

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA AUDITOR
DALAM KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA**

*THE INFLUENCE OF EMOTIONAL QUESTION AND
SPIRITUAL QUESTION ON THE PERFORMANCE OF
AUDITORS IN PUBLIC ACCOUNTING IN JAKARTA*

**CARIEN DWINDAH SARI L. TOBING
8335078347**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

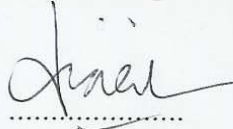
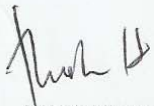



**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M. Si
NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dian Citra Aruna, SE, M.Si</u> NIP. 19760908 199903 2 001	Ketua		22/7/11
2. <u>Nuramalia Hasanah, SE, M.Ak</u> NIP. 19770617 200812 2 001	Sekretaris		21/7/11
3. <u>Choirul Anwar, MBA,MAFIS,CPA</u> NIP. 19691004 200801 1 010	Penguji Ahli		22/7/11
4. <u>Adam Zakaria, SE.Ak., M.Si</u> NIP. 19750421 200801 1 011	Pembimbing I		22/7/11
5. <u>Ratna Anggraeni, SE,M.Ak</u> NIP. 19740417 200012 2 001	Pembimbing II		22/7/11

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.



Jakarta, Juli 2011
Yang membuat pernyataan

Carien Dwindah Sari L. Tobing
Carien Dwindah Sari L. Tobing
NIM. 8335 078347

ABSTRAK

Carien Dwindah Sari Lumban Tobing, 2010; Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik Di Jakarta

Secara garis besar tujuan penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor 2) untuk mengetahui apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor. Objek dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja dalam kantor akuntan publik di Jakarta. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial (terpisah) terhadap kinerja auditor, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja auditor.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor secara bersama-sama. Sedangkan secara terpisah kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Kecerdasan spiritual memberikan kontribusi dan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja auditor dibandingkan dengan kecerdasan emosional auditor ($\text{Beta } 0,609 > \text{Beta } 0,174$). Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh yang juga ditunjukkan oleh kedua variabel bebas dalam membentuk kinerja yang baik bagi auditor yakni sebesar 19,6 % ($\text{Adjusted R square} = 0,196$). Sedangkan 80,4 % dapat disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti lingkungan kerja, kecerdasan intelektual, dan lain-lain.

Kata kunci : kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan personalitas

ABSTRACT

Carien Dwindah Sari Lumban Tobing, 2011; The Influence of Emotional Question and Spiritual Question on The Performance of Auditors in Public Accounting in Jakarta

Generally, the purpose of this research are : 1) to know wether emotional questions have influence to auditor's performance 2) to know wether spiritual questions have influence to auditor's performance. The subject of this research are auditors who work in public accountant office in Jakarta. Multiple regression analysis was applied in the research. t test was employed to examine the partial effect upon auditors' performance, and F test was employed to examine the simultan effect of all independent variables upon auditors' performance.

The research result show that emotional question and spiritual question simultaneously had significantly effect on auditor's performance. But, partially, only spiritual question has significantly and dominantly effects on auditor's performance. Spiritual quotient give more contribution influence to auditors' performance than emotional quotient (Beta 0,609 > Beta 0,174). Base on the result, emotional and spiritual quotient also show significantly influence, in case to increase auditors' optimum performance until 19,6 % in public accountant office (Adjusted R Square = 0,196). The rest, 80,4 % was caused by other variables from outside this research like auditors' intelligence quotient, the condition of work place, etc.

Key word : Emotional Quotient, Spiritual Quotient, and Personality.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kehadapan Allah Bapa di Surga, atas rahmat dan berkat-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta.

Penulisan skripsi ini hanya merupakan pemikiran sederhana penulis dalam dunia akuntansi khususnya dalam bidang audit di Indonesia yang tentu tak lepas dari segala kekurangan. Oleh karena itu Penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya jika terdapat kesalahan. Penulis berharap banyak masukan dan kritikan yang bersifat membangun.

Selama menyelesaikan perkuliahan dan Penulisan skripsi, Penulis mendapatkan begitu banyak pengetahuan dan masukan serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu Penulis menyampaikan terima kasih sebesar - besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, kasih dan anugerah-Nya serta atas segala bimbingan-Nya. Engkau tidak pernah terlambat memberikan pertolongan dan tidak pernah gagal memberikan bantuan. Engkau selalu membukakan jalan di saat terlihat seperti tiada jalan. Terpujilah nama Tuhan sekarang dan selama-lamanya. Amin;
2. Keluarga tercinta, Patar Pahala L. Tobing, Dessy Mulyanita, Fisella Mutiara Aulina, atas segala dukungan, nasehat dan doa yang diberikan kepada Penulis selama masa Penulisan skripsi;

3. Serta seluruh keluarga besar, terutama oma Sri Hartati yang telah mendukung dan mendoakan Penulis dan (+) Opung dolly St. Ludin Tiras Hasibuan L. Tobing. Walaupun telah berpulang dan tenang di rumah Bapak di surga dan tidak sempat melihat Penulis menyelesaikan studinya, pesan dan keinginannya melihat Penulis menjadi orang yang sukses secara rohani dan jasmani menjadi cambukan yang amat besar bagi Penulis untuk segera menyelesaikan studinya;
4. Ibu Dra.Hj.Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Bapak M.Yasser Arafat, SE, AK, MM selaku Ketua Jurusan Akuntansi, yang juga turut berperan aktif dalam kelancaran kelulusan Penulis.
6. Ibu Dian Citra Aruna, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, Yang sudah bersedia mendengar keluhan dan tangisan Penulis serta membantu proses kelulusan Penulis.
7. Terima kasih yang begitu besar kepada Bapak Adam Zakaria, SE,Ak.,M.Si selaku dosen pembimbing I dan Pembimbing Materi, yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing Penulis di sela-sela kesibukannya serta membantu kelancaran penulisan skripsi ini. Juga telah memberikan semangat, mendorong, dan membantu kelancaran kelulusan Penulis.;
8. Terima kasih yang begitu besar juga saya berikan untuk Ibu Ratna Anggraini, SE,Ak.,M.Si selaku dosen pembimbing II dan Pembimbing

Teknis, yang dalam waktu yang sangat terbatas telah bersedia membantu Penulis dengan melakukan koreksi demi koreksi skripsi ini dan memberikan masukan yang sangat berarti bagi perkembangan Penulisan skripsi ini, serta memberikan dukungan moril ketika Penulis sedang menghadapi berbagai tantangan dan rintangan selama proses penulisan skripsi ini;

9. Bapak Choirul Anwar, M.BA, MAFIS, CPA dan Ibu Nuramalia Hasanah, SE, M.Ak selaku Tim Penguji seminar proposal, seminar hasil dan sidang skripsi yang telah memberikan koreksi dalam Penulisan skripsi serta memberikan masukan yang berarti bagi Penulisan skripsi ini. Terima kasih karena saran dan kritik yang diberikan cukup membangun penulis demi kemajuan penulis di masa yang akan datang;
10. Ibu Marselisa Nindito, Akt, M.Si selaku dosen penguji sidang skripsi pertama, yang sudah membantu Penulis memberikan banyak koreksi demi koreksi dalam penulisan skripsi, masukan dan kritik yang sangat membuka mata penulis akan kesalahan yang terjadi dalam penulisan skripsi ini, serta menambah pengetahuan penulis dalam banyak hal
11. Seluruh staf pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, khususnya staf pengajar Program Kekhususan Audit yang telah memberikan banyak sekali ilmu-ilmu yang pasti akan berguna di masa yang akan datang;

12. Seluruh staf administrasi, asisten dosen dan semua anggota jajaran birokrasi di Fakultas Ekonomi Iniversitas Negri Jakarta, yang sudah membantu proses kelancaran penulisan skripsi ini.
13. Mas Choirul Madji, SE dan Mba Yetti Tantina, SE selaku peneliti terdahulu yang sudah banyak membantu Penulis selama proses penulisan skripsi. Ilmu-ilmu yang diberikan, dukungan moril serta jasa-jasa yang diberikan sangat berguna kelangsungan proses penulisan skripsi.
14. Marisa Sibarani, SE, Lidya Vanda, SE Tya Ayu, SE dan Adria Jabartaru,SE selaku teman-teman seperjuangan penulis selama empat tahun menjalani proses perkuliahan di UNJ. Penulis sangat bangga dan bersyukur memiliki teman-teman seperti mereka, karena dukungan dari mereka jugalah Penulis bisa sampai pada tahap ini. Semoga untuk tahap selanjutnya kita masih bisa terus bersama dan tetep kompak seperti empat tahun kita yang lalu. Thankyou Guys!! Love you all!
15. Arindra Dewani,SE dan Rizki Legowo, SE selaku teman yang sangat berjasa bagi Penulis ketika Penulis sedang lemah, down dan depresi terhadap skripsi di detik-detik terakhir kelulusan Penulis. Terimakasih karna berkat dukungan, usaha dan jasa-jasa kalian, akhirnya Penulis bisa dinyatakan lulus skripsi. Jasa-jasa kalian tidaka kan pernah Penulis lupakan. Gud Luck for you both and God bless you as always.
16. Teman-teman Akuntansi Murni Non Reguler 2007, teman seperjuangan selama empat tahun bersama, akhirnya kita bisa lulus. Kenangan selama empat tahun yang pernah kita ukir bersama di kampus hijau ini, tidak akan

pernah penulis lupakan sampai kapanpun dan akan menjadi cerita yang indah bagi anak cucu Penulis. Thankyou all for everything we have done!
Love you all..

17. Sahabat dan teman – teman terkasih yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan moril, waktu tenaga dan pikirannya yang sudah begitu banyak diberikan untuk Penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.
18. Kakak-kakak dan Adik-adik GBI Bintaro Sunday School ‘Kids for Christ’ terima kasih atas segala doa dan dukungannya selama ini. Disaat-saat Penulis sedang jenuh, melihat wajah-wajah lugu adik-adik sekolah minggu terutama anak-anak kelas 1 membuat sukacita bagi Penulis.
19. Victorianus Aditya,SS banyak kata, ucapan dan harapan yang tidak mampu penulis ungkapkan disini, tapi Penulis sangat berterimakasih karna berkat beliaulah penulis juga bisa sampai pada tahap ini. Thankyou for everything you have done for me. It means a lot for me. Gud luck and God bless you and your family.
20. Last but not least, ditujukan untuk Haryo Radityo Sabari, satu lagi orang yang juga tidak mampu Penulis ungkapkan betapa berterimakasihnya Penulis atas kehadirannya dalam hidup Penulis. Tanpanya penulis tidak mungkin sampai pada tahap ini. Berkat jasa-jasa nya, perjuangan dan pengorbanannya lah akhirnya Penulis bisa menyelesaikan Penulisan ini. Terimakasih buat waktu, tenaga dan biaya yang sudah banyak dikeluarkan demi kelancaran skripsi ini. Terimakasih karena sudah memberikan

telinganya untuk mendengar celotehan, keluhan, amarah dan tangisan Penulis selama proses ini. Penulis tidak bisa banyak membalas jasa-jasanya, tapi Tuhan yang melihat dan akan membalas semuanya. Gud luck and success for your carier andnyour destiny! God bless you abundantly.

21. Seluruh pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, bukan karena kesalahan kalian ataupun karena penulis pilih kasih, melainkan karena kapasitas memori penulis yang terbatas, semoga sukses untuk karir dan perjalanan hidup masing-masing ke depannya, God bless you, all!

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan	ii
Pernyataan Orisinilitas	iii
Abstrak	iv
<i>Abstrack</i>	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka.....	8
2.1.1. Pengertian kecerdasan (<i>intelligence</i>)	8
2.1.1.1. Pengerertian kecerdasan emosional.....	10
2.1.1.2. Komponen kecerdasan emosional	13
2.1.1.3. Pengertian kecerdasan spiritual	14
2.1.1.4. Komponen kecerdasan spiritual.....	16
2.1.2. Kantor akuntan publik (KAP).....	17
2.1.2.1. Auditor	17
2.1.3. Kinerja	18
2.1.3.1. Pengertian kinerja	18
2.1.3.2. Kinerja auditor	19
2.1.3.3. Komponen kinerja auditor	21
2.1.4. Hubungan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. 27	
2.2. Review Penelitian Terdahulu	31
2.3. Kerangka Pemikiran.....	34
2.4. Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	36
3.2. Metode Penelitian	36
3.3. Operasional Variabel Penelitian.....	37
3.3.1. Variabel kecerdasan emosional.....	38
3.3.2. Variabel kecerdasan spiritual	39
3.3.3. Variabel kinerja auditor	41
3.4. Metode Pengumpulan Data	44

3.5. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel	45
3.6. Metode Analisis	46
3.6.1. Uji kualitas data	46
3.6.1.1. Uji validitas.....	46
3.6.1.2. Uji reliabilitas	47
3.6.2. Uji asumsi klasik.....	47
3.6.2.1. Uji normalitas	48
3.6.2.2. Uji heteroskedastisitas	48
3.6.2.3. Uji multikolinearitas	49
3.6.3. Uji hipotesis	49
3.6.3.1. Uji t.....	50
3.6.3.2. Uji F.....	51
3.6.3.3. Korelasi berganda	52

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Kualitas Data.....	53
4.1.1. Uji Validitas.....	53
4.1.2. Uji Realibitas	54
4.2. Deskripsi Unit Analisis / Observasi	55
4.2.1. Identifikasi Responden	55
4.2.2. Identifikasi Variabel	57
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	60
4.3.1. Uji Normalitas	60
4.3.2. Uji Heteroskedastisitas	62
4.3.3. Uji Multikolinearitas.....	63
4.4. Uji Hipotesis	64
4.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.4.2. Uji F.....	65
4.4.3. Uji t.....	66
4.4.4. Korelasi Berganda dan koefisien determinan Adjusted R Square.....	67
4.5. Pembahasan.....	68
4.5.1. Deskripsi Hasil Keusioner	68
4.5.1.1. Variabel Kecerdasan Emosional.....	69
4.5.1.2. Variabel Kecerdasan Spiritual	70
4.5.1.3. Variabel Kinerja Auditor	71
4.5.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara Simultan terhadap Kinerja Auditor.....	72
4.5.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara Parsial terhadap Kinerja Auditor	74
4.6. Keterbatasan Penelitian.....	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	78
5.2. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1	: Blue Print Variabel Kecerdasan Emosional	43
TABEL 3.2	: Blue Print Variabel Kecerdasan Spiritual.....	43
TABEL 3.3	: Blue Print Variabel Kinerja Auditor.....	43
TABEL 4.1	: Hasil Uji Realibilitas	54
TABEL 4.2	: Hasil Pengumpulan Data	56
TABEL 4.3	: Tabel Interval.....	58
TABEL 4.4	: Frekuensi Distribusi Kecerdasan Emosional.....	59
TABEL 4.5	: Frekuensi Distribusi Kecerdasan Spiritual	59
TABEL 4.6	: Frekuensi Distribusi Kinerja Auditor	59
TABEL 4.7	: Tingkat Rata – rata Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kinerja Auditor	59
TABEL 4.8	: Hasil Uji Normalitas.....	60
TABEL 4.9	: Hasil Uji Multikolinearitas	64
TABEL 4.10	: Hasil Regresi.....	64
TABEL 4.11	: Hasil Uji F	66
TABEL 4.12	: Hasil Uji t.....	67

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 3.1	: Model Kerangka Berpikir Ketiga Variabel.....	37
GAMBAR 4.1	: Hasil Pengujian Asumsi Normalitas dengan Histogram Variabel Dependen Kinerja Auditor.....	61
GAMBAR 4.2	: Hasil Pengujian Asumsi Normalitas dengan P-Plot Variabel Dependen Kinerja Auditor.....	62
GAMBAR 4.3	: Hasil Pengujian Heterokedastisitas.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Uji Validitas – Pearson Correlation
- LAMPIRAN 2 : Uji Reliabilitas – Cronbach’s Alpha
- LAMPIRAN 3 : Surat Permohonan Pengisian Kuesioner
- LAMPIRAN 4 : Daftar Alamat Responden
- LAMPIRAN 5 : Tabulasi Data Penelitian
- LAMPIRAN 6 : Deskripsi Data Jawaban Kuesioner
- LAMPIRAN 7 : Uji Normalitas – Kolmogrov Smirnov
- LAMPIRAN 8 : Uji Heteroskedastisitas
- LAMPIRAN 9 : Uji Multikolinearitas
- LAMPIRAN 10 : Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Profesi akuntan kini makin marak dan berkembang seiring dengan perkembangan dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat luas. Untuk itu, jasa akuntan kini mulai di minati oleh banyak kalangan. Namun demikian, masyarakat belum sepenuhnya menaruh kepercayaan terhadap profesi akuntan. Krisis kepercayaan ini semakin terlihat jelas di Indonesia, terutama setelah terjadinya krisis ekonomi yang di mulai pada tahun 1997.

Contoh kasus dari krisis kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan, diperkuat dengan adanya kasus mengenai pelanggaran perbankan pada tahun 2002. Banyak bank yang dinyatakan sehat oleh akuntan publik atas audit laporan keuangan berdasar Standar Akuntansi Perbankan Indonesia. Ternyata sebagian bank tersebut kondisinya tidak sehat. Kasus lainnya adalah rekayasa atas laporan keuangan yang dilakukan oleh auditor intern yang banyak dilakukan sejumlah perusahaan Go Public (Winarma dan Retnowati dalam Ahmad, 2004:839).

Salah satu kasus lain yang mendapat banyak sorotan masyarakat yaitu kasus penyuapan yang telah dilakukan oleh pejabat Komisi Pemilihan Umum (KPU) yaitu Mulyana W Kusuma kepada Khairiansah yang merupakan salah satu pimpinan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK). Mulyana tertangkap basah oleh seorang petugas KPK membawa sejumlah uang yang diduga akan digunakan untuk menyuap Khaeriansah yang menjadi auditor dalam pemeriksaan keuangan

di KPU. Khaeriansah pernah mendapat penghargaan *Integrity Award* dari Berlin, Jerman, padahal di satu sisi oleh penyidik kasus korupsi Dana Abadi Umat (DAU) di Departemen Agama, Khaeriansah juga dinyatakan ikut menikmati Dana Abadi Umat (DAU). Dengan fenomena kinerja tersebut dapat dikatakan lembaga-lembaga fungsional pemeriksaan keuangan negara seperti BPK dan BPKP sudah tidak memadai lagi untuk menjalankan fungsinya sebagai *Control And Audit Budgeting*. Pamor lembaga ini akan kian memudar sebagai lembaga yang bertugas mengamankan dan menyelamatkan keuangan negara dari penyalahgunaan.

Contoh kasus lain yang berada di luar Indonesia, yaitu kasus besar yang paling menarik perhatian dan menimpa dunia akuntansi di awal abad 21 adalah kasus manipulasi laporan keuangan dan persediaan pada Enron corp. dengan Kantor Akuntan Publik (KAP) multi nasional Arthur Andersen & Partners yang merupakan anggota dari *The Big Five* atau KAP dengan salah satu jaringan dan omset pendapatan terbesar di seluruh dunia, yang berakibat bubarnya Arthur Andersen & partners. Kasus ini cukup menarik perhatian yang besar di kalangan auditor. Kasus ini menekankan pada pentingnya etika profesi khususnya bagi profesional di bidang akuntansi. Etika profesi dari para akuntan publik, akuntan intern, maupun akuntan pemerintah terkait pelanggaran moral yang dilakukannya.

Perhatian terhadap pentingnya etika ini dilakukan mengingat kasus tersebut tak lepas dari akibat diabaikannya masalah etika profesi yang menimbulkan citra yang negatif terhadap profesi akuntan publik. Hal ini membuat kepercayaan masyarakat menurun terhadap profesi seorang akuntan.

Pekerjaan seorang profesional harus dikerjakan dengan sikap profesional pula, dengan sepenuhnya melandaskan pada standar moral dan etika tertentu. Dengan sikap profesionalnya dan memahami aturan etika, seorang akuntan akan mampu menghadapi berbagai tekanan yang dapat muncul dari dirinya sendiri ataupun dari pihak luar. Kemampuan seorang profesional untuk dapat mengerti dan peka terhadap persoalan etika juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan dimana dia berada.

Berbicara mengenai etika seorang individu, terkait dengan masalah kecerdasan seseorang, diluar dari kecerdasan intelektual (*Intellectual Questions*) yang dimilikinya. Kebanyakan program pendidikan yang di dapatkan, hanya berpusat pada kecerdasan akal (*IQ*) saja, padahal sebenarnya ada kecerdasan lain yang jauh lebih penting yang harus dimiliki oleh seorang individu.

Saat ini keberhasilan kerja seseorang tidak ditunjang oleh kemampuan intelektual saja, tetapi juga didukung oleh kemampuan menyesuaikan emosinya dalam berhubungan dengan seseorang. Sebagian masyarakat beranggapan bahwa *IQ* menentukan keberhasilan seseorang. Masyarakat beranggapan bahwa semakin tinggi *IQ* seseorang, maka akan semakin berhasil orang tersebut dalam pekerjaannya. Namun kini kenyataannya tidak demikian, seorang pemberi kerja lebih memperhatikan seorang individu yang memiliki kemampuan untuk mendengarkan dan berkomunikasi lisan dengan baik, bisa beradaptasi, memiliki kreatifitas, ketahanan mental terhadap kegagalan, kepercayaan diri, motivasi, kerjasama tim dan keinginan memberi kontribusi terhadap perusahaan. Hal ini di karenakan, seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat

mengendalikan emosinya sehingga mampu menghasilkan optimalisasi dalam pekerjaannya.

Goleman (2003) menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan prediksi kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang setelah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapainya dalam hidup. Sebaliknya ia menyatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang sukses dari mereka yang berprestasi biasa-biasa saja, selain kecerdasan akal yang dapat mempengaruhi keberhasilan orang dalam bekerja. Penelitian Goleman mengungkapkan bahwa *IQ* menyumbang kira-kira 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedang 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk *EQ*.

Kecerdasan emosional menentukan seberapa baik seseorang menggunakan ketrampilan-ketrampilan yang dimilikinya, termasuk ketrampilan intelektual. Orang-orang yang berprestasi tinggi memiliki keduanya. Emosi yang lepas kendali dapat membuat orang pandai menjadi bodoh. Tanpa kecerdasan emosi, orang tidak akan bisa menggunakan kemampuan-kemampuan mereka sesuai dengan potensi yang maksimal.

Dengan kecerdasan emosional yang baik, seseorang dapat berbuat tegas mampu membuat keputusan yang baik walaupun dalam keadaan tertekan. Selain itu dengan kecerdasan emosional, seseorang juga dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip

dan memiliki dorongan berprestasi. Selain itu orang yang memiliki kecerdasan emosional mampu memahami pandangan orang lain dari sudut yang berbeda.

Sebagai seorang auditor, pendidikan dan pengalaman dapat meningkatkan kompetensinya, namun dalam berhubungan dengan pihak lain (*auditee*) seorang auditor selain harus memiliki kemampuan intelektual juga harus memiliki kemampuan organisasional, interpersonal dan sikap dalam berkarir di lingkungan yang selalu berubah.

Selain itu, salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan sipiritual (*Spiritual Questions*). Kecerdasan spiritual / *SQ* memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengoptimalkan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu *IQ* dan *EQ*.

Penjelasan tersebut diatas secara langsung mengindikasikan dan membuktikan kepada kita semua, bahwa para akuntan khususnya auditor di Indonesia dalam abad 21 perlu untuk mengembangkan berbagai keterampilan dan keahlian khusus dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya yang semakin kompleks, termasuk didalamnya keterampilan atau keahlian profesi, serta *EQ* dan *SQ* yang dimilikinya demi keberhasilan kinerja profesinya. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta“.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik di Jakarta ?
2. Apakah kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik di Jakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik di Jakarta.
2. Menguji dan mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik di Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

- a. Bagi dunia pendidikan, penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan data empiris bagi pembangunan ilmu pengetahuan terutama ilmu

ekonomi dan akuntansi khususnya mengenai keprilakuan serta manfaatnya bagi lembaga akademik

- b. Sebagai informasi bagi rekan-rekan mahasiswa dalam mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti ada tidaknya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor pada KAP di Jakarta, sehingga penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan bagi auditor independen dalam meningkatkan kinerjanya di KAP.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual menjadi hal yang harus di perhatikan oleh auditor dalam upaya meningkatkan kinerjanya sehingga tingkat kepercayaan masyarakat terhadap auditor independen semakin lebih besar.
- c. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi, khususnya KAP dalam mengelola sumber daya manusianya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian kecerdasan (*intelligence*)

Hingga saat ini, pengertian mengenai kecerdasan masih banyak diperdebatkan. Menurut C.P. Chaplin (dalam Cappelo, 2007) kecerdasan diartikan sebagai kemampuan menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara cepat dan efektif. Goddard (dalam Azwar, 2004: 5) memberikan pengertian kecerdasan (*intelligence*) sebagai tingkat kemampuan seseorang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang langsung dihadapi dan untuk mengantisipasi masalah-masalah yang akan datang.

Kecerdasan juga diartikan oleh Howard Gardner sebagai kemampuan untuk memecahkan atau menciptakan sesuatu yang bernilai bagi budaya tertentu (Effendi, 2005: 81). Mengacu pada pendapat Wechsler, Stern, dan Binet (dalam Sukardi, 1997: 16), “Kecerdasan merupakan kemampuan dalam aspek kognitif yang meliputi kemampuan berpikir secara rasional, logis, abstrak, analitis, dan kreatif. Kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk dapat menyesuaikan diri dan berhubungan dengan lingkungannya.”

Menurut Gardner (2003: 36), kecerdasan dibagi menjadi 8 jenis, sebagai berikut :

- a. Kecerdasan matematika-logika, yaitu kemampuan seseorang dalam berpikir secara induktif dan deduktif, berpikir menurut aturan logika,

memahami dan menganalisis pola angka-angka, serta memecahkan masalah dengan menggunakan kemampuan berpikir.

- b. Kecerdasan bahasa, yaitu kemampuan seseorang untuk menggunakan bahasa dan kata-kata, baik secara tertulis maupun lisan, dalam berbagai bentuk yang berbeda untuk mengekspresikan gagasan-gagasannya.
- c. Kecerdasan musikal, yaitu kemampuan seseorang untuk peka terhadap suara-suara nonverbal yang berada di sekelilingnya, termasuk dalam hal ini adalah nada dan irama.
- d. Kecerdasan visual-spasial, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami secara lebih mendalam hubungan antara objek dan ruang.
- e. Kecerdasan kinestetik, yaitu kemampuan seseorang untuk secara aktif menggunakan bagian-bagian atau seluruh tubuhnya untuk berkomunikasi dan memecahkan berbagai masalah.
- f. Kecerdasan interpersonal, yaitu kemampuan seseorang untuk peka terhadap perasaan orang lain sehingga mudah bersosialisasi dengan lingkungan di sekelilingnya.
- g. Kecerdasan intrapersonal, yaitu kemampuan untuk peka terhadap perasaan dirinya sendiri. Mereka cenderung mampu untuk mengenali berbagai kekuatan maupun kelemahan yang ada pada dirinya sendiri.
- h. Kecerdasan naturalis, yaitu kemampuan seseorang untuk peka terhadap lingkungan alam, misalnya senang berada di lingkungan alam yang terbuka seperti pantai, gunung, cagar alam, atau hutan.

Dijelaskan juga oleh Gardner (2003) bahwa masing- masing tiap orang individu

memiliki paling sedikit salah satu kecerdasan di atas, meskipun dengan tingkat yang berbeda-beda, karena pada dasarnya setiap manusia mempunyai kecerdasan yang sesungguhnya masih tersembunyi. Danah Zohar dan Ian Marshall (dalam Effendi, 2005: 82) membagi kecerdasan meliputi 3 unsur, yaitu : kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Hal ini juga dikemukakan oleh Agustian (2001: 3).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan merupakan tingkat kemampuan seseorang yang terdiri dari komponen-komponen baik kognitif maupun nonkognitif yang digunakan dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai macam persoalan.

2.1.1.1. Pengertian Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*)

Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran yang khasnya, suatu keadaan yang biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosional adalah hal-hal yang berhubungan dengan emosi. Istilah kecerdasan emosional pertama kali disampaikan oleh Salovey dan Mayer (1990). Menurut Salovey dan Mayer (dalam Cherniss, 2000: 3), kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah “...a form of social intelligence that involve the ability to monitor one’s own and others felling and emotions, to discriminate among them, and to use this information to guide one’s thinking and action.” Maksudnya, kecerdasan emosional adalah “...himpunan bagian dari kecerdasan social yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.”

Istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) menjadi populer berkat buku *best-seller* karya Daniel Goleman yang berjudul *Emotional Intelligence* yang terbit pada tahun 1995. Goleman (2000) menjelaskan emosi sebagai suatu perasaan yang disertai pikiran-pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis, serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Mayer dalam Goleman menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi berkembang sejalan dengan usia dan pengalaman dari kanak-kanak hingga dewasa, lebih penting lagi bahwa kecerdasan emosional dapat dipelajari.

Menurut Goleman (2000), “*EQ refers to the capacity or recognizing our own feelings and those of others. For motivating ourselves, and for managing emotions well in ourselves and our relationship*”. *EQ* dapat dimaknai kecerdasan hati, seperti ketangguhan, inisiatif, optimisme, kemampuan beradaptasi, dan empati. Kecerdasan ini menjadi dasar seorang individu memiliki kemampuan untuk mendengarkan dan berkomunikasi lisan, beradaptasi, berkreasi, berketahanan mental terhadap kegagalan, kepercayaan diri, kerjasama tim, dan dorongan untuk memberi kontribusi pada yang lain. Menurut Goleman (1995: 286), sifat *EQ* dapat dikembangkan bahkan terus ditingkatkan sepanjang hidup.

Goleman (1997), menyatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Goleman juga mengatakan bahwa kecerdasan emosional memampukan setiap individu memiliki kemampuan

lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengukur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut, seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilih kepuasan dan mengatur suasana hati.

Sedangkan menurut Cooper dan Sawaf (2000), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh.

Kecerdasan emosional didefinisikan oleh Cooper dan Sawaf (2000: xv) sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Kemampuan mengelola emosi merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan perasaannya sendiri sehingga tidak meledak-ledak dan akhirnya mempengaruhi perilakunya secara wajar. Kecerdasan emosi merupakan faktor penentu perusahaan dalam karier dan organisasi, termasuk dalam pembuatan keputusan, kepemimpinan, melakukan terobosan teknis dan strategis, komunikasi yang terbuka dan jujur, kerja sama dan hubungan saling mempercayai, serta mengembangkan kreativitas dan daya inovasi (Cooper dan Sawaf, 2000).

2.1.1.2. Komponen kecerdasan emosional

Menurut Cooper dan Sawaf (2000), terdapat 3 aspek atau komponen dalam kecerdasan emosional, yaitu :

1. Keterampilan emosi, meliputi :
 - a. Kesadaran-diri emosi, berhubungan dengan pengakuan terhadap potensi maupun kelemahan diri sendiri.
 - b. Ekspresi emosi, berhubungan dengan perilaku penyampaian sikap atau rasa kepada orang lain.
 - c. Kesadaran emosi terhadap orang lain, kemampuan untuk merasakan dan mengenali emosi orang lain.
2. Kecakapan emosi, meliputi :
 - a. Intensionalitas, kemampuan untuk fokus terhadap suatu hal.
 - b. Kreativitas, kemampuan untuk memikirkan dan mengajukan sesuatu yang baru dan inovatif.
 - c. Ketangguhan, kemampuan untuk bertahan dalam melaksanakan kegiatan.
 - d. Hubungan antarpribadi, terkait dengan perasaan dan sikap seseorang dalam bersosialisasi dengan orang lain.
 - e. Ketidakpuasan konstruktif, kemampuan untuk dapat memilih tindakan yang tepat dan lebih bermanfaat.
3. Nilai-nilai dan keyakinan, meliputi :
 - a. Sudut pandang, kemampuan untuk membaca situasi.

- b. Intuisi, kemampuan untuk menggunakan perasaan (daya rasa) dalam mengambil suatu sikap atau tindakan.
- c. Radius kepercayaan, berhubungan dengan tingkat kepercayaan yang diberikan kepada orang lain.
- d. Daya pribadi, berhubungan dengan keyakinan akan kemampuan diri.
- e. Integritas, kemampuan untuk menilai diri secara obyektif.

2.1.1.3. Pengertian kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*)

Kecerdasan spiritual (*SQ*) merupakan temuan mutakhir yang secara ilmiah pertama kali digagas oleh Danar Zohar (Harvard University) dan Ian Marshall (Oxford University) melalui riset yang komprehensif (Agustian, 2001).

Menurut Danah Zohar dan Ian Marshall (2001), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. *SQ* adalah fondasi yang diperlukan untuk memfungsikan *IQ* dan *EQ* secara efektif. Oleh karena itu, *SQ* ini dipandang sebagai tingkatan kecerdasan tertinggi.

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 yang lain (Zohar dan Marshall, 2005).

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang membuat seseorang menjadi utuh, sehingga dapat mengintegrasikan berbagai fragmen kehidupan, aktifitas dan keberadaannya. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang dapat mengetahui apa sesungguhnya dirinya dan organisasinya. Kecerdasan spiritual membuat persentuhan dengan sisi dalam keberadaan seseorang dan dengan mata air potensialitasnya. Kecerdasan spiritual memungkinkan lahirnya wawasan dan pemahaman untuk beralih dari sisi dalam itu ke permukaan keberadaan seseorang, tempat seseorang bertindak, berpikir, dan merasa (Zohar dan Marshall, 2001).

Kecerdasan spiritual juga menolong seseorang untuk berkembang. Lebih dari sekedar melestarikan apa yang diketahui atau yang telah ada, kecerdasan spiritual membawa seseorang pada apa yang tidak diketahui dan pada apa yang mungkin. Kecerdasan spiritual membuat seseorang menghasratkan motivasi-motivasi yang lebih tinggi dan membuatnya bertindak dengan motivasi-motivasi ini (Zohar dan Marshall, 2002).

Selain itu Sukidi (2004: 110) menyatakan bahwa :

“Howard C. Cutler melaporkan survei-survei yang dilaksanakan oleh para peneliti independen dan organisasi-organisasi jajak pendapat (seperti Gallup) yang telah menemukan bahwa orang-orang spiritual lebih banyak melaporkan rasa bahagia dan puas dalam hidupnya daripada mereka yang tidak religius. Survey ini dengan demikian semakin memperkuat penegasan bahwa kecerdasan spiritual yang menghasilkan produk ‘orang-orang spiritual’ dapat sukses meraih hidup bahagia ketimbang ‘mereka yang tidak spiritual’ dalam hidupnya. Kesimpulan ini juga semakin menepis asumsi Danah Zohar dan Ian Marshall bahwa orang ateis pun bisa memperoleh

kecerdasan spiritual yang tinggi. Justru sebaliknya, kecenderungan spiritual lebih dimiliki orang-orang spiritual sekaligus paralel dengan peralihan hidup bahagia.”

Dijelaskan juga oleh Agustian (2003: 323), “Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional saja tidaklah cukup untuk membawa karyawan pada kinerja yang diwarnai kebahagiaan dan kebenaran. Masih ada nilai-nilai lain yang tidak dapat kita pungkiri keberadaannya, yaitu kecerdasan spiritual.” Perbedaan penting antara *SQ* dan *EQ* terletak pada daya ubahnya. Sebagaimana dijelaskan oleh Daniel Goleman, kecerdasan emosional memungkinkannya untuk memutuskan dalam situasi apa harus berbeda, lalu bersikap tepat secara cepat di dalamnya. Ini berarti bekerja di dalam batasan situasi dan membiarkan situasi tersebut mengarahkan. Akan tetapi, kecerdasan spiritual memungkinkannya bertanya apakah memang ingin berada pada situasi tersebut. Apakah lebih suka mengubah situasi tersebut atau memperbaikinya. Ini berarti bekerja dengan batasan situasinya yang memungkinkan untuk mengarahkan situasi itu.

Secara Harfiah, *SQ* beroperasi dari pusat otak yaitu dari fungsi-fungsi penyatu otak. *SQ* mengintegrasikan semua kecerdasan. *SQ* menjadikan kita makhluk yang benar-benar utuh secara intelektual, emosional, dan spiritual.

2.1.1.4. Komponen kecerdasan spiritual

Tirri, Kirsi, Petri Nokelainen dan Martin Ubani (2005) telah menyatukan studi-studi empiris tentang spiritualitas yang dilakukan Hay (1998) dan Bradford (1995) untuk mengukur kecerdasan spiritual, yang terdiri atas 4 dimensi, yaitu :

- a. *Awareness sensing*, yaitu mengacu pada tingkat perhatian seseorang dalam memperhatikan dirinya atau sadar akan kesadaran dirinya.

- b. *Mystery sensing*, yaitu berhubungan dengan kemampuan manusia mentranseden pengalaman sehari-hari dan kemampuan menggunakan imajinasi dalam mentranseden pengalaman sehari-harinya tersebut.
- c. *Value sensing*, yaitu bersinggungan dengan pertanyaan-pertanyaan eksistensial dan pencarian makna.
- d. *Community sensing*, yaitu kemampuan manusia dalam mengaplikasikan kecerdasan spiritual dalam bentuk kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan sosialnya.

2.1.2. Kantor akuntan publik (KAP)

Kantor akuntan publik (KAP) adalah bentuk organisasi akuntan publik yang memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berusaha di bidang pemberian jasa profesional dalam praktik akuntan publik (SPAP, 2001: 20000.1). Bentuk usaha KAP yang dikenal menurut hukum di Indonesia ada dua macam yaitu : KAP dalam bentuk usaha sendiri (mengggunakan nama akuntan publik yang bersangkutan secara personal) dan KAP dalam bentuk usaha kerja sama (mengggunakan nama sebanyak-banyaknya tiga nama akuntan publik yang menjadi rekan/partner). Sebagian besar KAP yang ada di Jakarta merupakan KAP bentuk usaha kerja sama. Hal ini terlihat dari nama kantor akuntan publik yang digunakan.

2.1.2.1. Auditor

Auditor independen atau lebih umum disebut akuntan publik mempunyai tanggung jawab utama melakukan fungsi pengauditan atas laporan keuangan yang

diterbitkan perusahaan atau instansi yang lain. Akuntan publik adalah akuntan yang memiliki izin dari Menteri Keuangan atau pejabat yang berwenang lainnya untuk menjalankan praktik akuntan publik (SPAP, 2001: 20000.2). Praktik sebagai akuntan publik harus dilakukan melalui suatu kantor akuntan publik (KAP) yang telah mendapat izin dari Departemen Keuangan. Dalam melaksanakan tugasnya, akuntan harus mematuhi kode etik IAI.

Seorang akuntan publik umumnya berpraktik selaku perorangan atau anggota dari kantor akuntan publik. Akuntan publik yang telah memenuhi pendidikan negara, berpengalaman, dan lulus ujian dapat menjadi Akuntan Publik Bersertifikat (*Certified Public Accountant = CPA*)

Akuntan publik merupakan entitas tersendiri (independen). Walaupun seorang auditor yang mengaudit laporan keuangan publikasi telah menerima sejumlah pembayaran dari perusahaan, umumnya ia tetap berada dalam posisi yang cukup independen untuk melaksanakan audit, yang hasilnya dapat diandalkan oleh para pengguna informasi.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegoro (2000: 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan (Winardi, 2001, p.44).

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegoro, 2000: 15). Gibson et al. (1996: 95) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

2.1.3.2 Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (1998: 11) adalah akuntan publik yang melaksanakan

penugasan pemeriksaan (examination) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kalbers dan Forgarty (1995) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.

Sedangkan menurut Nasir (2005), pengukuran kinerja aktifitas difokuskan pada tiga dimensi yang utama yaitu efisiensi, kualitas dan waktu. Dalam hubungannya dengan kinerja, para profesional umumnya mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Adapun profesionalisme itu sendiri menjadi elemen motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja (Kalbers, 1995). Kinerja auditor yang berpengalaman dalam melakukan pemilihan dan analisis risiko yang terjadi dalam pelaksanaan audit ternyata dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimilikinya (Bonner, 1990 dalam Ferdinan 2006).

Dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menilai kinerja auditor dapat dilihat dari proses yang ditempuh auditor selama menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga hasil kerja akhir proses audit dan sesuai dengan standar audit. Sedangkan karakteristik yang membedakan kinerja auditor dengan kinerja manajer adalah pada output yang dihasilkan.

2.1.3.2 Komponen Kinerja Auditor

Bonner dan Sprinkle (2002) dalam Siti (2010) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya. Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modus siaga, sementara itu, variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

Menurut Seymour (1991) dalam Yetti, (2005:18) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja diukur dengan instrumen yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, selanjutnya diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi : (i) kuantitas kerja, (ii) kualitas kerja, (iii) pengetahuan tentang pekerjaan, (iv) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, dan (v) perencanaan kerja.

Bernadin (1993, p.75) dalam Fabiola (2005) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah:

a. Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan

b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan

c. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan

d. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan

e. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain

f. Komitmen

Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Menurut Irving dalam Surya dan Hananto (2004:35), komponen penting untuk melakukan penaksiran kinerja adalah kuantitas dan kualitas kinerja individu. Ia dinilai berdasarkan pencapaian kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan dari serangkaian tugas yang harus dilakukannya. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang

diberikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar yang baik dari mitra kerja.

Dari beberapa konsep kinerja peneliti menggunakan atau mengacu pada konsep kinerja yang ditulis oleh Trisnangsih dan Iswati (2003) sebagai acuan penelitian. Adapun komponen pengukuran kinerja auditor tersebut adalah :

1. Komitmen organisasional (*organizational commitment*)

Blau dan Boai (1986) dalam Anis K et al. (2003) menyatakan definisi dari komitmen organisasi sebagai berikut, “*Organizational commitment can be defined as a situation where an employee takes side on certain organizational and its objectives, and intend to maintain his/her membership in the organization.*”

Mowday, Steers, dan Porter (1979) dalam Panggabean (2004) menyatakan bahwa secara umum komitmen organisasi dapat dibedakan sebagai keterkaitan afektif dari karyawan dan perusahaan serta keinginan dari karyawan untuk memberikan pengorbanan untuk kepentingan organisasinya. Kalbers dan Forgaty (1995) dalam Trisnangsih (2003) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasi yaitu :

1. Affective commitment

Affective commitment adalah komitmen yang kuat dari karyawan. Karyawan merasa puas untuk menjadi bagian dari organisasi, percaya, dan merasakan kenyamanan dengan organisasi dan nilainya, dan bersikeras untuk melakukan apapun yang terbaik untuk organisasinya.

2. Continuance commitment

Continuance commitment bukan merupakan komitmen yang kuat dari karyawan. Karyawan tidak menginginkan untuk berkorban terlalu banyak

terhadap organisasi, mempertimbangkan bahwa mereka akan meninggalkan organisasi di masa yang akan datang.

2. Komitmen profesional (*professional commitment*)

Larkin (1990) dalam Trisnangsih (2003) menyatakan bahwa, “Komitmen profesional adalah derajat loyalitas dimana individual mempunyai hubungan dengan keprofesian yang diterima mereka.” Menurut Aranya et al. (1981), “Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan sebuah kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.” Wibowo (1996) dalam Trisnangsih mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi.

3. Motivasi (*motivation*)

Robbins (1998: 166), menyatakan bahwa, “Motivasi adalah keinginan untuk memberikan imbalan yang besar untuk tujuan organisasi yang dihubungkan dengan kemampuan dari pengorbanan tersebut untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.”

Reksohadiprojo (1990) mendefinisikan di dalam Trisnangsih (2004), “Motivasi adalah situasi di dalam seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi sebuah tujuan.” Lebih lanjut, Gibson (1985) dalam Winardi (2001: 4), menyatakan bahwa

motivasi adalah sebuah konsep yang kita gunakan untuk menjelaskan tentang kekuatan yang mempengaruhi seorang individu, atau sesuatu dalam individu, yang menimbulkan inisiatif dan perubahan perilaku secara langsung.

Schermerhorn et al. (2003: 106) mengklasifikasikan motivasi menjadi dua jenis, antara lain sebagai berikut :

- a. Motivasi positif, yaitu proses dari percobaan mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan apa yang kita perintahkan dengan memberikan kemungkinan mendapatkan “hadiah” seperti tambahan uang, tambahan penghargaan, dan lain-lain.
- b. Motivasi negatif, yaitu proses mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan apa yang kita perintahkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah dengan kekuatan dari ketakutan. Dalam kasus ini, apabila seseorang tidak mengerjakan apa yang kita lakukan, maka dia akan menghadapi risiko kehilangan sesuatu seperti kenaikan jabatan, uang, atau posisi.

4. Kepuasan kerja (*job satisfaction*)

Mitchell dan Larson (1987) dalam Anis K et al. (2003), menyatakan bahwa, “*Job satisfaction is employee’s perception on how their job gives something that is considered important, that generally accepted as something important in organization.*” Locke (1976) dalam Luthans (1995: 230) memberikan definisi yang komprehensif tentang kepuasan kerja, “*Job satisfaction is an involving, cognitive, affective, evaluative reactions or attitudes, and pleasurable*

or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience.”

Menurut Robbins (dalam Trisnaningsih, 2004), kepuasan pekerjaan adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Robbins (1998) juga menyatakan bahwa seseorang dengan kepuasan pekerjaan yang tinggi menunjukkan perilaku yang positif dalam pekerjaannya dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan perilaku yang negatif pada pekerjaannya. Judge dan Locke (1993) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) menjelaskan bahwa kepuasan pekerjaan menggambarkan kebahagiaan atau perilaku positif yang datang dari pengalaman pekerjaan seseorang. Kebahagiaan tersebut yang dirasakan oleh karyawan dapat memberikan dampak yang positif terhadap perilaku pegawai.

5.Kesempatan Kerja (Career Opportunity)

Kesempatan kerja dimaksudkan sebagai peluang untuk mendapatkan kerja / klien. Kesempatan kerja dapat dikaitkan dengan kemampuan / keahlian yang dimiliki seorang auditor. Menurut Larkin (1990), kemampuan merupakan bentuk kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang biasanya diperoleh dari pendidikan formal, pelatihan, dan pengalaman. Kemampuan hal ini dimaksudkan kepada karakteristik nyata yang membedakan seseorang dengan individu yang lain.

2.1.4. Hubungan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor

Maraknya manipulasi akuntansi korporat dan berbagai kasus pelanggaran keuangan yang dilakukan, membuat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja auditor semakin menurun. Berbagai skandal keuangan tersebut disinyalir melibatkan para akuntan dan terjadi di negara maju yang sangat menjunjung tinggi *corporate governance*. Sehingga hal ini memunculkan banyak pernyataan bahwa apa yang kurang terhadap profesi ini.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta, Stolovic dan Keeps dalam Veithzal (2002:87). Secara spesifik, Muekijat (1989:20) menjelaskan bahwa kinerja auditor merupakan karakteristik yang dimiliki seorang auditor yang terdiri dari lima dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disimpulkan, dan perencanaan kerja.

Untuk dapat mencapai tingkat kualitas kinerja yang optimal, seorang auditor dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor sosial, budaya, lingkungan, dan individual. Termasuk didalamnya kecerdasan emosional, yaitu kemampuan untuk mengelola emosi secara efektif. Hal ini semakin diperkuat oleh penjelasan dari Dean R. Spitzer yang menyatakan bahwa emosi yang negatif akan melahirkan tindakan yang negatif dan sebaliknya, emosi yang positif akan melahirkan tindakan yang positif (Efendi, 2005: 191).

Aplikasi kecerdasan emosional yang tinggi atau positif dalam dunia kerja, membuat seorang auditor mampu menempatkan emosinya pada porsi yang tepat saat berinteraksi dengan rekan kerja dan kliennya. Auditor yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi juga mampu memotivasi dirinya sendiri ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan. Emosi yang stabil membantu mereka berpikir jernih dan dapat dengan mudah mengkomunikasikan apa yang ingin disampaikan pada orang lain, sehingga kesulitan-kesulitan yang dihadapi dapat diselesaikan.

Seorang auditor yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan mampu untuk mengetahui serta menangani perasaan mereka sendiri dengan baik, mampu untuk menghadapi perasaan orang lain dengan efektif. Kemampuan seorang auditor dalam menghadapi konflik dan *stress* kerja mutlak dibutuhkan agar dapat menyelesaikan tugas dengan optimal. Stein dan Book (2002: 23) mengatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang, maka semakin besar kemungkinan untuk sukses dalam bekerja.

Namun, kecerdasan emosional saja belumlah cukup untuk mengantarkan seseorang pada kualitas kinerja auditor yang optimal. Sebagaimana dijelaskan oleh Agustian (2002: xx) :

“Kecerdasan emosional yang baik sering kali dapat mengantarkan karyawan pada puncak prestasinya, akan tetapi setelah tercapainya prestasi tersebut, mereka terpuruk dalam kekosongan batin yang amat sangat. Mereka tak tahu lagi kemana seharusnya melangkah, untuk tujuan apa semua itu mereka lakukan, hingga hampir-hampir diperbudak oleh uang dan waktu tanpa tahu dan mengerti dimana mereka harus berpijak.”

Zohar dan Marshall (2006: 38), menyatakan bahwa kebutuhan manusia akan kesuksesan dalam pekerjaan seringkali mengabaikan pemenuhan atas kebutuhan-kebutuhan yang lain seperti kebutuhan batin dan kebutuhan fundamental lainnya yang justru bukan berakibat baik pada pekerjaan melainkan dapat meningkatkan stres dan menurunkan kinerja dalam bertugas.

Penjelasan Zohar dan Marshal serta Agustian diatas menunjukkan bahwa kecerdasan emosional saja tidaklah cukup dalam membentuk kualitas kinerja yang tinggi dan bertahan dalam jangka panjang. Segala kesuksesan yang didapatkan seseorang, pada akhirnya dirasa tiada bermakna dalam kehidupannya, sehingga dalam jangka panjang justru menurunkan kinerjanya.

Dalam kondisi yang lain, kualitas kinerja yang hanya mengandalkan pada kecerdasan emosional saja juga dapat membawa dampak yang lebih buruk daripada stres, yaitu adanya moralitas dan etika kerja yang sangat rendah. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya pelanggaran, rekayasa laporan audit, kasus suap, dan bentuk kecurangan yang lain. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu kemampuan atau kecerdasan lain yang dapat mengarahkan pada nilai kebenaran, kejujuran, keadilan dan memberikan kebahagiaan melalui pengetahuan manusia akan makna, tujuan, dan nilai-nilai yang agung sesuai dengan kode etik akuntan.

Kecerdasan yang dibutuhkan itu adalah kecerdasan spiritual, kecerdasan yang didasarkan pada keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa (keimanan dan ketakwaan). Menurut Doe dan Walch (2001: 20), kecerdasan spiritual adalah dasar bagi tumbuhnya harga diri, nilai-nilai moralitas, dan rasa memiliki. Kecerdasan spiritual memberikan arahan dan makna pada kehidupan. Kecerdasan

spiritual merupakan kepercayaan akan adanya kekuatan nonfisik yang lebih besar dari kekuatan diri manusia, suatu kesadaran yang menghubungkan manusia dengan Tuhannya atau apapun yang menjadi sumber keberadaan manusia. Kecerdasan spiritual juga berarti kemampuan individu untuk berhubungan secara mendalam dan harmonis dengan Tuhan, sesama manusia, dan dengan hati nuraninya. Kecerdasan spiritual membuka kemungkinan bagi seseorang untuk mengubah paradigma lama menjadi paradigma baru (Zohar dan Marshall, 2001).

Seorang auditor yang memiliki kecerdasan spiritual dalam dirinya mempunyai keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai yang agung seperti : kebenaran, kejujuran, keadilan dan sebagainya. Penerapan nilai-nilai spiritual dalam diri seorang auditor akan menghasilkan perubahan sikap individu, seperti pencarian makna lebih pada pekerjaan, orientasi pelayanan orang lain, penegakan nilai-nilai kejujuran, dan kode etik akuntan. Hal ini akan mendorong seorang auditor lebih memperhatikan tugas dan pekerjaannya dari sisi atau perspektif nilai dan makna, tidak hanya bersandar pada sesuatu yang tampak atau materi saja. Oleh karena itu, hal ini selaras dengan tingkat komitmennya baik terhadap organisasi tempat dia bekerja maupun nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan tersebut.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja auditor. Kecerdasan emosional dalam aplikasinya mampu membantu auditor untuk memunculkan dan meningkatkan motivasi, mengatur emosinya dalam membentuk personalitas yang tinggi. Sedangkan kecerdasan spiritual mendorong auditor untuk bekerja dengan jujur dan memegang teguh prinsip moral disamping juga menimbulkan hasrat

untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Kecerdasan spiritual akan mendorong seorang auditor untuk memegang teguh komitmen baik terhadap organisasi maupun nilai-nilai pekerjaan atau profesinya. Di samping itu, adanya pengelolaan emosional dan spiritual yang baik dari seorang auditor akan mengarahkannya pada keselarasan dalam penggunaan skill atau keahliannya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Tanpa adanya pengendalian atau kematangan emosi (EQ) dan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa (SQ), sangat sulit bagi seorang auditor untuk bertahan dalam menghadapi tekanan frustrasi, stres, konflik dan tanggung jawab besar seperti yang disebutkan dalam Pedoman Kode Etik Akuntan Indonesia, serta untuk tidak menyalahgunakan kemampuan dan keahlian ke arah yang tidak dibenarkan.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi peneliti. Suryaningrum dan Trisnawati (2003), telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi dengan sampel mahasiswa akhir akuntansi yang telah menempuh 120 SKS pada beberapa universitas di Yogyakarta dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian Suryaningrum dan Trisnawati (2003) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat pemahaman akuntansi.

Penelitian Dharma (2007) tentang “Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan CV Bangun Arta Wilayah Gresik” menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian Ramly (2004) mengenai “Pengaruh *Intelligence Quotient, Emotional Intelligency, Spiritual Intelligency* terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Probolinggo” menghasilkan kesimpulan bahwa antara ketiga kecerdasan tersebut dengan kinerja DPRD Kabupaten Probolinggo terdapat hubungan yang kuat. Dominasi pengaruh ketiga kecerdasan tersebut terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun bersama-sama juga dihasilkan dari penelitian Humaini (2005) yang meneliti tentang “Pengaruh Tingkat Kecerdasan Intelektual, Tingkat Kecerdasan Emosional, dan Tingkat Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT Cell Indonesia”.

Sementara itu, Penelitian Ludigdo dkk mengenai “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi” menyatakan bahwa secara simultan IQ, EQ, dan SQ berpengaruh signifikan terhadap sikap etis mahasiswa akuntansi, meskipun secara parsial hanya IQ yang berpengaruh signifikan.

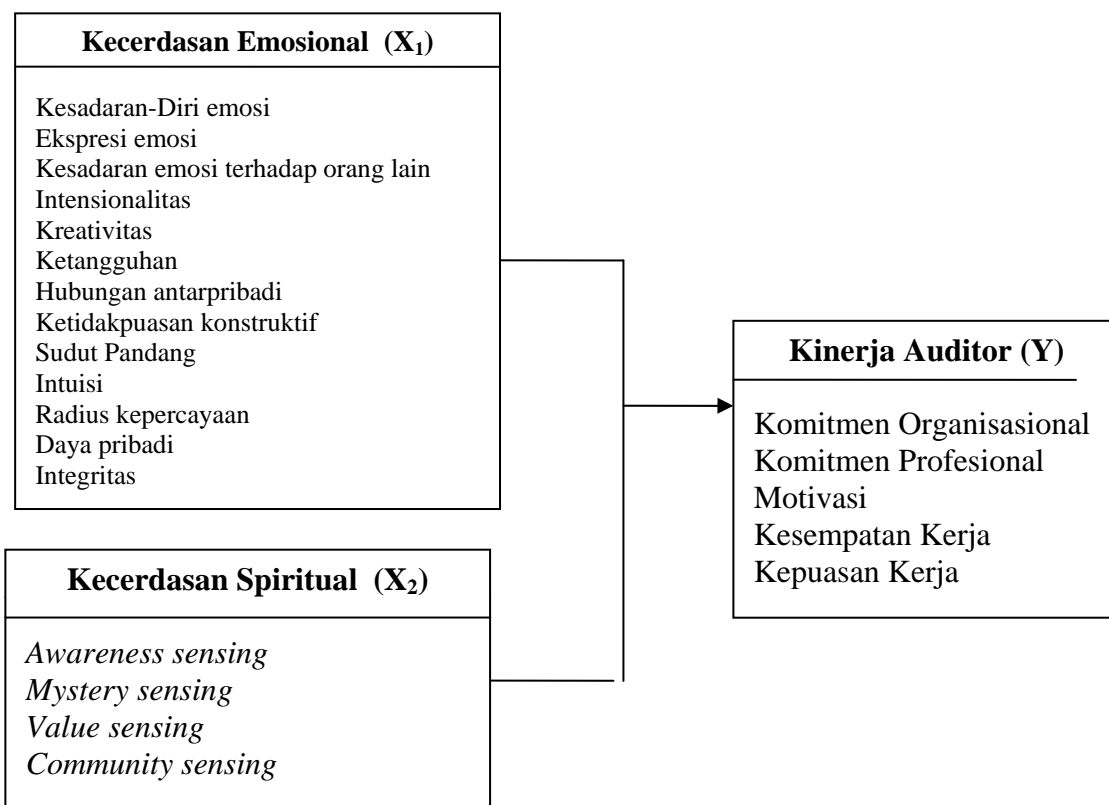
Variabel Y dari penelitian ini dikembangkan dan diadaptas dari penelitian Sri Trisnaningsih dan Iswati (2003) mengenai “Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender” yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja auditor antara pria dan wanita pada kantor akuntan publik di Jawa Timur.

Untuk variabel X penelitian ini merupakan replikasi yang kemudian dikembangkan dan diadaptasi dari peneliti sebelumnya, yaitu penelitian Choirul (2005) yang juga bersumber dari Cooper dan Sawaf (1998) untuk variabel X1 dan dari penelitian Tirri, Kirsi, Petri Nokelainen dan Martin Ubani (2005 untuk variabel X2. Penelitian Choirul (2005) mengenai “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Personalitas Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik di Surabaya” yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual auditor berpengaruh secara signifikan terhadap personalitas auditor baik secara bersama-sama maupun terpisah. Replikasi dan pengembangan atas penelitian sebelumnya, dilakukan dengan alasan: 1).Munculnya paradigma kecerdasan baru yaitu kecerdasan spiritual (SQ) yang merupakan temuan ilmiah terbaru di abad ke 21, tentang kecerdasan lain yang tidak kalah penting dan dimiliki manusia selain IQ dan EQ, bahkan menurut Zahar dan Marshal, SQ adalah pondasi kecerdasan (*Ultimate Intelligence*). Sinergisitas kecerdasan emosional dan spiritual membuat seseorang akan sukses dan berhasil termasuk diantaranya dalam tempat kerja (Agustian, 2001). 2). Selain itu, faktor sosio-geografis dan perbedaan budaya berpengaruh erat terhadap perbedaan dan pembentukan nilai, sikap dan keyakinan. Oleh karena itu, peneliti melakukan pengujian ulang atas responden pada Kantor Akuntan Publik yang berbeda (diluar daerah Surabaya) sebagai upaya dalam menguji kembali atas penelitian pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor.

2.3. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Model analisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor



Kecerdasan emosional memapukan seseorang untuk mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. Seseorang yang mempunyai kesadaran diri akan mengetahui kemampuan, kekuatan dan batas-batas diri sendiri.

Sedangkan, kecerdasan spiritual dapat memberi pengaruh terhadap sikap etis seorang auditor karena melalui kecerdasan spiritual memungkinkan lahirnya wawasan dan pemahaman untuk menemukan makna akan keberadaan seseorang, tempat bertindak, berpikir, dan merasa. Hal ini dapat terjadi karena selaku makhluk Tuhan seseorang berkewajiban melakukan tindakan – tindakan yang

benar dan baik berdasarkan nurani sehingga fungsi dari kecerdasan ini adalah sebagai dasar untuk mempertimbangkan suatu tindakan etis atau tidak untuk dilakukan karena wujud dari kecerdasan spiritual ini adalah sikap moral yang dipandang luhur oleh pelaku, dalam hal ini adalah seorang auditor.

2.4 Hipotesis

Seseorang yang memiliki *EQ* yang memadai akan memiliki pertimbangan yang lebih komprehensif dalam bersikap dan berperilaku sehingga akan bersikap dan berperilaku etis yang akan mempengaruhi kinerjanya, dalam penelitian ini yaitu seorang auditor.

Kecerdasan spiritual menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya (Zohar & Marshall, 2002:4), memungkinkan seseorang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri dan orang lain (Zohar & Marshall, 2002:12).

Dari berbagai ungkapan di atas ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

- H1 : Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam KAP di Jakarta.
- H2 : Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam KAP di Jakarta. Semakin baik kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual seorang auditor maka kinerjanya akan semakin baik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KAP yang tersebar di Jakarta, dengan sasaran para auditor. Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Dalam penelitian ini, khususnya adalah auditor yang bekerja di KAP di Jakarta.

Terkait dengan penelitian ini, auditor yang akan diteliti adalah auditor yang berada di KAP kelas menengah ke bawah maupun kelas menengah ke atas. Peneliti akan meneliti apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki seorang auditor mempengaruhi kinerjanya di KAP daerah Jakarta dan sekitarnya.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Jakarta yang terdaftar pada direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

Pengambilan sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria yang digunakan berdasarkan pertimbangan (*judgement*).

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ilmiah ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang akan digunakan adalah statistik deskriptif dan regresi linear berganda. Statistik deskriptif dilakukan dengan cara mengkaji dan menganalisis secara logis masalah yang telah dirumuskan berdasarkan fakta serta teori yang relevan, kemudian hasilnya dideskripsikan secara sistematis sehingga variabel-variabel yang bersangkutan memperlihatkan pengaruh sebagaimana adanya. Sedangkan regresi linear berganda dipilih untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua (Suharyadi dan Purwanto, 2004:508).

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan inti permasalahan yang telah dirumuskan dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel yang dianalisis terdiri dari :

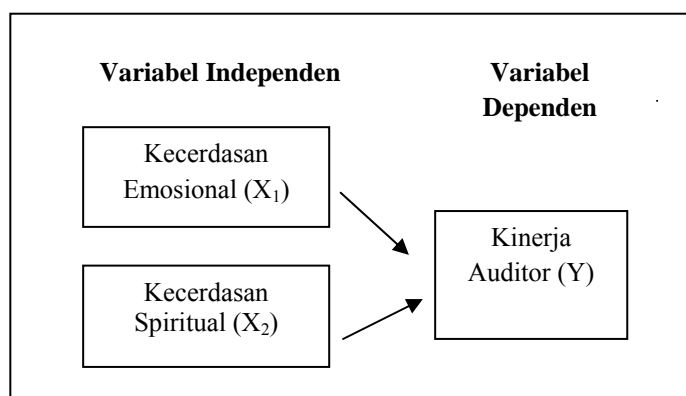
- a. Variabel bebas atau *independent variable* (X) terdiri dari :

X_1 = Kecerdasan Emosional (EQ)

X_2 = Kecerdasan Spiritual (SQ)

- b. Variabel tergantung atau *dependent variable* (Y) yaitu kinerja auditor

Gambar 3.1.
Model kerangka berpikir ketiga variabel



3.3.1. Variabel kecerdasan emosional (X_1)

Kecerdasan ini merupakan kemampuan auditor untuk 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. Variabel ini diukur dengan instrumen berupa kuesioner yang berupa pertanyaan-pertanyaan dari Cooper dan Sawaf (1998). Menurut Cooper dan Sawaf (1998), indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel ini meliputi :

1. Keterampilan emosi, meliputi :
 - a. Kesadaran-diri emosi, berhubungan dengan pengakuan terhadap potensi maupun kelemahan diri sendiri.
 - b. Ekspresi emosi, berhubungan dengan perilaku penyampaian sikap atau rasa kepada orang lain.
 - c. Kesadaran emosi terhadap orang lain, kemampuan untuk merasakan dan mengenali emosi orang lain.
2. Kecakapan emosi, meliputi :
 - a. Intensionalitas, kemampuan untuk fokus terhadap suatu hal.
 - b. Kreativitas, kemampuan untuk memikirkan dan mengajukan sesuatu yang baru dan inovatif.
 - c. Ketangguhan, kemampuan untuk bertahan dalam melaksanakan kegiatan.
 - d. Hubungan antarpribadi, terkait dengan perasaan dan sikap seseorang dalam bersosialisasi dengan orang lain.

- e. Ketidakpuasan konstruktif, kemampuan untuk dapat memilih tindakan yang tepat dan lebih bermanfaat.
3. Nilai-nilai dan keyakinan, meliputi :
- a. Sudut pandang, kemampuan untuk membaca situasi
 - b. Intuisi, kemampuan untuk menggunakan perasaan (daya rasa) dalam mengambil suatu sikap atau tindakan.
 - c. Radius kepercayaan, berhubungan dengan tingkat kepercayaan yang diberikan kepada orang lain.
 - d. Daya pribadi, berhubungan dengan keyakinan akan kemampuan diri.
 - e. Integritas, kemampuan untuk menilai diri secara obyektif.

Kuesioner yang digunakan dalam pengukuran variabel kecerdasan emosional (X_1) ini terdiri dari pertanyaan positif (*positif question*). Adapun skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala likert, dengan kriteria sebagai berikut :

Untuk jenis pertanyaan positif (*positif question*) :

Jawaban	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Nilai	5	4	3	2	1

3.3.2. Variabel kecerdasan spiritual (X_2)

Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan auditor untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai dengan menempatkan perilaku dan hidup

manusia dalam konteks yang lebih luas dan kaya. Variabel kecerdasan spiritual dalam penelitian ini diukur dengan instrumen berupa kuesioner yang dikembangkan oleh Tirri, Kirsi, Petri Nokelainen dan Martin Ubani (2005).

Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel ini, yaitu :

- a. *Awareness sensing*, yaitu mengacu pada tingkat perhatian seseorang dalam memperhatikan dirinya atau sadar akan kesadaran dirinya.
- b. *Mystery sensing*, yaitu berhubungan dengan kemampuan manusia mentranseden pengalaman sehari-hari dan kemampuan menggunakan imajinasi dalam mentranseden pengalaman sehari-harinya tersebut.
- c. *Value sensing*, yaitu bersinggungan dengan pertanyaan-pertanyaan eksistensial dan pencarian makna.
- d. *Community sensing*, yaitu kemampuan manusia dalam mengaplikasikan kecerdasan spiritual dalam bentuk kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan sosialnya

Pengukuran terhadap variabel bebas kecerdasan spiritual (X_2) dilakukan dengan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang semuanya merupakan pertanyaan positif (*positif question*). Pengukuran menggunakan skala likert.

Jawaban	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Nilai	5	4	3	2	1

3.3.3. Variabel kinerja auditor (Y)

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (1998: 11) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Variabel kinerja auditor ini diukur dengan instrumen berupa kuesioner yang dikembangkan oleh Larkin (1990), dan telah direplikasi oleh Trisnaningsih (2004). Lima dimensi (indikator) personalitas antara lain sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja (*job satisfaction*)

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap auditor terhadap pekerjaan yang dijadikan sebagai pembandingan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

2. Komitmen organisasi (*organizational comitment*)

Komitmen organisasi merupakan keterikatan afektif dari seorang auditor dan disertai dengan keinginan untuk memberikan pengorbanan demi kepentingan organisasinya.

3. Komitmen profesional (*professional comitment*)

Komitmen profesi adalah derajat dari loyalitas dimana individual mempunyai hubungan dengan profesi auditor.

4. Motivasi (*motivation*)

Motivasi merupakan situasi di dalam diri seorang auditor yang mendorong adanya keinginan individu tersebut untuk melakukan aktivitas tertentu dalam memenuhi suatu tujuan tertentu.

5. Kesempatan Kerja (*Opportunity Career*)

Kesempatan bekerja dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki auditor sebagai bentuk kompetensi yang dimiliki seorang auditor dalam mencari pekerjaan yang biasanya diperoleh dari pendidikan formal, pelatihan, dan pengalaman.

Pengukuran variabel dilakukan dengan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan - pertanyaan yang semuanya termasuk jenis pertanyaan positif (*positif question*). Pengukuran variabel kinerja auditor dilakukan dengan menggunakan skala likert, dengan kriteria sebagai berikut :

Jawaban	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Nilai	5	4	3	2	1

Untuk mengatasi kesalahan pada pembuatan butir-butir pertanyaan, maka sebelum penyusunan butir, terlebih dahulu dibuat kerangka teoritik mengenai hal-hal yang ingin diungkapkan. Kerangka teoritik itu biasanya dikenal dengan blue print.

Tabel 3.1 Blue print variabel kecerdasan emosional (X₁)

ASPEK	INDIKATOR	BUTIR
Keterampilan Emosi	Kesadaran-Diri emosi	1, 2
	Ekspresi Emosi	3
Kecakapan Emosi	Kreativitas	4
	Ketangguhan	5
	Hubungan antarpribadi	6
	Ketidakpuasan Konstruktif	7
Nilai – nilai dan Keyakinan	Sudut Pandang	8
	Intuisi	9
	Radius Kepercayaan	10
	Daya Pribadi	11
	Integritas	12

Tabel 3.2 Blue print variabel kecerdasan spiritual (X₂)

ASPEK	BUTIR
<i>Awariness sensing</i>	1 , 2
<i>Mystery sensing</i>	3, 4, 5
<i>Value sensing</i>	6, 7, 8
<i>Community Sensing</i>	9, 10 dan 11

Tabel 3.3 Blue print variabel kinerja auditor (Y)

ASPEK	BUTIR
Kepuasan Kerja (Job Statisfaction)	1, 2, 3
Komitmen Organisasi (<i>Organizational Comitment</i>)	4, 5, 6
Komitmen Profesional (<i>Comitmen Profesional</i>)	7, 8
Motivasi (Motivation)	9, 10, 11
Kesempatan Kerja (Career Opportunity)	12, 13, 14

3.4 Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper dan Emory, 1998). Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada para auditor di KAP.

Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) sebagai responden dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor yang bekerja pada KAP di Jakarta sebagai responden. Metode ini mengharuskan responden untuk membaca dan memberikan pernyataan atau sikap terhadap instrumen tersebut. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan uji statistik dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 15 for Windows* untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para auditor yang bekerja pada KAP di Jakarta yang terdaftar pada *Directory IAI 2007*. Penyebaran dan pengambilan kuisisioner dilakukan dengan bantuan orang atau karyawan dalam masing-masing KAP di Jakarta tersebut. Hal itu dilakukan agar

kriteria responden dan mekanisme pengisian kuesioner dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan.

3.5 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah himpunan individu yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang sama. Sehingga dapat dipahami bahwa pengertian populasi sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995). Sedangkan sebagian individu yang diteliti dinamakan sampel. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di KAP Jakarta. Jumlah populasi terjangkau dari penelitian ini adalah sekitar 223 KAP yang ada di Jakarta dan diasumsikan tiap KAP memiliki paling tidak 5 orang auditor.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Hair et al (1995) mengatakan bahwa semakin banyak sampel yang dipakai maka akan semakin baik. Walaupun demikian, apabila sampel terlalu besar (misalnya 1000 sampel) maka akan menyulitkan untuk mendapatkan model yang cocok. Berdasarkan hal tersebut Roscoe (1975) dalam Sekaran (2006: 160) menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan dengan analisis multivariate (korelasi atau regresi ganda), jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti (variabel independen dan variabel dependen). Oleh karena itu, diharapkan penelitian ini mendapatkan sampel lebih dari 30 responden.

Pengambilan sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria yang digunakan berdasarkan pertimbangan (*judgement*) yaitu, Auditor yang bekerja di KAP Jakarta, yang mempunyai No. Register Ak maupun tidak.

3.6 Metode Analisis

Data dalam penelitian dianalisis dengan menggunakan proses analisis statistik yang didukung oleh alat bantu komputer, yaitu program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) 15 for Windows. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan kecepatan waktu proses dan ketepatan hasil perhitungan yang diperoleh.

3.6.1. Uji kualitas data

Setelah data terkumpul, perlu dilakukan uji data (instrumen) terlebih dahulu untuk memberikan gambaran apakah kuisisioner tersebut layak digunakan dalam penelitian ini. Uji instrumen alat ukur ini terdiri dari :

3.6.1.1. Uji validitas

Validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yaitu suatu tipe validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu *trait* atau konstruk teoritis yang hendak diukurnya (Sugiyono, 2002: 122). Untuk mengukur validitas ini digunakan *internal criterion*, yaitu kriteria pembanding yang dalam penelitian ini berasal dari alat ukur itu sendiri, dengan cara mengkorelasikan nilai-nilai tiap

item dengan nilai total pada tiap individu (*internal consistency*). Teknik statistik yang digunakan adalah teknik korelasi Product Moment dari Pearson (r) dengan derajat kebebasan dengan tingkat signifikansi 5 % (0,05). Dengan teknik ini dapat ditemukan konsistensi internal item dalam suatu alat ukur dengan mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya (Sugiyono, 2002: 114). Jika nilai koefisien butir dengan skor total memiliki signifikansi (p) < 0,05 atau nilai (r) lebih besar dari r tabel menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat adalah valid, begitu juga dengan sebaliknya.

3.6.1.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung koefisien *alpha* dengan menggunakan metode *alpha cronbach's*. Teknik ini lebih mudah digunakan dan tidak terlalu dibatasi oleh aturan-aturan tertentu seperti jumlah butir yang standar dan tingkat kesukaran butir yang seimbang (Hadi, 1997: 225). Nilai *alpha* yang didapatkan kemudian dibandingkan dengan nilai batas reliabilitas minimum, yaitu 0,6 (Malhotra, 1993: 308). Jika nilai *alpha* lebih besar dari 0,6, maka dapat dikatakan *reliable*, tetapi sebaliknya, jika nilai *alpha* lebih kecil dari 0,6 maka tidak *reliable*.

3.6.2. Uji asumsi klasik

Penelitian yang menggunakan regresi linier berganda harus mempunyai beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi untuk menghasilkan estimator linier

yang tidak bias (BLUE = Best Linear Unbiased Estimator). Untuk mengetahui terpenuhinya asumsi dasar tersebut maka dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi sebagai berikut (Alghifari, 2000: 83).

3.6.2.1. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah data sudah didistribusikan secara normal atau belum. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika Sig.(2-tailed) nilai $> 0,05$, berarti data tersebut mempunyai distribusi yang normal.
2. Jika Sig.(2-tailed) nilai $< 0,05$, berarti data tersebut tidak mempunyai distribusi yang normal.

3.6.2.2. Uji heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastik, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastik (Ghozali, 2001, h.77). Pengujian terhadap asumsi ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *scatterplot*. Apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.6.2.3. Uji multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam persamaan regresi yang menyebabkan *standard error* menjadi tinggi dan *sensitive* terhadap perubahan data. Gejala multikolinearitas ini dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah nilai untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas. Menurut Brenson dan Levine, dalam Hakim (2001: 301), jika $VIF > 10$ terdapat terlalu besar korelasi diantara variabel X_1 dan variabel bebas lainnya. Multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai VIF berada pada kisaran angka 1 sampai 5 (Hair dkk., 1995: 127).

3.6.3. Uji hipotesis

Teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik di Jakarta. Setelah data terkumpul, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dan dijelaskan dengan metode kualitatif. Adapun model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

Y	: Kinerja auditor
$\beta_1 - \beta_2$: Koefisien regresi variabel
X_1	: Variabel kecerdasan emosional
X_2	: Variabel kecerdasan spiritual
e	: Variabel lain

Alat untuk menganalisis data dari statistik tersebut digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat (kinerja auditor). Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama), sedangkan koefisien determinasi berganda (R^2) dan korelasi berganda (R) digunakan untuk mengetahui tingkat keterkaitan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6.3.1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menentukan rumusan hipotesis :

Ho : $\beta_1 = 0, \beta_2 = 0$, berarti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam KAP di Jakarta.

Ha : $\beta_1 \neq 0, \beta_2 \neq 0$, berarti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam KAP di Jakarta.

- b. Jika p (signifikansi) $\leq 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $p > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6.3.2. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel tergantung. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai p (*signifikansi*). Jika $p \leq 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh signifikan (nyata) dari semua unsur variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung. Sebaliknya apabila nilai $p > 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat dikatakan tidak ada pengaruh yang berarti atau signifikan dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung.

3.6.3.3. Korelasi berganda (R)

Nilai R (korelasi berganda) menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Sesuai dengan ketentuan atau pedoman interpretasi derajat keeratan hubungan dari sugiyono (2002: 183) semakin mendekati angka 1, koefisien tersebut semakin kuat. Tanda koefisien korelasi positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin positif variabel bebas akan semakin mempengaruhi variabel tergantung.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kualitas Data

4.1.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya atau validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang diukur dan menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Suatu instrumen pengukur dianggap valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi dan kebutuhan penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 10 responden, keputusan ini diambil berdasarkan saran dari beberapa orang dan juga untuk menghemat waktu dalam pengumpulan data. Peneliti menganggap bahwa 10 responden sudah dapat mewakili untuk pengukuran uji validitas dan realibitas dikarenakan responden dianggap sudah representative dan berkompeten.

Validitas data diukur dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* (r) antara butir dan nilai total butir dengan tingkat signifikansi 5 %. Jika p (signifikansi) $\leq 0,05$, maka disimpulkan bahwa butir tersebut valid. Hasil uji validitas instrumen penelitian ini menunjukkan bahwa tiga item variabel EQ tidak valid, dikarenakan r *correlation* $< r$ tabel, yaitu pada butir 4 ($0,032 < 0,632$), butir 5 ($0,342 < 0,632$), dan butir 10 ($0,146 < 0,632$). Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen pada butir tersebut tidak valid, sehingga harus dikeluarkan dari

analisis selanjutnya. Sedangkan seluruh item variabel SQ dan kinerja auditor valid ($p < 0,05$).

4.1.2. Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas item dalam penelitian ini adalah metode statistik dengan teknik uji reliabilitas koefisien variansi *alpha*. Reliabilitas instrumen diukur dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan pada tiap variabel. Apabila nilai koefisien variansi (Alpha) $> 0,6$, maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil dari uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan		Alpha	Kategori
	Sebelum dieliminasi	Sesudah dieliminasi		
Kecerdasan Emosional	15	12	0,913	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	11	11	0,954	Reliabel
Kinerja Auditor	14	14	0,958	Reliabel

Sumber : data yang diolah menggunakan SPSS 2011

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai alpha $> 0,6$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi yang baik atau reliabel sehingga layak untuk diuji.

4.2. Deskripsi Unit Analisis / Observasi

4.2.1. Identifikasi responden

Gambaran umum responden dimaksudkan untuk menunjukkan karakteristik atau profil dalam penelitian. Kuesioner didistribusikan bulan April 2011, yang berjumlah 60 eksemplar dengan cara menyerahkan langsung ke KAP di Jakarta sebanyak 40 kuesioner dan 20 kuesioner melalui email. Pengambilan kuesioner dilakukan selang 1 sampai 4 minggu setelah diserahkan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria yang digunakan berdasarkan pertimbangan (*judgement*) yaitu, auditor yang bekerja di KAP Jakarta dan mempunyai No.register Ak maupun tidak. Dari 223 populasi terjangkau, peneliti menyebar kuesioner ke 20 populasi. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan peneliti dalam melakukan pengumpulan data, yaitu waktu yang terlalu singkat dan keterbatasan subyek penelitian. Peneliti menyebar kuesioner hanya dalam waktu 1 bulan dan dilakukan pada saat KAP berada dalam kondisi *peak season* (Maret – April) sehingga dari 20 KAP yang disebar kuesioner, hanya 12 KAP yang dapat dijadikan responden penelitian. Banyak KAP yang menolak menerima kuesioner dengan beberapa alasan, terutama alasan kesibukan dari masing-masing auditor karena sedang tidak ada ditempat/tugas ke luar kota. Akan tetapi, KAP yang terdapat dalam penelitian ini sudah cukup mewakili populasi yang ada, karena para auditor berasal dari KAP yang tersebar dalam kategori *The Big Four*, kelas menengah atas dan kelas menengah bawah.

Masing-masing KAP diberikan 2-10 eksemplar kuesioner. Dari 60 eksemplar kuesioner yang disebar, 53 kuesioner telah dikembalikan dan hanya 48 kuesioner dari 12 KAP yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut. Sisanya tidak bisa diolah karena tidak memenuhi syarat yang ditentukan. Hasil penyebaran data secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Hasil pengumpulan data

	Total	Persentase
Kuesioner yang disebar	60	100 %
Kuesioner yang tidak dikembalikan	7	11,7 %
Kuesioner yang dikembalikan	53	88,3 %
Kuesioner yang tidak dapat diolah	5	8,3 %
Kuesioner yang dapat diolah	48	80 %

Sumber : data primer yang diolah tahun 2011

Auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik dengan perincian sebagai berikut :

A. Kelas Menengah :

1. KAP Tanudiredja, Wibisana & Rekan : 4 auditor
2. KAP Usman & Rekan : 2 auditor
3. KAP Bambang, Sutjipto Ngumar & Rekan : 1 auditor
4. KAP Soejatna, Mulyana & Rekan : 4 auditor
5. KAP Tjahjadi Pradhono, Teramiharja & Rekan : 5 auditor
6. KAP Riza, Wahono & Rekan : 5 auditor
7. KAP Paul Hadiwinata, Hidayat, Arsono & Rekan : 10 auditor
8. KAP Johannes & Rekan : 3 auditor

9. KAP Hendrawinata,Gani & Hidayat (GT) : 6 auditor

B. *The Big Four* :

10. KAP Osman Bing Satrio & Rekan (Deloitte) : 5 auditor

11. KAP Haryono Sahari & Rekan (PWC) : 1 auditor

12. KAP Siddharta & Widjaja (KPMG) : 2 auditor

48 auditor

Dari hasil kuesioner yang diisi oleh 48 responden menunjukkan karakteristik profil masing-masing responden yang terdiri dari 19 responden berjenis kelamin pria dan 29 responden wanita. Untuk kategori umur, yang berumur antara 21 – 30 tahun terdiri dari 29 responden, berumur 31 – 40 tahun terdiri dari 4 responden dan 41 – 50 tahun terdiri dari 1 orang responden. Untuk kategori pendidikan yang di tempuh, 3 orang responden menempuh pendidikan D3, 44 responden menempuh S1 dan hanya 1 responden yang menempuh pendidikan sampai S2. Dari 48 responden, 44 responden mempunyai pengalaman kerja selama 1 – 5 tahun, 2 responden mempunyai pengalaman kerja selama 6 – 10 tahun, dan hanya 2 responden yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun.

4.2.2. Identifikasi variabel

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui kuesioner, maka nilai dari masing-masing variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) serta variabel tergantung (Y) yaitu kinerja auditor dapat

ditentukan dengan menjumlahkan nilai jawaban, kemudian dibagi dengan jumlah item pertanyaan pada masing-masing variabel.

Setelah diperoleh nilai rata-rata (*mean*), nilai tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval. Penentuan intervalnya dengan cara mengurangi nilai tertinggi dengan nilai terendah setelah itu di bagi dengan jumlah kelas. Nilai tertinggi berasal dari nilai 5 skala penilaian terhadap responden. Nilai terendah berasal dari nilai 1 skala penilaian terhadap responden, jumlah kelas adalah 5.

Maka atas dasar rumus tersebut, diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} : (5 - 1) / 5 = 0,8$$

Berdasarkan hasil di atas, dapat dibuat batasan kelas dengan nilai interval sebesar 0,8. Batasan masing-masing kelas dan kategori penilaian dapat diketahui seperti pada tabel 4.3 :

Tabel 4.3
Tabel interval

Interval	Kategori variabel bebas (X)	Kategori variabel terikat (Y)
$4,20 < x,y \leq 5,00$	Sangat Tinggi	Sangat Baik
$3,40 < x,y \leq 4,20$	Tinggi	Baik
$2,60 < x,y \leq 3,40$	Cukup	Cukup
$1,80 < x,y \leq 2,60$	Rendah	Buruk
$1,00 < x,y \leq 1,80$	Sangat Rendah	Sangat Buruk

Sumber : data primer yang diolah tahun 2011

Lampiran : 5

Pengukuran penilaian dari 48 responden pada variabel kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), dan kinerja auditor (Y) adalah skor rata-rata dari masing-masing responden yang dimasukkan ke dalam kelas interval yang tersedia. Berdasarkan pembagian klasifikasi di atas, maka akan diperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.4 – 4.7.

Tabel 4.4
Frekuensi distribusi kecerdasan emosional (X_1)

Interval	Penilaian	Frekuensi	Persentase
$4,20 < x,y \leq 5,00$	Sangat Tinggi	1	2,1 %
$3,40 < x,y \leq 4,20$	Tinggi	37	77,1 %
$2,60 < x,y \leq 3,40$	Cukup	10	20,8 %
$1,80 < x,y \leq 2,60$	Rendah	0	0 %
$1,00 < x,y \leq 1,80$	Sangat Rendah	0	0 %

Sumber : data primer yang diolah tahun 2011

Lampiran : 6

Tabel 4.5
Frekuensi distribusi kecerdasan spiritual (X_2)

Interval	Penilaian	Frekuensi	Persentase
$4,20 < x,y \leq 5,00$	Sangat Tinggi	8	16,7 %
$3,40 < x,y \leq 4,20$	Tinggi	36	75 %
$2,60 < x,y \leq 3,40$	Cukup	4	8,3 %
$1,80 < x,y \leq 2,60$	Rendah	0	0 %
$1,00 < x,y \leq 1,80$	Sangat Rendah	0	0 %

Sumber : data primer yang diolah tahun 2011

Lampiran : 6

Tabel 4.6
Frekuensi distribusi kinerja auditor (Y)

Interval	Penilaian	Frekuensi	Persentase
$4,20 < x,y \leq 5,00$	Sangat Baik	4	8,3 %
$3,40 < x,y \leq 4,20$	Baik	20	41,7 %
$2,60 < x,y \leq 3,40$	Cukup	22	45,8 %
$1,80 < x,y \leq 2,60$	Buruk	2	4,2 %
$1,00 < x,y \leq 1,80$	Sangat Buruk	0	0 %

Sumber : data primer yang diolah tahun 2011

Lampiran : 6

Tabel 4.7
Tingkat rata-rata kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja auditor

Variabel	Rata-rata	Keterangan	N
Kecerdasan emosional	3,53	Tinggi	48
Kecerdasan spiritual	3,91	Tinggi	48
Kinerja auditor	3,45	Tinggi	48

Sumber : data primer yang diolah tahun 2011

Lampiran : 6

Pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata kecerdasan spiritual responden (auditor) sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rata-rata kecerdasan emosional.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS 15 for Windows*. Hasil dari test normal menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* dapat dilihat dalam tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		QE	SQ	KA
N		47	48	48
Normal Parameters(a,b)	Mean	43,34	43,02	48,35
	Std. Deviation	3,491	4,082	5,920
Most Extreme Differences	Absolute	,110	,106	,111
	Positive	,110	,106	,111
	Negative	-,087	-,068	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,757	,736	,771
Asymp. Sig. (2-tailed)		,615	,651	,592

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS tahun 2011

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa nilai p (signifikansi) masing-masing variabel $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran keseluruhan variabel telah mengikuti distribusi normal.

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai p untuk Kecerdasan Emosional sebesar 0,615, Kecerdasan Spiritual sebesar 0,651 dan Kinerja Auditor sebesar

0,592 maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut terdistribusi secara normal

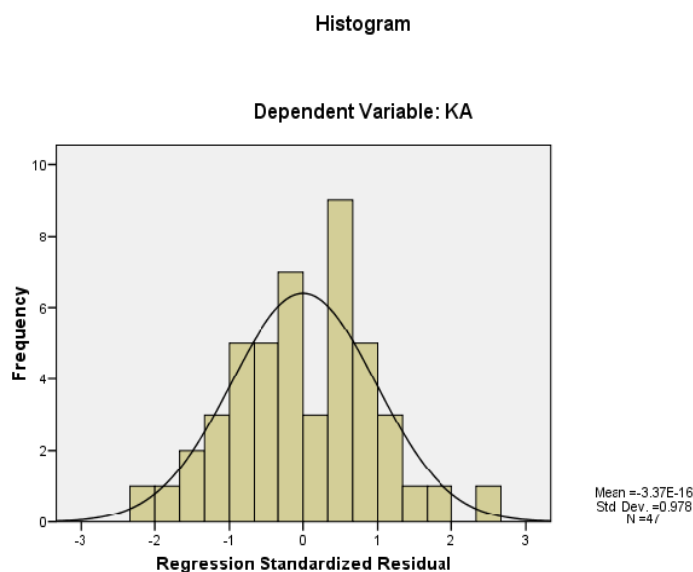
Untuk lebih memperjelas tentang sebaran data dalam penelitian ini maka akan disajikan dalam grafik histogram dan grafik normal P-Plot dimana dasar pengambilan keputusan menurut Priyatno (2008:23-24)

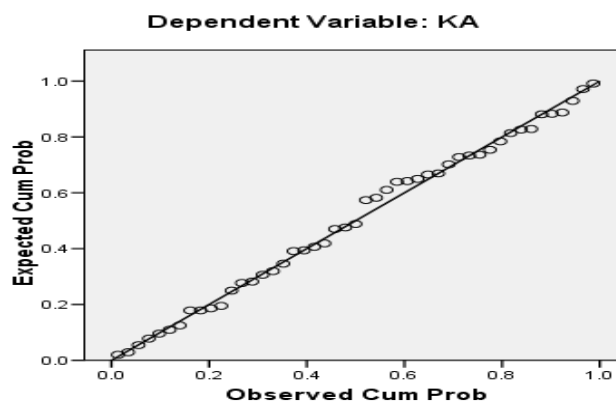
1. Data variabel dikatakan normal jika kurva variabel tidak condong ke kanan atau ke kiri namun cenderung di tengah dan berbentuk seperti lonceng.
2. Data variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik searah mengikuti garis diagonal.

Gambar 4.1

Hasil pengujian Asumsi Normalitas dengan Histogram

Variabel Dependent Kinerja Auditor



Gambar 4.2**Hasil Pengujian Asumsi Normalitas dengan P-Plot
Variabel Dependent Kinerja Auditor****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

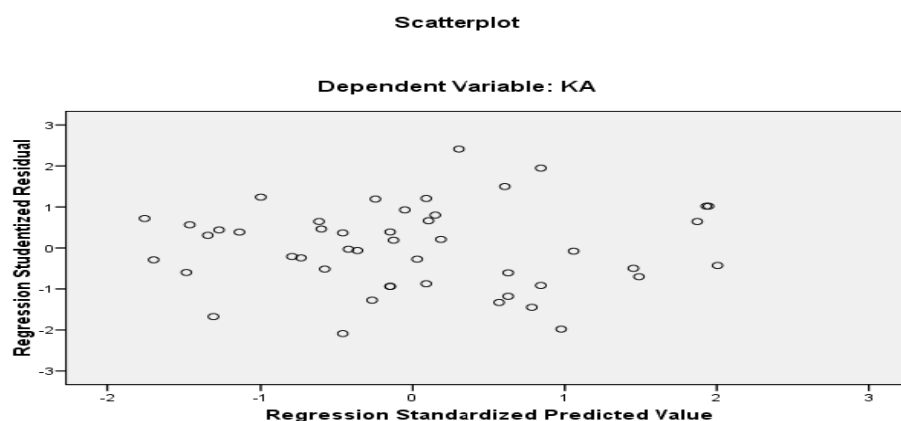
Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal P-Plot diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal P-Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

4.3.2. Uji heteroskedastisitas

Hasil pengujian dengan menggunakan grafik *scatterplot* yang menunjukkan bahwa titik-titik (poin-poin) dalam grafik tersebut menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga seluruh persamaan regresi linier berganda tidak memiliki gejala heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan.

Gambar 4.3

Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Model yang baik adalah model yang :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0
2. Titik-titik tidak menyebar hanya di atas atau dibawah saja
3. Penyebaran tidak berpola

Gambar *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa penyebaran data berada di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 dan tidak berkumpul di satu sisi saja serta penyebaran tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model ini terbebas dari masalah heterokedastisitas.

4.3.3. Uji multikolinearitas

Gejala multikolinearitas adalah gejala hubungan atau kolinearitas ganda antar variabel bebas. Dalam penelitian ini, multikolinearitas diuji dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Model yang terbebas dari multikolinearitas jika nilai $VIF \leq 5$ (Hair dkk., 1995: 27). Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF
Kecerdasan Emosional	1,396
Kecerdasan Spiritual	1,396

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS tahun 2011
Lampiran : 9

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF < 5. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

4.4. Uji Hipotesis

4.4.1. Analisis regresi linier berganda

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas yang terdiri dari kecedasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2). Variabel tergantung yang akan dianalisis adalah kinerja auditor. Analisis dilakukan dengan program *SPSS 15.00 for Windows*. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil regresi

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	14,565	10,487
	QE	,174	,268
	SQ	,609	,227

a. Dependent Variable: KA

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS tahun 2011
Lampiran : 10

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14,565 + 0,174 X_1 + 0,609 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Variabel kecerdasan emosional (X_1) mempunyai koefisien sebesar 0,174. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan searah dengan kinerja auditor. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional akan semakin tinggi atau baik pula kualitas kinerja auditor. Koefisien sebesar 0,174 menunjukkan bahwa perubahan variabel X_1 sebesar 1 satuan akan diikuti perubahan kinerja auditor sebesar 17,4%.
2. Variabel kecerdasan spiritual (X_2) mempunyai koefisien sebesar 0,609. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X_2 memiliki hubungan searah dengan kualitas kinerja auditor. Nilai sebesar 0,609 menunjukkan setiap perubahan variabel kecerdasan spiritual (X_2) sebesar 1 satuan akan diikuti dengan perubahan kinerja auditor sebesar 60,9%.
3. Konstanta sebesar 14,565 berarti bahwa kinerja auditor akan memiliki nilai sebesar konstanta meskipun variabel independennya (bebas) nol.

4.4.2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) secara simultan terhadap variabel tergantungnya (kinerja auditor). Uji F dilakukan untuk melihat apakah model Regresi Linear Berganda layak digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Pengujian dilakukan dengan melihat dan membandingkan besarnya nilai p (signifikansi). Jika $p \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat

dikatakan ada pengaruh yang signifikan dari semua unsur variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergangungnya. Sebaliknya, jika nilai p (signifikansi) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang berarti dari semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terganggu.

Tabel 4.11

Hasil Uji-F 1

ANOVA ^b			
Model		F	Sig.
1	Regression	6,621	.003 ^a
	Residual		
	Total		

Sumber : hasil olah data dengan SPSS tahun 2011
Lampiran 10

Hasil analisis dari regresi linier berganda menunjukkan nilai p (signifikansi) uji F sebesar 0,003 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel bebas (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor, maka dapat dikatakan bahwa model regresi linear berganda layak digunakan dalam penelitian ini.

4.4.3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel dependennya, yaitu antara kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor.

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Variabel	Nilai t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Kecerdasan emosional	0,651	0,518	Ho diterima
Kecerdasan spiritual	2,683	0,010	Ho ditolak

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS tahun 2011

Lampiran : 10

Berdasarkan hasil analisis di atas terlihat nilai t hitung dari masing-masing variabel yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual adalah 0,651 dan 2,683 dan nilai signifikansi untuk kecerdasan emosional sebesar 0,518 dan untuk kecerdasan spiritual 0,010. Nilai t hitung untuk variabel independen kecerdasan emosional berada di bawah nilai t tabel ($0,651 < 2,014$) dan nilai sig. Lebih besar dari 5% atau 0,05 ($0,518 > 0,05$). Hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesa alternatif untuk kecerdasan emosional ditolak, yang berarti bahwa variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh pada variabel dependen yaitu kinerja auditor. Sedangkan, nilai t hitung untuk variabel kecerdasan spiritual memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel ($2,683 > 2,014$) dan nilai sig. berada di bawah 5% atau 0,05 ($0,010 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa hipotesa alternatif untuk kecerdasan spiritual diterima, yang berarti variabel independen kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja auditor.

4.4.4. Korelasi berganda (R) dan Koefisien Determinan *Adjusted R Square*

Nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,481. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel bebas (kecerdasan

emosional dan kecerdasan spiritual) dengan variabel tergantungnya yaitu kinerja auditor sebesar 0,481. Tanda koefisien korelasi yang positif menandakan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Artinya, semakin positif variabel bebas (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) akan semakin mempengaruhi kualitas kinerja auditor.

Koefisien determinan *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,196. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) secara bersama-sama terhadap kinerja auditor adalah sebesar 19,6 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Deskripsi Hasil Kuesioner

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Jakarta paling banyak mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang tinggi yakni sebanyak 37 orang (77,1 %). Untuk kecerdasan spiritual yakni 36 orang mempunyai tingkat kecerdasan yang tinggi (75%). Sedangkan untuk kinerja auditor di kantor akuntan publik, rata-rata mempunyai kinerja yang cukup baik yakni sebanyak 22 orang (45,8 %). Hal tersebut membuktikan bahwa sesungguhnya tingkat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual auditor kantor akuntan publik di Jakarta sudah tinggi, akan tetapi kurang diimbangi dengan tingkat kinerja yang baik.

4.5.1.1 Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner, di dapatkan hasil bahwa nilai rata-rata terendah untuk pernyataan positif pada variabel kecerdasan emosional (X1) ada di butir 1, yang berbunyi “saya bisa mengatakan kapan saya menjadi marah”. Dari hasil tersebut mengungkapkan bahwa auditor yang menjadi responden penelitian ini sebagian besar tidak bisa meluapkan emosi nya atau mengungkapkan perasaan yang sedang di alaminya. Menurut Cooper dan Sawaf (1998) para auditor yang menjadi responden penelitian ini memiliki komponen ketrampilan emosi yang rendah, karena kesadaran diri mereka yang lemah, kurang bisa mengakui potensi maupun kelemahan yang ada di dalam dirinya dan juga kurang mampu untuk merasakan dan mengenali emosi orang lain..

Selanjutnya, untuk pernyataan positif variabel kecerdasan emosional yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, ada pada butir 12, yang berbunyi “saya bersedia mengakui kesalahan yang telah saya perbuat”. Dari hasil tersebut mengungkapkan bahwa auditor yang menjadi responden penelitian ini sebagian besar memiliki integritas yang tinggi. Para auditor tersebut memiliki kemampuan untuk menilai diri mereka sendiri secara obyektif. Hasil tersebut sangat memiliki nilai yang positif untuk seorang auditor, karena sesuai dengan kode etik profesi akuntansi. Seorang auditor harus memiliki integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Seperti misalnya, dalam melaksanakan tugas, seorang auditor dihadapkan oleh konflik kepentingan. Di satu sisi, auditor harus memberikan pernyataan yang benar sesuai dengan hasil audit, tapi di sisi lain auditor di tawarkan bayaran yang cukup tinggi jika mau memberikan pernyataan yang

diinginkan oleh klien. Dalam kondisi seperti inilah, integritas seorang auditor di uji. Kecerdasan emosional seorang auditor akan semakin terlihat pada saat sedang mengalami tekanan. Semakin tinggi kecerdasan emosional seorang auditor akan semakin tinggi integritas yang dimilikinya. Dalam hasil penelitian ini membuktikan bahwa auditor yang menjadi responden yang mewakili penelitian ini telah menunjukkan bahwa auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Jakarta telah memiliki integritas yang tinggi.

4.5.1.2 Variabel Kecerdasan Spiritual (X2)

Dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner, di dapatkan hasil bahwa nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan variabel kecerdasan spiritual (X2) ada di butir 2, yang berbunyi “saya peduli dengan keselamatan dan kesehatan diri saya”. Dari hasil tersebut mengungkapkan bahwa auditor yang menjadi responden penelitian ini sebagian besar memiliki tingkat *awareness sensing* yang tinggi, yaitu memiliki perhatian terhadap dirinya atau sadar akan kesadaran dirinya.

Selanjutnya, untuk pernyataan pada variabel kecerdasan spiritual yang memiliki nilai rata-rata terendah, ada pada butir 3, yang berbunyi “memikirkan asal-usul alam semesta membuat hidup saya menjadi lebih bersemangat”. Dari hasil tersebut mengungkapkan bahwa auditor yang menjadi responden penelitian ini sebagian besar memiliki *mystery sensing* yang rendah. Para auditor tersebut kurang menggunakan kemampuan imajinasi dalam pengalaman sehari-harinya. Hasil tersebut berarti mengindikasikan bahwa, para auditor yang menjadi responden penelitian ini kurang memiliki rasa bersyukur terhadap apa yang

dimilikinya. Pada saat mereka berada dalam kondisi yang lemah / tertekan mereka kurang menggunakan imajinasi mereka untuk melihat keadaan sekitar yang keadaannya mungkin jauh lebih buruk dari apa yang mereka alami, dengan begitu mereka bisa lebih bersyukur atas apa yang sudah mereka miliki. Hal ini memiliki nilai yang negatif bagi seorang auditor, karena pada saat mereka kurang memiliki rasa bersyukur, mereka akan menjadi tidak puas terhadap apa yang sudah diterimanya. Sikap seseorang auditor yang tidak pernah merasa puas, akan menjadi ancaman dalam meningkatkan kinerjanya.

4.5.1.3 Kinerja Auditor (Y)

Dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner, di dapatkan hasil bahwa nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan variabel kinerja auditor (Y) ada di butir 6, yang berbunyi “saya merasa memiliki organisasi tempat saya bekerja”. Dari hasil tersebut mengungkapkan bahwa auditor yang menjadi responden penelitian ini sebagian besar memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, para auditor tersebut merasa puas untuk menjadi bagian dari organisasinya, percaya, dan merasakan kenyamanan dengan organisasi dan nilainya, dan bersikeras untuk melakukan apapun yang terbaik untuk organisasinya

Selanjutnya, untuk pernyataan pada variabel kinerja auditor yang memiliki nilai rata-rata terendah, ada pada butir 7, yang berbunyi “Saya akan tetap bekerja sebagai auditor, walaupun gaji saya dipotong untuk keperluan tugas auditor”. Dari hasil tersebut mengungkapkan bahwa auditor yang menjadi responden penelitian ini sebagian besar memiliki tingkat profesionalisme kerja yang rendah, yaitu para

auditor tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik jika jumlah penghasilan/gaji yang mereka terima lebih banyak dari yang mereka hasilkan/kerjakan.

4.5.2. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja auditor

Hasil penelitian yang terdapat pada tabel 4.13 menunjukkan nilai p (signifikansi) uji F sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (*level of significant*). Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja auditor dalam kantor akuntan publik (KAP) di Jakarta. Hasil ini selaras dengan penelitian Dharma (2007) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Adanya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor antara lain disebabkan oleh banyaknya permasalahan yang menyangkut konflik, dilemma etis, dan berbagai ragam persoalan yang terkait dengan kondisi mental kejiwaan auditor dalam lingkungan kerja. Tanpa adanya pengendalian atau kematangan emosi (EQ) dan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa (SQ), sangat sulit bagi seorang auditor untuk bertahan dalam menghadapi tekanan frustrasi, stres, konflik dan tanggung jawab besar serta untuk tidak menyalahgunakan kemampuan dan keahlian ke arah yang tidak dibenarkan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Iswati (2003) yang mengemukakan bahwa adanya kecerdasan hati (kecerdasan emosi) dan penyandaran segala aktivitas

terhadap Sang Pencipta (kecerdasan spiritual) sangat diperlukan dalam membangun akuntan yang beretika.

Adanya pengaruh EQ dan SQ secara simultan terhadap kinerja auditor sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Mu'tadin (2002: 59) bahwa kecerdasan emosional berinteraksi dan berpadu secara dinamis bersama kecerdasan spiritual dalam diri seseorang untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang optimal. Hal ini juga selaras dengan pernyataan Agustian (2003) bahwa adanya kombinasi kecerdasan emosional dan spiritual (ESQ) yang berlandaskan pada nilai-nilai keislaman akan membentuk kepribadian dan kinerja yang sukses. Keberhasilan seseorang bukan semata-mata ditentukan oleh kemampuan intelektual saja, tetapi kontribusi terbesar yang mendukung keberhasilan seseorang adalah kemampuan berinteraksi dengan orang lain yang di wujudkan dalam nilai-nilai spiritualitas yang ikhlas semata-mata untuk mewujudkan dan mempererat tali kasih sayang. Secara global, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Dharma (2007), Ludigdo (2006), Humaini (2005), dan Ramly (2004) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara bersama-sama akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Besarnya pengaruh dari kedua variabel bebas ini (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) dalam mempengaruhi kinerja auditor dapat dilihat dari nilai koefisien determinan *Adjusted R Square* nya yakni sebesar 0,196. Koefisien ini menunjukkan bahwa 19,6 % perubahan kualitas kinerja auditor dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model seperti kecerdasan intelektual

auditor, sarana dan prasarana dalam kantor akuntan publik, kondisi kerja dan lain-lain.

Terjadinya perbedaan antara besarnya pengaruh tersebut, dapat disebabkan, selain permasalahan teknis pekerjaan lapangan, juga banyak terdapat permasalahan yang menyangkut konflik dan dilemma etis, dan berbagai ragam persoalan yang terkait dengan kondisi mental kejiwaan auditor. Sehingga dalam menyelesaikan permasalahan tersebut harus lebih banyak dengan memakai pendekatan kecerdasan emosional dan spiritual dari pada keahlian intelektual, karena permasalahan tersebut tidak dapat di atasi hanya dengan kecerdasan intelektual auditor semata.

4.5.3. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial terhadap kinerja auditor

a. Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Berdasarkan hasil analisis data di atas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kecerdasan emosional memiliki nilai t hitung yang lebih kecil dibandingkan t tabel ($0,651 < 2,014$) yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja auditor. Hal ini juga ditunjukkan dengan nilai signifikansi p dalam uji t dari kecerdasan emosional sebesar $0,518$ ($p > 0,05$). Dari pernyataan diatas, hasil penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor. Hal ini membuktikan bahwa 37 dari 48

responden (77,1 %) yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, tidak terlalu signifikan mempengaruhi kinerjanya sebagai auditor.

b. Variabel Kecerdasan Spiritual (X2)

Untuk variabel independen kecerdasan spiritual, nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ($2,683 > 2,014$), yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja auditor. Hal ini juga ditunjukkan dengan nilai signifikansi p dalam uji t dari kecerdasan spiritual sebesar $0,010$ ($p < 0,05$).

Hasil penelitian diatas tidak selaras dengan pernyataan Goleman (2000), Covey (1990), Freedman et al. (2005), Rau (2001) yang menyebutkan adanya pengaruh yang besar dari kecerdasan emosional seseorang terhadap kehidupan dan prestasi seseorang. Kondisi emosi seseorang mempengaruhi fungsi otak dan kecepatan kerjanya. Makin kompleks dan menantang suatu pekerjaan, makin penting kecerdasan emosional.

Menurut penelitian Ramli (2004), Humaini (2008), Puji (2009), Agus (2008), dan Choirul (2005) yang menyebutkan dari hasil penelitian mereka bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual baik secara simultan maupun parsial mempengaruhi kinerja. Sedangkan, hasil penelitian saya menyatakan bahwa secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja auditor, tetapi secara parsial hanya kecerdasan spiritual yang mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini mungkin saja

disebabkan karena perbedaan indikator yang digunakan. Untuk kecerdasan emosional, beberapa peneliti menggunakan indikator menurut Goleman, yaitu di dalamnya terdapat *Self awareness, Self Management, Motivation, Social Awareness, Relationship Management*. Sedangkan penelitian yang saya lakukan memakai indikator sama seperti penelitian Choirul (2005) yaitu menurut Cooper dan Sawaf (1998), dimana terdapat 3 aspek atau komponen dalam kecerdasan emosional, yaitu ketrampilan emosi, kecakapan emosi, dan nilai – nilai keyakinan. Perbedaan indikator yang digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian akan sangat mempengaruhi hasil dari penelitian tersebut.

Selain itu perbedaan faktor sosio-geografis dan perbedaan budaya juga berpengaruh erat terhadap perbedaan dan pembentukan nilai, sikap dan keyakinan. Oleh sebab itu, perbedaan sikap, nilai, dan keyakinan yang berbeda-beda tersebut yang juga mempengaruhi perbedaan hasil penelitian peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya.

Akan tetapi, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ludigdo (2006) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis mahasiswa (calon auditor).

Di sisi lain, adanya pengaruh kecerdasan spiritual secara parsial terhadap kinerja auditor dari penelitian ini, bukan merupakan suatu hal yang baru. Hasil penelitian ini mendukung apa yang sudah dikemukakan oleh Zohar dan Marshall (2001), Sukidi (2004), Khavari (2000), Sinetar (2000), Doe dan Walch (2001), Agustian (2003) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan kehidupan seseorang. Adanya kebutuhan terhadap

hakikat dan nilai dari setiap aktivitas akan memunculkan semangat dan komitmen yang besar dalam melaksanakan profesinya sebagai auditor. Kesadaran akan nilai-nilai kejujuran dan kebenaran inilah yang membentuk pribadi yang independen dan mempunyai integritas diri yang tinggi. Akan tetapi, hal ini tidak selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Ludigdo (2006) yang menyebutkan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis seorang calon auditor (mahasiswa).

4.6 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini, yang dapat menimbulkan potensi bias dan ketidakakuratan dalam pengambilan kesimpulan adalah karena waktu yang terbatas dan kurang tepat dalam melakukan penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan April, dimana pada waktu KAP sedang dalam kesibukan melakukan pekerjaan audit (*peak season*), sehingga pengisian dan pengembalian kuesioner terhambat. Selain itu juga dikarenakan subyek penelitian yang terbatas. Hal ini ditunjukkan dengan hanya 12 KAP yang bersedia menjadi responden. Banyak KAP yang tidak menerima kuesioner, tidak mengembalikan kuesioner yang dikirim, atau mengembalikan kuesioner tetapi dalam jangka waktu yang terlalu lama.

Selain itu dalam salah satu variabel independent yaitu kecerdasan emosional, memiliki cakupan arti yang lebih luas dibandingkan makna dari kecerdasan spiritual, sehingga memungkinkan terjadinya bias dalam penelitian ini. Perbedaan indikator yang digunakan juga memungkinkan terjadinya bias.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Peneliti mendapatkan hasil analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian sebagai output dari pengolahan data dan pengujian hipotesis sebagaimana telah diuraikan di bab sebelumnya, sebagai berikut :

1. Variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik (KAP) di Jakarta, dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003 ($<0,05$). Hal ini berarti terdapat pengaruh dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual seseorang terhadap kehidupan dan prestasi seseorang. Kondisi emosi dan spiritual seseorang mempengaruhi fungsi otak dan kecepatan kerjanya juga mengarahkan pada nilai-nilai dan makna tertentu. Makin kompleks dan menantang suatu pekerjaan, makin penting kecerdasan emosional dan spiritual seorang individu.
2. Kecerdasan Emosional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini membuktikan bahwa 37 dari 48 responden (77,1 %) yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, akan tetapi tidak terlalu signifikan mempengaruhi kerjanya sebagai auditor. Sedangkan untuk kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor. Adanya kebutuhan terhadap hakikat dan nilai dari

setiap aktivitas akan memunculkan semangat dan komitmen yang besar dalam melaksanakan profesinya sebagai auditor. Kesadaran akan nilai-nilai kejujuran dan kebenaran inilah yang membentuk pribadi yang independen dan mempunyai integritas diri yang tinggi.

5.2. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan, keterbatasan, tujuan dan manfaat penelitian ini, rekomendasi yang dapat diberikan bagi perkembangan profesi auditor dimasa depan dan penelitian-penelitian yang lebih lanjut adalah sebagai berikut :

a. Praktis

1. Penelitian ini membuktikan bahwa perlunya suatu perhatian yang lebih bagi kantor akuntan publik untuk memperhatikan aspek kemampuan interpersonal, kemampuan intrapersonal, serta nilai-nilai kebenaran (religius) terhadap auditor yang dimiliki disamping kemampuan kognitif atau kecerdasan intelektualnya, baik dalam rekrutmen, maupun dalam program pengembangan selanjutnya. Hal ini dimaksudkan agar dapat membentuk sosok akuntan profesional yang beretika sesuai dengan kode etik akuntan.
2. Melalui penelitian ini, para auditor yang bekerja di kantor akuntan publik, khususnya daerah Jakarta, harus mempertimbangkan untuk diadakannya training mengenai *ESQ (Emotional and Spiritual Questions)* setiap tahunnya demi meningkatkan kinerja auditor di kantor akuntan publik. Hal ini terbukti bahwa tidak hanya kecerdasan intelektual saja yang harus dimiliki oleh seorang auditor, tetapi juga

dibutuhkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual demi meningkatkan kinerjanya. Untuk itu, pelatihan-pelatihan seperti itu sangat dibutuhkan bagi para auditor di kantor akuntan publik.

b. Akademis

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah sampelnya dan memperluas wilayah pengumpulan data, sehingga dapat mewakili lebih banyak dari populasi penelitian, karena ternyata banyak responden yang kurang memadai dan kurang memberikan respon yang positif terhadap penelitian ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya penyebaran kuesioner dilakukan dalam jangka waktu yang cukup panjang dan jangan dilakukan pada saat KAP berada dalam *peak season* karena hal tersebut akan menghambat peneliti dalam pengumpulan data .
3. Bagi peneliti yang ingin membahas *EQ* dan *SQ* terhadap kinerja auditor, diharapkan mencari indikator lain, karena ada kemungkinan perbedaan indikator yang di gunakan juga akan mempengaruhi hasil dari penelitian.
4. Penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan tambahan metode wawancara, sehingga hasil dari penelitian yang didapatkan lebih akurat dan dapat mempertimbangkan hal-hal lain di luar dari isi kuesioner.

5. Untuk penelitian selanjutnya, teknik pengumpulan data melalui email ternyata cukup efektif digunakan jika kita mempunyai kenalan, sehingga akan mempermudah kita dalam proses pengumpulan data. Oleh sebab itu, kita harus memperluas pertemanan dengan siapapun, karena akan mempermudah kita dalam segala hal.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *ESQ dengan Rukun Islam dan Iman*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- , 2002. *ESQ dengan Rukun Islam dan Iman*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- , 2003. *ESQ Power*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Asih, Siti. 2010 : Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan, dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Azwar, Saifuddin. 2004. *Pengantar Psikologi Intelligensi*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Budi, Triton Prawira. 2006. *SPSS 13.0 Terapan – Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Bonner, SE and Sprinkle, GB. 2002. The effect of monetary incentive on effort & task performance: Theorie, Evidence and framework of research. *Accounting, Organization and Society*, 27 (4/5): 303:345
- Capello, Richardo. 2007. Mengenal Kecerdasan Intelektual Manusia Sejak Dini IQ, EQ, dan SQ. *Artikel Psikologi*. Internet.
- Cherniss, C. 2000. Emotional Intelligence : Why It is and Why it Matters. *Paper Presented at The Annual Meeting of Society for Industrial and Organizational*. The Consortium Research for EI in Organization. New Orleans.
- Cooper, Donald R. Dan C. William Emory. 1998. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Cooper, Robert K. dan Ayman Sawaf. 2000. *Executive EQ : Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Covey, Stephen R., 1990. *The seven Habits of Highly Effective People*. New York: Simon & Schuster Inc.

- Dharma, Rendy S. 2007. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosional dan Tingkat Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan CV Bangun Arta Wilayah Gresik. *Skripsi*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
- Doe, M. dan M. Walch. 2001. *10 Prinsip Spiritual Parenting : Bagaimana Menumbuhkan dan Merawat Sukma Anak-anak Anda*. Bandung: Kaifa.
- Efendi, Agus. 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Edisi Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Fabiola, R.2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Gardner, Howard. 1999. *Kecerdasan Majemuk*. Terjemahan. Jakarta: Interaksia.
- Ghozali, I. 2009. “Aplikasi Analisis MultiVariate dengan Program SPSS”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Goerge, J.M. and Jones, G.R. 2002. *Organizational Behavior*. Third Edition. Pearson Education, Inc.
- Goleman, D. 2000. *Working With Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih Bahasa : Alex Tri K.W. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- . 2005. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- H. Mohammad Nasir, 2006. “Akuntansi Pertanggung Jawaban Berdasarkan Strategi dan Aktivitas”, Pembahasan Akuntansi Manajemen Bab 10 Program Pascasarjana Universitas Diponegoro (tidak untuk dipublikasikan), Semarang.
- Hadi, Sutrisno. 1997. *Statistik 1*. Jakarta: Andi Offset.
- . 2000. *Statistik 2*. Jakarta: Andi Offset.
- Hair, Jr. Joseph E., Rolph E. Anderson and Ronald L. Tatham. 1995. *Multivariate Data Analysis*. Second Edition. New York: Macmillan Publishing Company.
- Hendratman, Agus. 2002. *Melejitkan Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence*. Jakarta: Mizan.

- Humaini, Doddy Faisal. 2005. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Intelektual, Tingkat Kecerdasan Emosional, dan Tingkat Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT Cell Indonesia. *Skripsi*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: IAI.
- Iswati, Sri. 2003. *Kecerdasan Intelektual, Emosi, dan Spiritual (IESQ) sebagai basis dalam membangun akuntan beretika*. Majalah Ekonomi. Tahun XIII. No.3. Desember. Surabaya: FE Unair.
- Jusup, Al. Haryono. 2001. *Auditing*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Kadir and Didik A. 2002. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Karyawan untuk Berpindah (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa). *Jurnal MAKSI*. January. P: 64-82
- Khavari, K.A. 2000. *Spiritual Intelligence : A Practical Guide to Personal Happiness*. Canada: White Mountain.
- Kris, Ferdinan.2006 : Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.*Tesis*.Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Larkin, Joseph M. 1990. Does Gender Affect Internal Auditors' Performance ? *The Women CPA*, Spring : 20-24.
- Ludigdo, Unti, M. Ridwan Trikollah dan Iwan Triyuwono. 2006. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi. *Simposium Nasional Akuntansi IX*. Universitas Andalas, Padang.
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill Companies Inc.
- Madji, Choirul. 2005 : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Personalitas Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Surabaya.*Skripsi*.Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga (tidak dipublikasikan)
- Mu'tadin, Zainuddin. 2002. *Mengenal Kecerdasan Emosional Remaja*. <http://www.e-psikologi.com/remaja/250402.htm>.
- Mangkunegoro, Anwar Prabu, 1993. Psikologi Perusahaan, Bandung : Trigenda Karya

- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Cetakan Keenam. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasiak, Taufik. 2002. *Revolusi IQ, EQ, SQ: Antara Neurosains dan Al-Quran*. Bandung: Mizan.
- Ramly, Mohammad. 2004. Pengaruh *Intelligence Quotient, Emotional Intelligency, Spiritual Intelligency* terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Probolinggo. *Tesis*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
- Rau, William Arthur. 2001. The Relationship of Emotional Intelligence Test Scores to Job Performance Evaluation Scores in The Management Group of a Health Care Organization. *Dissertation*. Faculty of The Medical University of South Carolina.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Organization Behavior: Concepts, Controvertions, Applications*. Ninth Edition. New Jersey: A Simon & Schuster Company.
- Rochaety, Ety, Ratih Tresnati dan Abdul M. Latief. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Rokhman, W. 2002. Pemberdayaan dan Komitmen : Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi dalam Menghadapi Persaingan Global. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Schermerhorn, Hunt and Osborn. 2003. *Organizational Behavior*. Eight Edition. Prentice Hall Inc.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Terjemahan. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinetar, M. 2000. *Sometimes Enough is Enough : Finding Spiritual Comfort in The Material World*. New York: Harper Collins.
- Steers, R.M. dan L.W. Portner. 1991. *Motivation and Work Behavior International*. 5th Edition. MC Graw Hill Inc.
- Stein, Steven J. and Howard E. Book. 2002. *Ledakan EQ : 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*. Bandung: Kaifa.
- Sugiyono. 1997. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . 2002. *Statistika Penelitian : Aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows*. Bandung: CV Alfabet

- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, D.K. 1997. *Analisis Tes Psikologis*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sukidi. 2004. *Rahasia Sukses Hidup Bahagia. Kecerdasan Spiritual. Mengapa SQ Lebih Penting daripada IQ dan EQ*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Surya R, dan Hananto S T. 2004 : Pengaruh Emotioanal Quotient Auditor terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik. *Persepektif*, Vol. 9, No. 1, Juni 2004: hal 33 – 40.
- Tantina, Yetti. 2004 : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kemampuan Auditor dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Auditor di Semarang. *Skripsi*. Semarang: Jurusan Akuntansi UKSW (tidak dipublikasikan)
- Tirri, Kirsi, Petri Nokelainen dan Martin Ubani. 2005. Conceptual Definition and Empirical Validation of The Spiritual Sensivity Scale. *Paper Presented at The Annual Meeting of The American Educational Research Association*. Montreal
- Trisnaningsih, Sri. 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol.6. No.2. p: 199-216.
- . 2004. Perbedaan Kinerja Auditor dilihat dari Segi Gender. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, (7) : 108 -123.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.
- Zohar, D. dan I. Marshall. 2001. *SQ : Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Hidup*. Jakarta: Mizan.
- . 2006. *SC : Spiritual Capital. Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*. Bandung: PT Mizan Pustaka.

LAMPIRAN 1

UJI VALIDITAS

PEARSON CORRELATION

Correlations

Inter-Item Correlation Matrix

	QE1	QE2	QE3	QE4	QE5	QE6	QE7	QE8	QE9	QE10	QE11	QE12	QE13	QE14	QE15
QE1	1,000	,563	,706	-,375	-,017	,554	,689	,691	,762	-,193	,863	,572	,873	,873	,405
QE2	,563	1,000	,886	,000	,207	,518	,719	,861	,845	-,190	,408	,635	,553	,369	,184
QE3	,706	,886	1,000	-,123	,094	,681	,656	,686	,813	-,188	,620	,530	,616	,616	,336
QE4	-,375	,000	-,123	1,000	,450	,334	-,203	-,104	-,034	,253	-,247	,166	-,290	-,290	,156
QE5	-,017	,207	,094	,450	1,000	,278	,119	,214	,070	,661	,000	,184	,137	-,092	,595
QE6	,554	,518	,681	,334	,278	1,000	,199	,356	,700	,020	,634	,525	,420	,611	,611
QE7	,689	,719	,656	-,203	,119	,199	1,000	,867	,689	,082	,587	,593	,822	,557	,292
QE8	,691	,861	,686	-,104	,214	,356	,867	1,000	,873	-,098	,527	,655	,762	,524	,286
QE9	,762	,845	,813	-,034	,070	,700	,689	,873	1,000	-,193	,690	,661	,717	,717	,405
QE10	-,193	-,190	-,188	,253	,661	,020	,082	-,098	-,193	1,000	,117	,097	,147	-,063	,674
QE11	,863	,408	,620	-,247	,000	,634	,587	,527	,690	,117	1,000	,648	,904	,904	,678
QE12	,572	,635	,530	,166	,184	,525	,593	,655	,661	,097	,648	1,000	,714	,363	,363
QE13	,873	,553	,616	-,290	,137	,420	,822	,762	,717	,147	,904	,714	1,000	,796	,592
QE14	,873	,369	,616	-,290	-,092	,611	,557	,524	,717	-,063	,904	,363	,796	1,000	,592
QE15	,405	,184	,336	,156	,595	,611	,292	,286	,405	,674	,678	,363	,592	,592	1,000

Inter-Item Correlation Matrix

	QS1	QS2	QS3	QS4	QS5	QS6	QS7	QS8	QS9	QS10	QS11
QS1	1,000	,717	,504	,738	,557	,405	,557	,405	,762	,762	,429
QS2	,717	1,000	,527	,845	,689	,762	,689	,524	,873	,873	,764
QS3	,504	,527	1,000	,719	,724	,527	,724	,527	,681	,371	,557
QS4	,738	,845	,719	1,000	,719	,704	,719	,563	,861	,645	,645
QS5	,557	,689	,724	,719	1,000	,486	1,000	,689	,557	,557	,836
QS6	,405	,762	,527	,704	,486	1,000	,486	,524	,873	,509	,764
QS7	,557	,689	,724	,719	1,000	,486	1,000	,689	,557	,557	,836
QS8	,405	,524	,527	,563	,689	,524	,689	1,000	,509	,509	,764
QS9	,762	,873	,681	,861	,557	,873	,557	,509	1,000	,722	,667
QS10	,762	,873	,371	,645	,557	,509	,557	,509	,722	1,000	,667
QS11	,429	,764	,557	,645	,836	,764	,836	,764	,667	,667	1,000

Inter-Item Correlation Matrix

	KA1	KA2	KA3	KA4	KA5	KA6	KA7	KA8	KA9	KA10	KA11	KA12	KA13	KA14
KA1	1,000	,456	,678	,577	,816	,699	,289	,261	,456	,510	,609	,538	,391	,568
KA2	,456	1,000	,867	,791	,745	,607	,791	,905	,667	,559	,722	,885	,667	,484
KA3	,678	,867	1,000	,881	,914	,694	,587	,769	,681	,623	,867	,767	,504	,398
KA4	,577	,791	,881	1,000	,849	,606	,500	,678	,527	,530	,527	,816	,452	,437
KA5	,816	,745	,914	,849	1,000	,643	,424	,575	,447	,600	,745	,725	,447	,402
KA6	,699	,607	,694	,606	,643	1,000	,454	,534	,511	,214	,607	,748	,397	,470
KA7	,289	,791	,587	,500	,424	,454	1,000	,904	,791	,707	,527	,699	,904	,656
KA8	,261	,905	,769	,678	,575	,534	,904	1,000	,762	,639	,667	,800	,796	,504
KA9	,456	,667	,681	,527	,447	,511	,791	,762	1,000	,745	,667	,590	,762	,669
KA10	,510	,559	,623	,530	,600	,214	,707	,639	,745	1,000	,559	,495	,799	,541
KA11	,609	,722	,867	,527	,745	,607	,527	,667	,667	,559	1,000	,516	,429	,254
KA12	,538	,885	,767	,816	,725	,748	,699	,800	,590	,495	,516	1,000	,695	,581
KA13	,391	,667	,504	,452	,447	,397	,904	,796	,762	,799	,429	,695	1,000	,800
KA14	,568	,484	,398	,437	,402	,470	,656	,504	,669	,541	,254	,581	,800	1,000

Hasil uji validitas

Kuesioner	Correlation (r)	Keterangan
Kecerdasan emosional (X₁)		
Butir 1	0,680	Valid
Butir 2	0,666	Valid
Butir 3	0,684	Valid
Butir 4	0,032	Tidak Valid
Butir 5	0,342	Tidak Valid
Butir 6	0,681	Valid
Butir 7	0,696	Valid
Butir 8	0,729	Valid
Butir 9	0,787	Valid
Butir 10	0,146	Tidak Valid
Butir 11	0,768	Valid
Butir 12	0,692	Valid
Butir 13	0,820	Valid
Butir 14	0,633	Valid
Butir 15	0,715	Valid

Kuesioner	Correlation (r)	Keterangan
Kecerdasan Spiritual (X₂)		
Butir 1	0,701	Valid
Butir 2	0,901	Valid
Butir 3	0,703	Valid
Butir 4	0,882	Valid
Butir 5	0,801	Valid
Butir 6	0,717	Valid
Butir 7	0,801	Valid
Butir 8	0,668	Valid
Butir 9	0,888	Valid
Butir 10	0,738	Valid
Butir 11	0,833	Valid

Kuesioner	<i>Correlation (r)</i>	Keterangan
Kinerja Auditor (Y)		
Butir 1	0,678	Valid
Butir 2	0,862	Valid
Butir 3	0,876	Valid
Butir 4	0,788	Valid
Butir 5	0,794	Valid
Butir 6	0,695	Valid
Butir 7	0,770	Valid
Butir 8	0,809	Valid
Butir 9	0,777	Valid
Butir 10	0,692	Valid
Butir 11	0,707	Valid
Butir 12	0,847	Valid
Butir 13	0,775	Valid
Butir 14	0,644	Valid

LAMPIRAN 3

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN

KUESIONER

Jakarta, 5 April 2011

Yth.
Saudara Responden
Di Tempat

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Carien Dwindah Sari L.T
NIM : 8335078347

adalah mahasiswa semester akhir program studi S1 Akuntansi Universitas Negri Jakarta yang sedang dalam penyelesaian tugas akhir..

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Auditor dalam KAP di Jakarta”**.

Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan yang dapat dijawab dalam waktu 15 menit yang disebarkan kepada auditor dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun. Keberhasilan penelitian ini sangat bergantung dari partisipasi Bapak/Ibu dalam menjawab pertanyaan. Semua Informasi yang diperoleh hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja dan akan dijaga kerahasiaannya.

Atas partisipasi dan kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Hormat saya,

Carien D.S.L.T
Peneliti

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Perusahaan :
Umur :
Jenis Kelamin : () Pria () Wanita
Jenjang Pendidikan : () D3 () S1 () S2 () S3
Bidang kerja yang ditangani : () Akuntansi () Audit
() Manajemen () Lainnya(sebutkan)
Lama bekerja di perusahaan :tahun.....bulan

Daftar pertanyaan-pertanyaan ini digunakan untuk mengukur tingkat kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja auditor.

Mohon Bapak/Ibu menjawab pertanyaan di bawah ini sejujur-jujurnya dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang tersedia (rentang angka 1 sampai dengan 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

Untuk jenis pertanyaan positif (*positif question*) :

Jawaban	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Nilai	5	4	3	2	1

Untuk jenis pertanyaan negatif (*negatif question*) :

Jawaban	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Nilai	1	2	3	4	5

DAFTAR PERTANYAAN

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban (rentang angka 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

KECERDASAN EMOSIONAL

		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bisa mengatakan kapan saya menjadi marah					
2	Saya mengetahui alasan saya ketika merasa sedih					
3	Saya sering mengungkapkan emosi saya meskipun emosi itu negatif (misalnya marah)					
4	Saya mempunyai gagasan-gagasan yang cemerlang tentang masa depan hidup saya					
5	Saya dapat pulih dengan cepat setelah merasakan kekecewaan					
6	Saya bisa sedih bila kehilangan sesuatu yang penting bagi saya					
7	Saya sanggup berbeda pendapat dengan efektif untuk mengubah sesuatu					
8	Firasat saya biasanya benar					
9	Saya sangat berhati-hati dalam mempercayai seseorang					
10	Orang-orang yang menjadi rekan kerja saya dapat dipercaya					
11	Saya dapat membuat setiap keinginan saya menjadi kenyataan					
12	Saya bersedia mengakui kesalahan yang telah saya perbuat					

KECERDASAN SPIRITUAL

		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa perlu untuk melakukan kontemplasi (perenungan & evaluasi) ditengah kesibukan saya					
2	Saya peduli dengan kesehatan dan keselamatan diri saya dalam bekerja					
3	Memikirkan asal-usul alam semesta membuat hidup saya lebih bersemangat					
4	Saya suka mempelajari perilaku manusia yang beragam dan unik					
5	Cerita-cerita sejarah tentang agama membuat saya lebih bersemangat					
6	Saya sering merenungkan arti kehidupan					
7	Penting bagi saya untuk menemukan misi hidup saya di dunia					
8	Saya selalu mencari kebaikan dalam hidup ini					
9	Penting bagi saya untuk menemukan lingkungan (komunitas) dimana saya bisa menjadi bagian dari komunitas itu					
10	Penting bagi saya untuk berbagi ketenangan dengan orang lain					
11	Saya ingin menemukan lingkungan (komunitas) dimana spiritualitas saya dapat berkembang					

KINERJA AUDITOR

		STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan mengikuti training yang akan menambah wawasan saya					
2	Saya akan mempelajari bisnis klien saya terlebih dahulu sebelum saya menerima jasa audit					
3	Saya akan meningkatkan pengalaman dan kompetensi saya demi memuaskan klien dan KAP tempat saya bekerja					
4	Saya bersedia bertanggung jawab, jika selama proses audit terjadi masalah yang membawa nama baik organisasi tempat saya bekerja					
5	Saya merasa masalah organisasi juga seperti masalah saya					
6	Saya merasa ikut memiliki organisasi tempat saya bekerja					
7	Saya akan tetap bekerja sebagai auditor, walaupun gaji saya dipotong untuk keperluan tugas auditor					
8	Saya sering menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan para auditor					
9	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik sebagai auditor					
10	Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik terhadap organisasi tempat saya bekerja					

11	Saya tidak akan menerima jasa imbalan dari klien diluar gaji saya, sebagai motivasi selama proses audit					
12	Semakin tinggi tingkat pendidikan auditor, maka kinerjanya semakin profesional					
13	Auditor yang mempunyai pengalaman cukup lama dalam bidangnya, kinerjanya semakin memiliki banyak klien					
14	Auditor yang memiliki keahlian lain diluar keahlian dalam bidang akuntansi, akan semakin baik output yang dihasilkan					

LAMPIRAN 4

DAFTAR ALAMAT RESPONDEN

DAFTAR KANTOR AKUNTAN PUBLIK RESPONDEN DI JAKARTA

No	KAP	ALAMAT	TELEPON
1	KAP. RIZA, WAHONO & REKAN	Jl. Biak Blok B2/14, Cideng, Jakarta 10150	(021) 6386 8854
2	KAP. PAUL HADIWINATA, HIDAYAT, ARSONO & REKAN	Jl. Barito 2 No.31, Kebayoran Baru, Jakarta 12130	(021) 725 2780
3	KAP. TIAHJADI PRADHONO, TERAMIHARJA & REKAN	Plaza Blok M lt. 12 M, Jl. Bulungan 012130	(021) 5212901
4	KAP. TANUDIREDA, WIBISANA & REKAN	Gedung Jaya Lt.4, Jl. M.H Thamrin No.12, Jakarta Pusat 10340	(021) 319 08550
5	KAP. JOHANES & REKAN	Plaza Sentral, Lt. 18, Jl. Jendral Sudirman 47, Jakarta 12930	(021) 574 3025
6	KAP. USMAN & REKAN	Jl. Cipulir V No.5, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan 12230	(021) 723 7919
7	KAP. BAMBANG, SUTJIPTO NGUMAR & REKAN	Komplek Cibubur Times Square, Ruko Madison Blok C2 No.21, Jl. Transyogi KM 3, Cibubur 17435	(021) 8430 3663
8	KAP. SOETJANA, MULYANA & REKAN	Rukan Taman Meruya Blok M/78	(021) 586 8275
9	KAP. HENDRAWINATA, GANI & HIDAYAT (GRAND THORNTON)	Jl. Jendral Sudirman Kav. 32, Jakarta 10220	(021) 570 7997
10	KAP. OSMAN BING SATRIO & REKAN (DELOITTE)	Wisma Antara Lt.12, Jl. Medan Merdeka Selatan No.17, Jakarta 10110	(021) 231 2955
11	KAP. HARYONO SAHARI & REKAN (PWC)	Jl. H.R Rasuna Said X-7 No.6, Jakarta 12940	(021) 521 2901
12	KAP. SIDDHARTA SIDDHARTA & WIDJAJA (KPMG)	Wisma GKBI Lt.33, Jl. Jendral Sudirman Kav. 28, Jakarta 10210	(021) 574 2333

LAMPIRAN 5

TABULASI DATA PENELITIAN

Data Mentah Kecerdasan Emosional (X₁)

RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL	MEAN	KEL.AS
1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	47	3,92	4
2	1	4	2	4	5	4	5	5	4	4	5	4	47	3,92	4
3	5	5	4	5	2	5	5	4	4	2	4	5	50	4,17	4
4	3	5	3	5	2	4	3	4	3	3	4	3	42	3,50	4
5	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	4	4	41	3,42	4
6	2	5	2	4	4	4	3	2	4	4	2	5	41	3,42	4
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3,83	4
8	5	5	2	4	4	5	3	3	4	3	4	5	47	3,92	4
9	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	44	3,67	4
10	3	3	2	4	3	4	4	4	5	3	3	4	42	3,50	4
11	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	46	3,83	4
12	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	41	3,42	4
13	2	4	2	3	2	4	4	2	4	4	3	5	39	3,25	3
14	4	4	2	5	4	5	4	3	4	2	4	4	45	3,75	4
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	45	3,75	4
16	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45	3,75	4
17	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	41	3,42	4
18	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	41	3,42	4
19	2	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	40	3,33	3
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46	3,83	4
21	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	40	3,33	3
22	2	5	2	5	4	5	4	3	5	3	4	5	47	3,92	4
23	2	5	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	40	3,33	3
24	2	3	2	4	3	4	3	4	3	1	3	3	35	2,92	3
25	4	4	3	5	3	3	4	3	5	4	3	5	46	3,83	4
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	44	3,67	4
27	1	2	1	5	5	3	3	3	4	3	3	5	38	3,17	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	3,92	4
29	4	3	4	5	4	5	2	3	2	3	4	5	44	3,67	4
30	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	47	3,92	4
31	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	43	3,58	4
32	3	5	4	3	5	5	3	5	2	2	3	5	45	3,75	4
33	2	4	1	4	5	4	4	3	4	3	3	4	41	3,42	4
34	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	43	3,58	4
35	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	40	3,33	3
36	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	45	3,75	4
37	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	46	3,83	4
38	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	41	3,42	4
39	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	43	3,58	4
40	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	43	3,58	4
41	4	4	1	4	2	4	3	2	4	4	3	4	39	3,25	3
42	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	51	4,25	5
43	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	50	4,17	4
44	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	37	3,08	3
45	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	39	3,25	3
46	4	4	3	5	3	3	4	4	2	3	4	5	44	3,67	4
47	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	43	3,58	4
48	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	43	3,58	4
TOTAL	157	195	136	196	167	188	176	166	174	159	166	198	2080	173,33	
													43,33	3,61	4

Data Mentah Kecerdasan Spiritual (X₂)

RESPONDEN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	TOTAL	MEAN	KELAS
1	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	45	4,09	5
2	2	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	46	4,18	4
3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	2	48	4,36	5
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	48	4,36	5
5	3	3	2	5	3	4	5	5	4	4	4	42	3,82	4
6	3	5	2	4	3	4	3	4	4	4	4	40	3,64	4
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43	3,91	4
8	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	49	4,45	5
9	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	40	3,64	4
10	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	40	3,64	4
11	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	44	4,00	4
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	3,91	4
13	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	44	4,00	4
14	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	42	3,82	4
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	3,91	4
16	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	52	4,73	4
17	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	43	3,91	4
18	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	39	3,55	4
19	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	42	3,82	4
20	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	36	3,27	3
21	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	38	3,45	4
22	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	47	4,27	5
23	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	36	3,27	3
24	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	40	3,64	4
25	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	46	4,18	4
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3,91	4
27	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	45	4,09	4
28	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4,09	4
29	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	52	4,73	5
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46	4,18	4
31	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	5	41	3,73	4
32	4	4	1	5	3	4	3	5	5	5	5	44	4,00	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43	3,91	4
34	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	37	3,36	4
35	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	37	3,36	4
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43	3,91	4
37	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	45	4,09	4
38	3	5	3	3	3	3	5	4	3	4	5	41	3,73	4
39	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	41	3,73	4
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43	3,91	4
41	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	50	4,55	5
42	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	50	4,55	5
43	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	42	3,82	4
44	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	36	3,27	3
45	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	36	3,27	3
46	5	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	46	4,18	4
47	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	42	3,82	4
48	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	41	3,73	4
TOTAL	189	209	168	182	177	181	190	199	187	191	192	2065 43,02	187,73 3,91	

Data Mentah Kinerja Auditor (Y)

RESPONDEN	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	TOTAL	MEAN	KELAS	
1	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	44	3,14	3	
2	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	61	4,36	5	
3	4	2	4	4	1	4	4	4	4	3	4	2	5	5	50	3,57	4	
4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	41	2,93	3	
5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	47	3,36	4	
6	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	45	3,21	3	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	53	3,79	4	
8	5	5	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	49	3,50	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	50	3,57	4	
10	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	4	45	3,21	3	
11	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	50	3,57	4	
12	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	43	3,07	3	
13	3	4	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	2	4	5	53	3,79	4
14	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	49	3,50	4	
15	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	55	3,93	4	
16	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	52	3,71	4	
17	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	50	3,57	4	
18	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	52	3,71	4	
19	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	47	3,36	3	
20	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3	46	3,29	3	
21	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	47	3,36	3	
22	5	5	5	5	3	4	1	5	4	4	1	2	3	4	51	3,64	4	
23	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	42	3,00	3	
24	3	5	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	47	3,36	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	43	3,07	3	
26	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	47	3,36	3	
27	4	5	5	5	3	5	2	5	3	3	3	2	2	5	52	3,71	4	
28	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	47	3,36	3	
29	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	59	4,21	5	
30	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	46	3,29	3	
31	2	2	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	49	3,50	4	
32	5	5	3	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	62	4,43	5	
33	3	3	4	4	3	4	1	3	3	4	1	3	3	4	43	3,07	3	
34	4	4	3	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	4	36	2,57	2	
35	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	41	2,93	3	
36	4	4	3	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	4	44	3,14	3	
37	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	43	3,07	3	
38	4	3	2	2	3	4	1	4	3	4	4	3	3	4	44	3,14	3	
39	2	2	2	2	2	4	2	4	3	3	2	2	3	3	36	2,57	2	
40	3	4	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	41	2,93	3	
41	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	2	3	3	59	4,21	5	
42	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	4	57	4,07	4	
43	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	49	3,50	4	
44	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	47	3,36	3	
45	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	47	3,36	3	
46	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	3	3	4	58	4,14	4	
47	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	3	4	54	3,86	4	
48	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	48	3,43	4	
TOTAL	164	180	173	164	147	193	131	182	166	180	165	138	154	184	2321 48,35	165,79 3,45	4	

LAMPIRAN 6

DESKRIPSI DATA

JAWABAN KUESIONER

Karakteristik responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Pria	19	39,6 %
	Wanita	29	60,4 %
Umur	21 - 30 tahun	43	89,6 %
	31 - 40 tahun	4	8,3 %
	41 - 50 tahun	1	2,1 %
Pendidikan	D3	3	6,2 %
	S1	44	91,7 %
	S2	1	2,1 %
	S3	-	0 %
Pengalaman Kerja	1 – 5 tahun	44	91,6 %
	> 5 - 10 tahun	2	4,2 %
	> 10 tahun	2	4,2 %

Sumber : data primer yang diolah

FREQUENCY TABEL

EQ

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	10	20,8 %	20,8 %
Tinggi	37	77,1%	97,9 %
Sangat Tinggi	1	2,1 %	100 %
Total	48	100,0	

SQ

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	4	8,3 %	8,3 %
Tinggi	36	75 %	83,3 %
Sangat Tinggi	8	16,7 %	100 %
Total	48	100,0	

Kinerja Auditor

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid Buruk	2	4,2 %	4,2 %
Cukup	22	45,8 %	50 %
Baik	20	41,7 %	91,7 %
Sangat Baik	4	8,3 %	100 %
Total	48	100,0	

LAMPIRAN 2

UJI REALIBILITAS

CRONBACH'S ALPHA

RELIABILITY

Kecerdasan Emosional (EQ)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	10	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,882	,913	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QE1	53,30	58,456	,680	.	,868
QE2	52,90	60,322	,666	.	,869
QE3	53,50	57,167	,684	.	,867
QE4	53,20	68,622	,032	.	,891
QE5	53,70	60,678	,342	.	,889
QE6	52,70	60,456	,681	.	,869
QE7	52,80	62,844	,696	.	,872
QE8	52,70	61,789	,729	.	,870
QE9	52,60	63,156	,787	.	,871
QE10	53,50	64,056	,146	.	,905
QE11	52,90	60,989	,768	.	,868
QE12	53,80	54,622	,692	.	,867
QE13	53,00	59,556	,820	.	,864
QE14	53,00	61,556	,633	.	,871
QE15	53,00	60,667	,715	.	,868

Kecerdasan Spiritual (SQ)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	10	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,944	,954	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SQ1	40,90	26,322	,701	.	,942
SQ2	40,50	27,389	,901	.	,936
SQ3	40,90	27,656	,703	.	,941
SQ4	40,80	24,400	,882	.	,934
SQ5	40,70	27,122	,801	.	,938
SQ6	41,20	24,400	,717	.	,946
SQ7	40,70	27,122	,801	.	,938
SQ8	40,50	28,500	,668	.	,943
SQ9	40,60	26,044	,888	.	,934
SQ10	40,60	26,933	,738	.	,940
SQ11	40,60	28,267	,833	.	,939

Kinerja Auditor

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	10	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,942	,958	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA1	46,40	85,156	,678	.	,939
KA2	45,20	90,178	,862	.	,936
AK3	45,30	91,122	,876	.	,936
KA4	45,40	90,489	,788	.	,937
KA5	45,90	82,544	,794	.	,935
KA6	46,30	85,567	,695	.	,938
KA7	45,40	90,711	,770	.	,937
KA8	45,30	89,122	,809	.	,936
KA9	45,60	91,156	,777	.	,937
KA10	45,40	87,822	,692	.	,938
KA11	45,20	91,956	,707	.	,939
KA12	46,00	77,556	,847	.	,935
KA13	47,30	89,567	,775	.	,936
KA14	47,50	80,944	,644	.	,945

LAMPIRAN 7

UJI NORMALITAS

KOLMOGROV - SMIRNOV

UJI NORMALITAS

Npar Tests

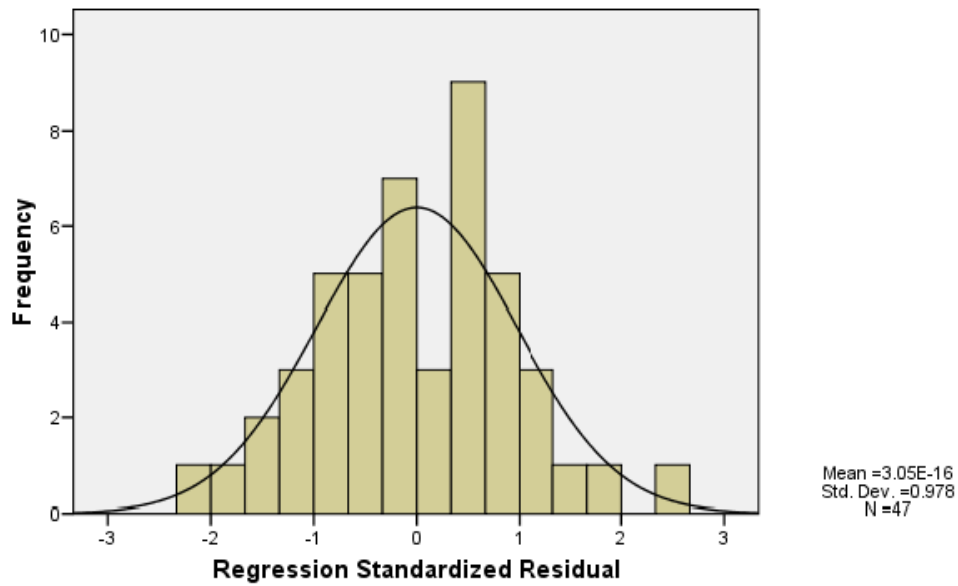
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		QE	SQ	KA
N		47	48	48
Normal Parameters(a,b)	Mean	43,34	43,02	48,35
	Std. Deviation	3,491	4,082	5,920
Most Extreme Differences	Absolute	,110	,106	,111
	Positive	,110	,106	,111
	Negative	-,087	-,068	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,757	,736	,771
Asymp. Sig. (2-tailed)		,615	,651	,592

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.

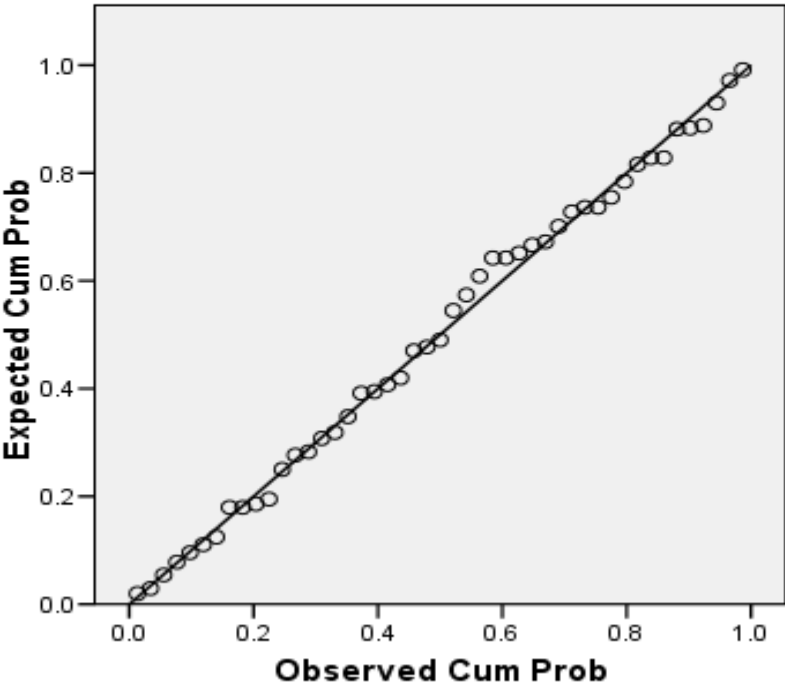
Histogram

Dependent Variable: KA



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KA



LAMPIRAN 8

UJI HETEROSKEDASTISITAS

UJI HETEROSKEDASTISITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

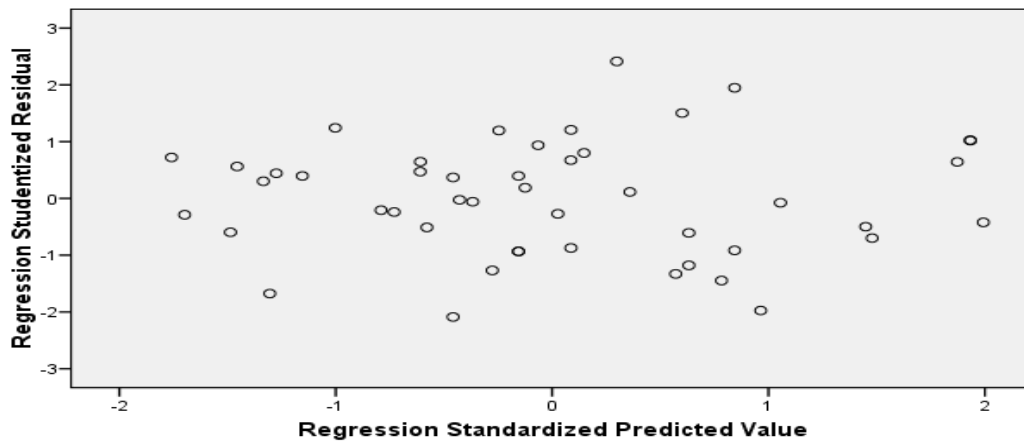
		QE	SQ	KA
N		47	48	48
Normal Parameters(a,b)	Mean	43,34	43,02	48,35
	Std. Deviation	3,491	4,082	5,920
Most Extreme Differences	Absolute	,110	,106	,111
	Positive	,110	,106	,111
	Negative	-,087	-,068	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,757	,736	,771
Asymp. Sig. (2-tailed)		,615	,651	,592

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Scatterplot

Dependent Variable: KA



LAMPIRAN 9

UJI MULTIKOLINEARITAS

UJI MULTIKOLINEARITAS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SQ, EQ ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Personalitas Auditor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,565	10,487		1,389	,172		
	QE	,174	,268	,102	,651	,518	,716	1,396
	SQ	,609	,227	,419	2,683	,010	,716	1,396

- a. Dependent Variable: KA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	QE	SQ
1	1	2,993	1,000	,00	,00	,00
	2	,004	25,838	,49	,02	,83
	3	,003	31,672	,51	,98	,17

- a. Dependent Variable: KA

LAMPIRAN 10

UJI HYPOTESIS

UJI REGRESI

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SQ, QE(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: KA

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,481(a)	,231	,196	5,364	1,789

a Predictors: (Constant), SQ, QE

b Dependent Variable: KA

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380,982	2	190,491	6,621	,003(a)
	Residual	1265,869	44	28,770		
	Total	1646,851	46			

a Predictors: (Constant), SQ, QE

b Dependent Variable: KA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,565	10,487		1,389	,172		
	QE	,174	,268	,102	,651	,518	,716	1,396
	SQ	,609	,227	,419	2,683	,010	,716	1,396

a. Dependent Variable: KA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Carien Dwindah Sari L. Tobing atau lebih akrab dipanggil Carien, dilahirkan di Jakarta, 6 April 1989. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Patar L. Tobing dan Dessy Mulyanita. Penulis beralamat di Komplek Pondok Safari Indah, Jl. Kenari raya Blok B 10 nomor 10 RT 007 RW 003, Pondok Aren, Tangerang Selatan, Banten 15223.

Pendidikan Formal yang pernah ditempuh, SDK Ricci II, SLTPK Ricci II, dan SMAK Ricci II (lulus tahun 2007), S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta (UNJ) angkatan tahun 2007.

Penulis pernah menjalani Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Perum DAMRI, Fungsi anggaran dan akuntansi pada tahun 2010. Judul skripsi yaitu Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik di Jakarta.