diani, dan Ria Nelly Sari, 2007. *Pengaruh Akuntabilitas dan Pengetahuan Terhadap Kualitas Hasil Kerja Audit*. *Simposium Nasional Akuntansi X*, Makassar

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Trisnaningsih, Sri. 2004. Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 7 No. 1 Hal. 108-123.
- Pamutri, 2009. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Santoso, 2012. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariante*. Jakarta: PT. Elex Media, Komputindo