

PENGARUH INDEPENDENSI, KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA AUDITOR YANG BEKERJA DI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN PELALAWAN)

Almaida Sahrani S¹⁾, Rasuli ²⁾, Supriono²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : almaidasahrani0304@gmail.com

*Influence Of Independence, Emotional Intelligence, Spritual Intelligence And Organizational Commitment To Auditor Performance
(Empirical Study On Auditors Working In The Inspectorate Office In Pelalawan District)*

ABSTRACT

This study was aimed to examine the effect of independence, emotional intelligence, spiritual intelligence and organizational commitment to auditor performance. sample of this study is the auditors who working in the Inspectorate office Pelalawan district at 2020. The sampling method is used purposive sampling methode with total 39 respondents and the population 45 peoples who used in this study. The data source used in the study was the primary data. Analysis of data is carried out using multiple regression analysis with the program of SPSS version 23.0 windows. The result proved that: (1) independence had a effect on auditor performance. (2) emotional intelligence had a effect on auditor performance. (3) spiritual intelligence had not effect on auditor performance. (4) organizational commitment had a effect on auditor performance.

Keywords : Independence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Organizational Commitment, Auditor Performance.

PENDAHULUAN

Sejak tahun 2006, inspektorat jenderal selain melaksanakan tugas pokoknya yaitu melaksanakan pengawasan, inspektorat jenderal juga melaksanakan tugas tambahan yakni berupa penyelenggaraan monitoring atau pemantauan. Pemantauan tersebut dilaksanakan secara berkelanjutan sejak ditetapkannya sebuah perencanaan, sebagai salah satu bentuk pengarah dan penjagaan terhadap pelaksanaan tugas dan instansi pemerintah, tahap pelaksanaan (*on going*) dan pasca program kegiatan sebagai salah satu bentuk pengarah dan penjagaan terhadap pelaksanaan tupoksi instansi pemerintah agar dalam implementasinya tetap sesuai dengan kebijakan, rencana,

prosedur dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pada kenyataannya, inspektorat di daerah (bahkan juga mungkin di tingkat kementerian/lembaga) belum dapat berfungsi sebagaimana yang diharapkan. Pada UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mendudukan inspektorat dibawah sekretaris daerah. Kedudukan ini menempatkan inspektorat bukan pada posisi yang bisa melakukan pengendalian dan pengawasan dengan maksimal. Artinya intervensi sekretaris daerah atau bahkan pemimpin tertinggi daerah yang sangat tinggi terhadap hasil laporan pengawasan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Intervensi yang sering terjadi adalah dalam hal mutasi pejabat atau pegawai pada unit

audit intern untuk melemahkan pengawasan. Mudah-mudahan seseorang dipindahkan dari unit ke unit audit intern tentu menjadikan unit audit tersebut tidak stabil dan memberikan ketakutan dan bayang-bayang dipindah tugaskan bagi pegawai pada unit audit intern. Oleh karena itu, sangat wajar jika peran inspektorat di daerah masih lemah dalam pengawasan. Kelemahan paling utama dari audit internal ini adalah dalam hal independensinya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal yaitu independensi. Menurut (Sawyer, Dittenhofer, & Scheiner, 2005, hal. 35) auditor internal yang profesional harus memiliki independensi untuk memenuhi kewajiban profesionalnya dengan memberikan opini yang objektif, tidak bias dan tidak dibatasi, dan melaporkan masalah apa adanya, bukan melaporkan masalah sesuai keinginan eksekutif atau lembaga. Auditor internal harus bebas dari hambatan dalam melaksanakan auditnya. Menurut *The Institute Of Internal Auditors* (2017:29) yang terdapat dalam *Standard For Professional Practice Of Internal Auditing*, independensi merupakan kondisi bebas dari situasi yang dapat mengancam kemampuan aktivitas auditor internal untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara tidak memihak.

Selain independensi, kecerdasan emosional juga dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor. Menurut (Cooper & Sawaf, 2000, hal. 15) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosional menuntut seseorang belajar mengakui dan menghargai perasaan pada dirinya dan orang lain untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif informasi dan energi, juga emosi dalam kehidupan sehari-hari. Jadi

kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengenali dan mengendalikan perasaannya dalam situasi tertentu sehingga tidak mengganggu aktivitas/kegiatan yang dilakukan oleh individu tersebut dan yang nantinya akan membantu dalam pencapaian tujuan dan keinginan individu tersebut.

Variabel ketiga yang digunakan adalah kecerdasan spiritual. Menurut (Zohar & Marshall, 2007, hal. 4) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Selain independensi, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Menurut (Yusuf & Syarif, 2018) komitmen organisasi merupakan loyalitas terhadap organisasi, ditandai dengan niat untuk tetap berada di dalamnya untuk melakukan identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi ini adalah kesediaan individu untuk menggunakan tenaga ekstra atas nama organisasi/instansi.

Fenomena khusus yang terjadi di Kabupaten Pelalawan yaitu kualitas audit yang dilaksanakan oleh aparat Inspektorat Kabupaten Pelalawan masih menjadi sorotan, karena masih ada temuan yang tidak terdeteksi oleh Inspektorat namun ditemukan oleh BPK. BPK menyebutkan bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) tahun 2017 kabupaten Pelalawan terdapat 18 temuan, temuan tersebut berupa kepatuhan terhadap Undang-undang dan Sistem Pengendalian Intern. Adapun hal-hal yang perlu diberi perhatian yaitu;

Pengelolaan rekening dan penatausahaan kas yang belum tertib, pengelolaan dan pengamanan barang milik daerah yang belum sepenuhnya memadai, pertanggungjawaban belanja barang dan jasa yang tidak menunjukkan kondisi sebenarnya dan kelebihan pembayaran atas kekurangan volume pekerjaan fisik.

Berdasarkan fenomena diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kinerja seorang auditor maka semakin baik pula kualitas audit yang dihasilkannya. Dalam melakukan audit, seorang auditor harus memiliki gagasan dan ide-ide yang inovatif agar organisasi dapat maju dan mempunyai keterampilan untuk menganalisa tugas dengan baik, jika auditor tidak menyadari akan tanggung jawab kinerjanya maka kualitas audit akan menurun.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti buat, maka permasalahan yang dirumuskan peneliti adalah: 1. Apakah Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor? 2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Auditor? 3. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Auditor? 4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?

Tujuan Dan Manfaat

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor,
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor,
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Auditor,
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi semua pihak, diantaranya:

1. Memberikan masukan bagi inspektorat agar dapat lebih meningkatkan kemampuan auditor mereka dalam melaksanakan tugas dengan memberikan perhatian dan pelatihan terkait dengan pengembangan independensi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal, berintegritas dan bertanggung jawab.
2. Bagi akademisi diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun aktifitas akademik lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.
3. Bagi peneliti diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh penulis selama mengikuti perkuliahan dan dapat menambah wawasan penulis mengenai kinerja auditor.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Sikap dan Perilaku

Teori sikap dan perilaku (*theory of attitudes and behavior*) dikembangkan oleh Triandis (1971) yang menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh apa yang orang-orang ingin lakukan (sikap), apa yang mereka pikirkan akan mereka lakukan (aturan-aturan sosial), apa yang mereka biasa lakukan (kebiasaan) dan dengan konsekuensi perilaku yang mereka pikirkan. Sikap terdiri dari komponen kognitif yaitu keyakinan, komponen afektif yaitu suka atau tidak suka, berkaitan dengan apa yang dirasakan dan komponen perilaku yaitu bagaimana seseorang ingin berperilaku terhadap sikap. Sikap memberikan pemahaman tentang tendensi atau kecenderungan untuk bereaksi. Sikap bukan perilaku tetapi lebih pada kesiapan untuk menampilkan suatu

perilaku, sehingga berfungsi mengarahkan dan memberikan pedoman bagi perilaku. Perilaku tidak mungkin terjadi apabila kondisi yang memfasilitasi tidak memungkinkan.

Dalam perilaku organisasi, pemahaman atas sikap itu penting, karena sikap akan mempengaruhi kerja. Sikap memberikan dasar emosional bagi hubungan interpersonal seseorang dan pengabdianya. Kinerja yang baik dihasilkan dengan dapat mengontrol emosinya yang ada pada diri seseorang. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Mayer (2004) dalam (Setiawan & Latrini, 2016) bahwa kecerdasan emosi tidak kalah pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis guna memperoleh kinerja yang memuaskan. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, teori sikap dan perilaku mampu mempengaruhi auditor untuk mengelola faktor personalnya sehingga mampu bertindak jujur, tidak memihak pada suatu kepentingan tertentu, berpikir rasional, bertahan meskipun dalam keadaan tertekan, serta berperilaku etis dengan senantiasa mengindahkan norma-norma profesi dan norma moral yang berlaku yang nantinya akan mempengaruhi auditor dalam mengambil opini yang sesuai.

Kinerja Auditor

Pengertian Kinerja Auditor

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Sinambela, 2016). Menurut Wexley dan Yuki dalam (Sinambela, 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat rangsangan (inducement) dari pekerjaannya secara adil dan masuk akal

(reasonable). Teori keseimbangan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Secara matematis, untuk menentukan kinerja dapat digunakan formula sebagai berikut (Sinambela, 2012).

Kinerja = Kemampuan x Motivasi

Formula tersebut menjelaskan bahwa kinerja seseorang sama dengan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Dalam hal ini, kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitu pun motivasi tinggi yang dimiliki oleh individu tersebut tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

Komponen Pengukuran Kinerja

Menurut Badan Pemeriksaan Keuangan dan Pembangunan (Moeheriono, 2012, hal. 112) ada enam indikator kinerja yang baik dan ideal, yaitu; spesifik dan jelas, dapat diukur secara objektif, relevan, dapat dicapai, harus cukup fleksibel dan sensitif terhadap perubahan atau penyesuaian pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan, dan efektif.

Independensi

Mautz dan Sharaf, dalam karya terkenal mereka "The Philosophy of Auditing" (Filosofi Audit) dalam (Sawyer, Dittenhofer, & Scheiner, 2005, hal. 35), memberikan beberapa indikator independensi profesional. Indikator tersebut memang diperuntukkan bagi akuntan publik, tetapi konsep yang sama dapat diterapkan untuk auditor internal yang ingin bersikap objektif. Indikator-indikator tersebut adalah:

- a. Independensi dalam program audit meliputi bebas dari intervensi

manajerial atas program audit, bebas dari segala intervensi atas prosedur audit, bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain yang memang disyaratkan untuk sebuah proses audit.

- b. Independensi dalam verifikasi meliputi bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva, dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan, mendapatkan kerja sama yang aktif dari karyawan manajemen selama verifikasi audit, bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktivitas yang diperiksa atau membatasi pemerolehan bahan bukti, bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit.
- c. Independensi dalam pelaporan meliputi bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang dilaporkan, bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit, menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melaporkan fakta, opini dan rekomendasi dalam interpretasi auditor, bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta atau opini dalam laporan audit internal.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dapat diartikan dengan kemampuan untuk menjinakkan emosi dan mengarahkannya kepada hal-hal yang lebih positif. Seseorang dapat melakukan sesuatu dengan didorong oleh emosi, dalam arti bagaimana yang bersangkutan dapat menjadi begitu rasional disuatu saat dan menjadi begitu tidak rasional pada saat yang lain. Seseorang yang mampu mensinergikan potensi intelektual dan potensi emosionalnya berpeluang menjadi manusia-manusia utama dilihat

dari berbagai segi. Hubungan antara otak dan emosi mempunyai kaitan yang sangat erat secara fungsional. Antara yang satu dengan lainnya saling menentukan. Daniel Goleman menggambarkan bahwa otak berpikir harus tumbuh dari wilayah otak emosional. Menurut Goleman (2005:513) menyatakan ada lima dasar kecakapan emosi dan sosial yaitu; kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain menurut (Zohar & Marshall, 2007, hal. 4). Spiritual Quotient (SQ) adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan Intelegence Quotient (IQ) dan Emotional Quotient (EQ) secara efektif. Bahkan menurut (Zohar & Marshall, 2007, hal. 4) kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Kecerdasan spiritual memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara. Menurut (Zohar & Marshall, 2007, hal. 14) menguji Spiritual Quotient dengan hal-hal berikut; kemampuan bersikap (fleksibel yaitu mampu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif), tingkat kesadaran yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang dialami oleh visi dan nilai-nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal, kecenderungan nyata untuk bertanya

“mengapa” atau “bagaimana jika” untuk mencari jawaban yang mendasar, dan menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai “bidang mandiri”.

Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (1983) dalam (Yusuf & Syarif, 2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai loyalitas terhadap organisasi, ditandai dengan niat untuk tetap berada di dalamnya; melakukan identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tak kalah pentingnya adalah kemauan untuk menggunakan tenaga ekstra atas nama organisasi. Individu mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan mereka berhubungan dengan organisasi sebagai bagian dari komitmen organisasi, oleh karena itu dianggap sebagai hubungan diantara setiap karyawan dan organisasi. Dalam perkembangannya penelitian dan pengkajian komitmen organisasi didekatkan dengan berbagai pendekatan yakni:

1. Pendekatan Sikap (*attitudinal approach*)

Steers dan Porter (1983) dalam (Yusuf & Syarif, 2018) menyatakan bahwa pendekatan sikap (*attitudinal approach*) yaitu komitmen yang merujuk pada orientasi positif individu karyawan dengan organisasinya. Pendekatan ini lebih menekankan pada loyalitas karyawan. Yakni kondisi dimana karyawan bersedia memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Menurut pendekatan ini “*commitment is viewed as an attitude of attachment to the organization, which leads to particular job-related behaviors*”.

2. Pendekatan Perilaku (*behavioral approach*)

Pendekatan perilaku (*behavioral approach*) menitik beratkan pada pandangan bahwa investasi karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut terikat pada organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan “*profit associated with continued participation*

and a cost associated with leaving”. Dalam pandangan ini karyawan akan berkomitmen dengan berlandaskan pada kalkulasi penghitungan efisiensi biaya untuk berkomitmen. Jangan sampai biaya untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih mahal.

3. Pendekatan Multidimensi/ *the multidimensional approach*)

Pendekatan Multidimensi (*the multidimensional approach*) yaitu komitmen dipandang dalam berbagai dimensi ataupun sumber. Komitmen organisasional secara tradisional dipandang sebagai konstruk unidimensi atau satu dimensi, dimana komitmen organisasi didefinisikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti yang ada. Auditor berkewajiban untuk jujur tidak hanya pada manajemen dan pimpinan dalam instansi, namun juga kepada masyarakat dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan pada pekerjaan auditor tersebut.

Oleh karena itu, untuk menghasilkan laporan audit yang baik dan berkualitas diperlukan sikap independen dari auditor agar laporan audit tersebut dapat dipercaya dan diandalkan. Dengan mengikuti peraturan dan standar yang berlaku saat melakukan proses pemeriksaan, auditor dapat memberikan opini audit yang berkualitas, sehingga kinerja auditor pun dapat meningkat. Berdasarkan uraian tersebut dan hasil penelitian sebelumnya

dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor

Menurut (Goleman, 2005) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kecerdasan mengendalikan dan memantau perasaan orang lain dan diri sendiri serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu tindakan dan pikiran, agar sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan sangat diperlukan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional yang tinggi sangat dibutuhkan oleh auditor karena dalam lingkungan kerja, auditor akan berhubungan dengan banyak orang. Kinerja yang baik dihasilkan dengan dapat mengontrol emosinya yang ada pada diri seseorang. Kecerdasan emosi tidak kalah penting dengan kemampuan teknis dan analisis seseorang guna memperoleh kinerja yang memuaskan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis mengenai hubungan kecerdasan emosional pada kinerja auditor adalah:

H₂ : Kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kinerja auditor

Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Auditor

Zohar dan Marshal (2007:4) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain. Seorang auditor yang mempunyai spiritualitas yang tinggi belum tentu memiliki religius yang baik,

begitu pula sebaliknya. Seorang auditor yang bekerja dengan SQ pasti akan bekerja secara sungguh-sungguh sesuai dengan norma praktik pemeriksaan auditor. Dalam uraian tersebut dapat ditarik hipotesis berikut:

H₃: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku, komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Auditor yang memiliki komitmen terhadap instansi tempatnya bekerja akan menunjukkan sikap dan gaya kepemimpinan yang baik terhadap instansi tempatnya bekerja, auditor akan memiliki rasa yang besar untuk membela organisasi/instansinya, berusaha meningkatkan prestasinya serta memiliki keyakinan yang pasti dalam mewujudkan tujuan. Berdasarkan hasil penelitian (Wibawa & Astika, 2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menandakan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja auditornya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kajian teoretis tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Pelalawan. Waktu penelitian dilakukan pada saat pembuatan proposal ini tahun 2019 hingga tahun 2020.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat yang bekerja di Kantor Inspektorat Kabupaten Pelalawan Tahun 2020 yang berjumlah 45 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Inspektorat Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 39 orang. Teknik sampling pada penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2007). Adapun kriteria auditor yang menjadi syarat responden adalah:

- 1 Pernah mengikuti pelatihan auditor
- 2 Minimal telah bergabung dengan Inspektorat selama 1 tahun

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data subjek yaitu jenis data yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau kelompok orang yang menjadi responden. Kemudian penelitian ini menggunakan data primer. Data diperoleh dengan pengamatan dan dicatat untuk pertama kalinya. Sumber data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari narasumber melalui kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survey kuisisioner. Metode survey merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:57).

Kuisisioner penelitian ini diantarkan secara langsung ke Kantor Inspektorat Kabupaten Pelalawan. Kuisisioner diserahkan kepada bagian staf atau fungsional umum untuk selanjutnya akan diserahkan kepada auditor. Setelah auditor menjawab seluruh pertanyaan atau pernyataan yang terdapat pada kuisisioner maka kuisisioner tersebut akan dikembalikan kepada peneliti.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut di lapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari responden bersifat kualitatif dikuantitatifkan, dimana jawaban diberi skor dengan menggunakan 5 (lima) point skala Likert, yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju (Sekaran, 2000).

1. Kinerja auditor adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Trisnarningsih 2007). Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang auditor, maka perlu adanya indikator pengukuran kinerja auditor, menurut Larkin (1990) yang telah dikembangkan oleh Trisnarningsih (2007) antara lain: kemampuan,

- komitmen profesi, motivasi dan kepuasan kerja.
2. Independensi Menurut Mulyadi (2011:26) adalah suatu sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pada orang lain. Untuk mengetahui pengaruh independensi terhadap kinerja auditor diperlukan adanya indikator pengukuran independensi. Adapun indikator independensi menurut Sawyer (2005:35) yaitu: independensi dalam program audit, independensi dalam verifikasi, dan independensi dalam pelaporan. Independensi ini diukur dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari 9 pertanyaan.
 3. Kecerdasan Emosional Menurut Goleman adalah berbagai kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat dan meluap-luap, kemudian juga Goleman menyebutkan bahwa emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khas, suatu keadaan biologis dan psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen: kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, dan intelegensi praktis menurut Azwar (2008) dalam (Oktaliandri, 2018).
 4. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan nilai yang lain menurut Zohar dan Marshal (2007:4). Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen bersikap fleksibel, kesadaran tinggi, menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, menghadapi dan melampaui perasaan sakit, keengganan untuk menyebabkan kerugian, kualitas hidup, berpandangan holistik, kecenderungan bertanya, dan bidang mandiri (Zohar dan Marshal, 2007:14).
 5. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam organisasi. Hal ini merefleksikan sikap individu akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) yang telah direplikasi oleh Trisnarningsih (2003). Instrumen ini terdiri dari item komitmen affective, komitmen continuance, dan komitmen normative.

Analisis Data

Uji Validitas Data

Menurut Ghazali (2016:52) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Pengujian validitas menggunakan teknik corrected item-total correlation, yaitu dengan cara mengkorelasi skor tiap item dengan skor totalnya. Kriteria valid atau tidak valid adalah bila korelasi r hitung kurang dari nilai e table dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, berarti butir pernyataan tidak valid.

Uji Reliabilitas Data

Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah bebas dari bias dan konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha. Menurut Ghazali (2016:48) untuk menghitung

reliabilitas, suatu peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan batasan nilai maksimum 0,6. Apabila koefisien Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,6 maka instrumen lebih reliabel untuk digunakan pada penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Demografi Responden

Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden yang dituju. Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Inspektorat Kabupaten Pelalawan. Jumlah total penyebaran sebanyak 39 kuesioner pada Kantor Inspektorat di Kabupaten Pelalawan. Dalam olahan data di SPSS 23.0 menunjukkan bahwa tingkat partisipasi auditor yang bekerja di Kantor Inspektorat Kabupaten Pelalawan terhadap suatu penelitian sangat baik, hal itu ditunjukkan dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel. Statistik deskriptif terdiri dari mean, minimum, maximum, dan standar deviasi.

Tabel 1 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Independensi	39	32	45	38,36	3,964
Kecerdasan Emosional	39	20	37	31,26	3,552
Kecerdasan Spiritual	39	38	46	40,95	2,554
Komitmen Organisasi	39	41	58	50,15	4,190
Kinerja Auditor	39	43	60	51,28	2,685

Sumber: Data Olahan 2020

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Dalam penelitian ini alat ukurnya berupa kuesioner yang berisi pertanyaan/ Pernyataan yang mewakili

variabel independen yakni independensi sebanyak 9 pertanyaan, variabel kecerdasan emosional sebanyak 8 pertanyaan, variabel kecerdasan spiritual sebanyak 10 pertanyaan dan variabel komitmen organisasi sebanyak 12 pertanyaan, sedangkan variabel dependen yakni kinerja auditor sebanyak 12 pertanyaan. Pengujian ini menggunakan program SPSS (Statistical Package For Social Science) versi 23.0. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah tiap item instrument (pernyataan/pertanyaan) benar-benar mampu mengungkap faktor yang akan diukur (valid dan reliabel). Jika tiap item pernyataan tersebut sudah valid dan reliabel, berarti item-item pernyataan tersebut sudah bisa untuk mengukur faktornya.

Uji Reliabilitas

Realibilitas instrument diperlukan untuk memanfaatkan data sesuai tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan realibilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai 1. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha Cronbach's > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Salah satu cara untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance $\geq 0,01$ dan nilai VIF ≤ 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 2 Nilai VIF Uji Multikolinearitas

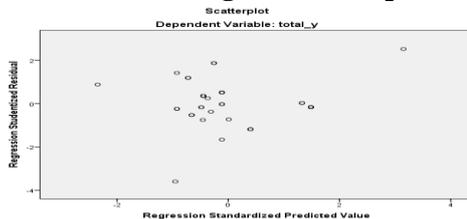
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Independensi	,847	1,181
Kecerdasan Emosional	,369	2,712
Kecerdasan Spiritual	,240	4,168
Komitmen Organisasi	,379	2,637

Sumber: Data output SPSS 23

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram scatterplot); jika ada pola tertentu terdapat titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas, dan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar ke atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1 Diagram Scatterplot



Sumber: Data output SPSS 23

Uji Normalitas

Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian one sample kolmogorov-smirnov. Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05.

Tabel 3
Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	177,137,835
Most Extreme	Absolute	,151
Extreme	Positive	,116
Differences	Negative	-,151
Test Statistic		,151
Asymp. Sig. (2-tailed)		,026 ^c
	Sig.	,318 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Lower Bound	,306
	Confidence Interval Upper Bound	,330

Sumber: Data Output SPSS 23

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Pengujian Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji besarnya signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$ maka keputusannya adalah menerima H_1 dan menolak H_0 pada $\alpha = 5$.

Tabel 4
Uji Parsial t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	43,737	9,565		4,573	,000
X1	,172	,079	,268	2,189	,036
X2	-,438	,134	-,579	3,261	,003
X3	-,233	,232	-,222	1,004	,323
X4	,482	,113	,752	4,249	,000

Sumber: Data SPSS 23

PEMBAHASAN

Pengaruh Independensi (X1) terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pengujian menggunakan program SPSS 23 menunjukkan bahwa variabel independensi memiliki $t_{hitung} 2,189 > t_{tabel} 0,334$ dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hal tersebut sesuai dengan teori sikap dan perilaku yang menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial dan kebiasaan. Sikap terdiri dari komponen kognitif yaitu keyakinan, komponen afektif yaitu

suka atau tidak suka, berkaitan dengan apa yang dirasakan dan komponen perilaku yaitu bagaimana seseorang ingin berperilaku terhadap sikap. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, teori sikap dan perilaku mampu mempengaruhi auditor untuk mengelola faktor personalnya sehingga mampu bertindak jujur, tidak memihak pada suatu kepentingan tertentu, berpikir rasional, bertahan meskipun dalam keadaan tertekan, berperilaku etis dengan senantiasa mengindahkan norma-norma profesi dan norma moral yang berlaku yang senantiasa akan memengaruhi auditor dalam mengambil opini yang sesuai.

Dengan demikian auditor yang memiliki independensi yang rendah maka dia akan mudah terpengaruh dan mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpai saat pemeriksaan dan dalam merumuskan serta menyatakan pendapatnya. Auditor yang bekerja di Kantor Inspektorat Kabupaten Pelalawan harus memiliki komitmen yang tinggi dalam proses pengauditan salah satunya yakni independensi, dalam melakukan proses pengauditan, auditor harus selalu mempertimbangkan fakta yang ditemukan dan mengemukakan pendapatnya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan & Latrini (2016). Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pengujian menggunakan program SPSS 23 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki $t_{hitung} - 3,261 > t_{tabel} 0,334$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan

emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hal tersebut didukung oleh teori atribusi. Teori atribusi menjelaskan bahwasanya yang mendasari perilaku seseorang adalah faktor eksternal dan faktor internal, pengaruh paling kuat dipengaruhi oleh faktor internal. Faktor internal sangat berperan penting bagi individu dalam melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan. Faktor internal yang digunakan dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan manusia dalam mengetahui perasaan orang lain tanpa harus adanya penjelasan dari orang tersebut, orang yang memiliki kecerdasan emosional dapat mengendalikan emosinya dan dapat memotivasi diri serta bertahan menghadapi frustrasi atau stres akibat kerja atau faktor lain.

Kecerdasan emosional yang tinggi dibutuhkan auditor karena dalam lingkungan kerja, auditor akan berhubungan dengan banyak orang. Berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi dalam dunia kerja auditor seperti persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Kinerja yang baik dihasilkan dengan dapat mengontrol emosinya yang ada pada diri seseorang. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Mayer, 2004) bahwa kecerdasan emosi tidak kalah pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis guna memperoleh kinerja yang memuaskan. Adapun penelitian lain yang konsisten dengan hasil penelitian ini ialah penelitian Setiawan dan Latrini (2016).

Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X3) terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pengujian menggunakan program SPSS 23 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual memiliki nilai $t_{hitung} -1,004 > t_{tabel} 0,334$ dengan tingkat

signifikansi $0,323 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kecerdasan spiritual memungkinkan manusia untuk kreatif, berwawasan luas, membuat atau bahkan mengubah aturan yang akan membuat orang tersebut bekerja dengan lebih baik. Kesadaran seseorang untuk menggunakan pengalamannya sebagai bentuk penerapan nilai dan makna merupakan ciri utama dari kecerdasan spiritual. Menurut McGhee dan Grant (2008) dari perspektif faktor sosial budaya, spiritual seseorang akan mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Spiritualisme dalam tempat bekerja akan membawa perbaikan pada kode etik individu dan akan memengaruhi kinerja individu. Namun pengujian dalam penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khairat (2017).

Pengaruh Komitmen Organisasi (X4) Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pengujian menggunakan program SPSS 23 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai $t_{hitung} 4,249 > t_{tabel} 0,334$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Meningkatnya komitmen organisasi dalam suatu organisasi tempatnya bekerja maka akan meningkatkan kinerja auditor. Sebaliknya jika komitmen organisasi menurun, maka kinerja auditor akan menurun. Adapun penelitian lain yang konsisten dengan hasil penelitian ini ialah penelitian Santika Putra dan Latrini (2016).

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh

kemampuan variabel independen (independensi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja auditor). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Menurut Ghozali (2016:171) nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 5 Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.559	1,782

Sumber: Data SPSS 23

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh independensi, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor, sementara variabel kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Independensi, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja auditor sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44,1% ditentukan oleh variabel lain.

Saran

Auditor harus mempertahankan dan meningkatkan independensi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi. Hal ini dapat ditempuh dengan terus mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan cara meningkatkan independensi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi. Dan juga pihak lembaga secara berkala harus mengadakan pelatihan cara

meningkatkan independensi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2015). *Auditing dan Jasa Assurance*. Jakarta: Erlangga.
- Cooper, Robert K, Sawaf Ayman. (2000). *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Elder, R. J., Beasley, M. S., Arens, A. A., & Jusuf, A. A. (2011). *Jasa Audit Assurance*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2005). *Kecerdasan Emosi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Hude, M. D. (2006). *Emosi*. Jakarta: Erlangga.
- <https://www.riaumonitor.com/read-502-174-kinerja-inspektorat-pelalawan-dipertanyakan-lsm%C2A0.html>
- Indriantoro, Nur., Bambang Supomo. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, edisi pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Institute of Internal Auditors. (2017). *Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal*.
- Khairat, H. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jom Fekon*. Hal 323-337
- Mulyadi. (2011). *Auditing Buku I*. Jakarta: Salemba Empat
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Oktaliandri. (2018). Pengaruh Kemampuan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Etika Pofesi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Universitas Riau.
- Rahandi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Palembang: Tunggal Mandiri.
- Sanusi, Anwar. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Setiawan, Latrini. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi pada Kinerja Auditor. *E Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol. 16 No 2 Agustus 2016*. Hal 1034-1062.
- Sawyer, L. B., Dittenhofer, M. A., & Scheiner, J. H. (2005). *Internal Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triandis, H.C, 1971, *Attitude and Attitude Change*, John Willey and Sons.Inc. New York, NY.
- Triandis, H.C, 1980, "Values, Attitudes and Interpersonal Behaviour, Nebraska Symposium on Motivation, 1979 :Believes, Attitude and Values, University of Nebraska Press, Lincoln, NE.
- Trisnaningsih, S. (2003). *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*. Tesis. Semarang, Universitas Diponegoro.
- Trisnaningsih, S. (2007). *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X, 6.
- Tugiman, Hiro. (2011). *Standar Profesi Audit Internal*. Edisi Tujuh. Yogyakarta: Kanisius.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Wibawa, I. N., & Astika, I. B. (2018). *Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Auditor*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol. 24 No. 3 September 2018. Hal 58-82.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zohar, danah, Marshall, Ian. (2007). *SQ Kecerdasan Spiritual*. Bandung: PT Mizan Pustaka.