

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL AUDITOR TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA BADAN
PENGAWAS KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) PERWAKILAN
SUMATERA SELATAN**



Sitti Nurhayati Nafsiah
Sititaintanapik@yahoo.co.id

**KONFERENSI ILMIAH
AKUNTANSI I**

BIDANG KAJIAN

Sistem Informasi, Pengauditan, Dan Etika Profesi (SPE)



**KONFERENSI ILMIAH AKUNTANSI I
IKATAN AKUNTAN INDONESIA KOMPARTEMEN
AKUNTAN PENDIDIK
(IAIKAPd WILAYAH JAKARTA BANTEN)**

UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA, 26-27 FEBRUARI 2014

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL AUDITOR TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA BADAN
PENGAWAS KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) PERWAKILAN
SUMATERA SELATAN**

Sitti Nurhayati Nafsiah

Universitas Bina Darma Palembang

sititaintanapik@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this study to determine simultaneous and partial Effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence Auditor Performance Auditor on the Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) Representative of South Sumatra Province .

The data used in this study is the Primary data . Data collection methods used in this study using questionnaires and interviews . The analysis technique used in this research is descriptive quantitative analysis . Methods of testing and validation of a questionnaire to reliabilitasi and regression test . From the regression analysis using SPSS 17 Application Program can be concluded that emotional intelligence and spiritual intelligence affect the performance of the auditor's auditor either simultaneously or partially .

Intelligence influence emotional and spiritual intelligence auditors simultaneously affect the performance of 40.4 % partially auditors and emotional intelligence by 10 % effect on the performance of the auditor and the auditor influential spiritual intelligence for 38.7 % of the performance of the auditor. Keywords : Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence Auditor , and Performance Auditor .

1.PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah telah melakukan upaya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang ditampilkan dalam pencapaian kinerja sebagaimana komitmen yang telah ditetapkan. Sesuai dengan Undang – Undang Nomor 28 Tahun 1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme menguraikan mengenai azas akuntabilitas dalam penyelenggaraan dan pengelolaan Pemerintah.

Sehingga dalam pelaksanaan pengawasannya perlu dilaksanakan audit di sektor publik (Pemerintahan) oleh lembaga audit yang independen yang benar-benar mempunyai integritas yang bisa dipertanggungjawabkan kepada Pemerintah sebelum di audit oleh auditor eksternal. Penyelenggara auditing sektor publik (Pemerintahan)

tersebut berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2005, dilakukan oleh auditor Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) yang meliputi auditor di lingkungan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Departemen, Unit Pengawas LPND, Inspektorat Provinsi, Kota dan Kabupaten.

Guna menunjang pelaksanaan auditnya sebagai APIP, maka dalam melaksanakan tugas auditnya berpedoman pada Kode Etik dan Standar Audit yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Menpan Nomor : PER/04/ M.PAN/03/2008 tentang Kode Etik APIP dan Peraturan Menpan Nomor :PER/05 /M.PAN/03/2008 tentang Standard Audit APIP.

Khusus Auditor BPKP adalah akuntan pemerintah, auditor BPKP memainkan peran yang sangat penting dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diemban. auditor pemerintah (BPKP) merupakan anggota Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI), yang dalam keadaan tertentu melakukan audit atas entitas yang menerbitkan laporan keuangan yang disusun berdasarkan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (BUMN/BUMD) sebagaimana di atur dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) dan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP), karena itu auditor pemerintah tersebut wajib pula mengetahui dan mentaati kode etik akuntansi Indonesia dan standar audit sebagaimana diatur dalam standar profesional akuntan publik yang ditetapkan IAI.

Pada pedoman kode etik akuntan 2008 yang diterbitkan oleh IAI pasal 1 ayat (2) dan Peraturan Menpan Nomor :PER/04/M.PAN/03/2008 perihal Kode etik APIP pada lampiran huruf D dan E, menegaskan bahwa sertiap anggota harus mempertahankan integritas dan obyektifitas yang tinggi dalam menjalankan setiap tugasnya. Dalam mempertahankan integritas setiap anggota akan tetap mempunyai kejujuran, komitmen, tegas dan tanpa prestensi dan mempertahankan obyektifitas, maka diharapkan bagi setiap anggota akan bertindak adil tanpa dipengaruhi oleh tekanan atau permintaan tertentu maupun kepentingan pribadinya dalam pekerjaan yang dilaksanakannya, sehingga kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih baik.

Akhir-akhir ini muncul *issue* yang sangat menarik yaitu pelanggaran etika oleh akuntan baik ditingkat nasional maupun internasional. Di Indonesia *issue* ini berkembang seiringan dengan adanya pelanggaran etika baik yang dilakukan oleh akuntan publik, akuntan intern, maupun akuntan pemerintah. Contoh kasus ini adalah tertangkapnya oknum BPK Jabar berinisial G dan S Kasub Audit Jabar III yang diduga menerima uang suap atas Audit Pemkot Bekasi, pelaku tertangkap basah oleh KPK saat melakukan proses penyerahan uang sebesar Rp. 100 juta yang disimpan dalam bakul (Sriwijaya Post rabu, 23 Juni 2010). Kasus lainnya adalah kasus penyuaipan yang telah dilakukan oleh pejabat KPU yaitu Mulyana W Kusuma kepada Khairiansah yang merupakan salah satu pimpinan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dalam Ahmad Alwani (2007), 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.

Kejadian-kejadian tersebut dapat menyebabkan lembaga-lembaga fungsional pemeriksa keuangan negara seperti BPK dan BPKP dikatakan sudah tidak memadai lagi untuk menjalankan fungsinya sebagai *Control And Audit Buggetting*. Pamor lembaga ini akan kian memudar sebagai lembaga yang bertugas mengamankan dan menyelamatkan keuangan negara dari penyalahgunaan.

Setiap manusia ingin berprestasi dalam segala hal, tidak terkecuali berprestasi dalam pekerjaan, saat ini keberhasilan kerja seseorang tidak di tunjang oleh kecerdasan intelektual /*intelligence Quotient (IQ)* saja.sebagai salah satu tolak ukur kecerdasan, yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja Sumber Daya Manusia, digugurkan oleh munculnya konsep atau paradigma kecerdasan lain yang ikut menentukan terhadap kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam hidupnya.

Hasil survey statistik dan penelitian yang dilakukan Lohr, yang ditulis oleh Krugman dalam artikel "*On The Road on Chairman Lou*" (The New York Times 26/6/1994) dalam Umi Umini (2009), menyebutkan bahwa IQ ternyata sesungguhnya tidak cukup untuk menerangkan kesuksesan seseorang, ketika skor IQ dikorelasikan dengan tingkat kinerja dalam karier mereka, taksiran tertinggi untuk besarnya peran selisih IQ terhadap kinerja adalah 25 %, bahkan untuk analisi yang lebih seksama yang dilakukan *American Psycological Press* (Lohr, 1997) angka yang lebih tepat bahkan tidak lebih dari 10 % atau bahkan hanya 4 %. Hal ini berarti bahwa IQ paling sedikit tidak mampu 75 %, atau bahkan 96 % untuk menerangkan pengaruhnya terhadap kinerja atau keberhasilan seseorang, serta menurut penelitian yang dilakukan Goleman menyebutkan pengaruh IQ hanyalah sebesar 20 % saja, sedangkan 80 % dipengaruhi oleh faktor lain termasuk didalamnya EQ (*EmotionalQuotient*). Sehingga dengan kata lain IQ dapat dikatakan gagal dalam menerangkan atau berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang.

Untuk menciptakan peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia yang optimal, dan dalam menyikapi tantangan abad 21, menurut Prof. Dadang Hawari guru besar dan pakar Psikologi UI dalam Umi Umini (2009), kemampuan intelektual (IQ) dan interpersonal (EQ) saja tidaklah cukup, tanpa disertai dengan kemampuan religiusitas (SQ).

Menurut Goleman (2001:512), Emontional Quantient (EQ) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, seta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Dengan kecerdasan emosional yang baik seseorang dapat berbuat tegas mampu membuat keputusan yang baik walaupun mereka dalam keadaan tertekan, selain itu dengan kecerdasan emosional seseorang dapat menunjukkan integritasnya.Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berpikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Selain itu mereka juga mampu memahami persepektif atau pandangan orang lain dan dapat mengembangkan hubungan yang dapat dipercaya.

Tanpa ada pengendalian atau kematangan emosi (EQ) dan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa (Keimanan dan ketakwaan) (SQ), sangat sulit bagi auditor untuk dapat bertahan dalam tekanan frustrasi, stress, menyelesaikan konflik yang sudah menjadi bagian atau resiko profesi dan memikul tanggung jawab seperti apa yang diatur dalam Kode Etik sebagai Auditor, serta tidak untuk menyalahgunakan kemampuan dan keahlian yang merupakan amanah yang dimilikinya kepada jalan yang tidak dibenarkan. Dengan demikian akan berpengaruh terhadap hasil kinerja mereka (mutu dan kualitas audit) atau terjadinya penyimpangan-penyimpangan, kecurangan dan manipulasi terhadap tugas yang diberikan.

kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual merupakan landasan dasar dari kecerdasan seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Dengan demikian peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul :

”Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Auditor terhadap kinerja Auditor pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara *simultan* berpengaruh terhadap kinerja auditor pada BPKP Perwakilan Sumatera Selatan ?
2. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja auditor pada BPKP Perwakilan Sumatera Selatan?

2. TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kecerdasan Emosional (EQ/*Emotional Quotient*)

Menurut Goleman (2001:512), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita. Kemampuan ini saling melengkapi dan berbeda dengan kemampuan akademik murni, yaitu kemampuan kogniktif murni yang diukur dengan Intelectual Quetient (IQ).

Sedangkan menurut Cooper dan Sawaf dalam Ahmad Alwani (2007), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh.

. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal, mengelola dan memahami perasaan diri sendiri dan orang lain serta mampu menggunakan perasaan itu sebagai sumber energi dan informasi untuk memandu pikiran dalam bertindak..

Goleman secara garis besar membagi dua kecerdasan emosional yaitu kompetensi personal yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri dan

kompetensi sosial yang terdiri dari empati dan keterampilan sosial. Dalam penelitian ini komponen kecerdasan emosional yang digunakan adalah komponen kecerdasan emosional menurut Goleman, yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi personal:

a. Kesadaran diri

Menurut Goleman (2001:513), Kesadaran diri merupakan kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal, mengelola dan memahami perasaan diri sendiri dan orang lain serta mampu menggunakan perasaan itu sebagai sumber energi dan informasi untuk memandu pikiran dalam bertindak..

b. Pengaturan diri.

Menurut Goleman (2001:514) mendefinisikan pengaturan diri dengan menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hasty dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Goleman (2001:130) menjelaskan, menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi yang berlebihan dapat mengoyakan kestabilan seseorang. Pengaturan diri merupakan kemampuan untuk mengontrol diri dalam menangani emosi sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, dapat dipercaya dan bertanggung jawab, dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sasaran.

c. Motivasi.

Menurut Goleman (2001 : 514), motivasi merupakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi. Motivasi yang paling ampuh adalah kekuatan diri sendiri yang berada dari diri seseorang untuk bangkit. Dengan diberikan motivasi seseorang akan memiliki dorongan untuk berprestasi, memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi.

2. Kompetensi Sosial

a. Empati

Menurut Goleman (2001,514), kemampuan empati adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan meyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang. Dengan berempati seseorang dapat menunjukkan pemahaman atas diri orang lain, mengatasi keragaman orang lain, kesadaran politis.

b. Keterampilan Sosial

Goleman (2001:514), mendefinisikan keterampilan sosial berarti menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar,

menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan uruk bekerja sama dan bekerja dalam tim. Keterampilan sosial merupakan aspek penting dalam *Emotional Intelegnce*, karena keterampilan inimemerlukan tiga kematang dalam keterampilan emisonal yang lain kesadaran diri, pengaturan diri dan empati yang sangat diperlukan dalam berinteraksi dengan orang lain. Seseorang yang memiliki keterampilan sosial mampu berkomunikasi untuk menyampaikan sesuatu yang jelas dan meyakinkan, memiliki jiwa kepemimpinan untuk membangkitkan inspirasi, mampu kolaborasi dan kooperasi dan mengetahui kemampuan tim.

2.2. Kecerdasan Spritual (SQ/*Spritual Quantient*)

Menurut Danah Zohar dan Mashall dalam buku "*Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual*" (Agustian, 2007:46) mendefinisikan kecerdasan spritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menepatkan prilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain.

SQ adalah landasan yang diperlukan dalam ESQ, kecerdasan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif, SQ merupakan kecerdasan tertinggi kita. Dalam ESQ, kecerdasan spritual adalah kemampuan untuk memberi makna Spritual terhadap pemikiran, kejujuran, keyakinan, sikap tindakan, prilaku dan kegiatan, serta mempu mensinergikan IQ, EQ dan SQ secara Komperhensif (Triantoro, 2007:14).

Dari konsep kecerdasan spitual diatas penulis menggunakan atau mengacu pada konsep kecerdasan spritual yang ditulis Tiantoro sebagai acuan penelitian .

Dalam Al-Quran, beberapa ayat mngulas dinamika jiwa manusia, islam menjelaskan struktur jiwa manusia terbagi menjadi tiga unsur pokok yaitu akal (*'aqal*), diri (*self*) dan *nafsu (nafs)*, (Tiantoro 2007:30).

Berdasarkan stuktur jiwa manusia diatas penulis menyimpulkan alat untuk mengukur indikator kecerdasan spritual dengan :

a. Akal (*'aqal*)

Akal merupakan struktur jiwa yang paling pokok karena akal memungkinkan manusia mempu menangkap makna penting dari tindakan-tindakan (tanda-tanda) tuhan, sifat-sifat tuhan, dan kebesaran tuhan diseluruh alam semesta. Akal merupakan dimensi bercahaya dalam diri manusia, sehingga akal sering dianalogikan sebagai cahaya. Akal dapat melihat apa yang tersembunyi dan mengungkapkan apa yang diketahui, akal merupakan alat untuk melawan kebodohan. Dengan akal manusia mampu mempertimbangkan segala sesuatunya, sehingga membuat manusia mampu memahami, merasakan dan mengamalkan petunjuk Allah SWT.

b. Diri (*Self*)

Merupakan "aku" yang bisa merasakan, melakukan tindakan untuk mencapai sesuatu, yang hadir dalam eksetensinya. Diri membutuhkan akal untuk memahami dunianya, mempertimbangkan segala tindak tanduknya sehingga

jelaslah bahawa diri tanpa akal akan terombang-ambing tanpa arah dan kemuliaan. Dengan adanya pengendalian diri dalam spritual kita dapat menjadikan pijakan dalam pengambilan keputusan untuk hal-hal yang baik dan buruk.

c. Nafsu

Merupakan tempat dua kecenderungan manusia mengambil bentuknya, yaitu kecenderungan *rabbaniyah* dan kecenderungan *syaitaniah*. Kedua kecenderungan ini saling berebut untuk mempengaruhi diri (*self*), sehingga jika diri memilih lebih cenderung pada nafsu-nafsu syaitan, maka diri akan dikuasai (didominasi) oleh kecenderungan syaitaniah. Sebaliknya jika diri memilih lebih cenderung pada nafsu-nafsu rabbaniyah, maka diri akan dicenderung oleh kecenderungan rabbaniyah. Nafsu lebih cenderung kepada pemahaman dan penghayatan spritual seseorang dalam melakukan suatu tindakan.

2.3. Pengertian Kinerja.

Ambar teguh Teguh Sulistiyani (2003:223) dalam www.id.wikipeedia.org/wiki/Kinerja, mendefinisikan Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) dalam www.id.wikipeedia.org/wiki/Kinerja mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya Menurut Barry Cushway (2002 :1998) dalam www.id.wikipeedia.org/wiki/Kinerja, Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Menurut Veizal Rivai (2004 : 309) mengemukakan kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa konsep kinerja penulis mendefinisikan kinerja adalah kombinasi kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dengan pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2.4. Pengukuran Kinerja

Menurut Mulyadi (2000), indikator pengukuran kinerja adalah ukuran kuatitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk melihat dan menilai tingkat kinerja yang baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

Elemen-elemen indikator kinerja menurut tanggung jawab auditor adalah melaksanakan tugasnya sesuai dengan kode etik yang telah ditetapkan berdasarkan pedoman kode etik akuntan 2008 yang diterbitkan oleh IAI pasal 1 ayat (2) dan

Peraturan Menpan Nomor :PER/04/M.PAN/03/2008, yang menegaskan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas, kerahasiaan dan kompetensi dalam pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan kode etik diatas penulis dapat menyimpulkan alat untuk mengukur kinerja dengan menggunakan indikator kinerja dalam proses pelaksanaan tugas sebaga berikut :

1. Integritas

Auditor harus memiliki kepribadian yang dilandasi oleh unsur jujur, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab untuk membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal.

2. Obyektivitas

Auditor harus menjunjung tinggi ketidakberpihakan profesional dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan memproses data/informasi auditi. Auditor APIP membuat penilaian seimbang atas semua situasi yang relevan dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan sendiri atau orang lain dalam mengambil keputusan.

3. Kerahasiaan

Auditor harus menghargai nilai dan kepemilikan informasi yang diterimanya dan tidak mengungkapkan informasi tersebut tanpa otorisasi yang memadai, kecuali diharuskan oleh peraturan perundang-undangan.

4. Kompetensi

Auditor harus memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

2.5. Kode Etik APIP

Kode etik suatu profesi merupakan ketentuan perilaku yang harus dipatuhi oleh setiap mereka yang menjalankan tugas profesi. maksud ditetapkannya Kode Etik adalah tersedianya pedoman perilaku bagi auditor dalam menjalankan profesinya, dalam pelaksanaan tugas Kode Etik sangat diperlukan bagi auditor, adapun kode etik bagi auditor khususnya auditor APIP harus mengikuti Kode Etik APIP dan Kode Etik Akuntan yang dibuat IAI yang pada intinya untuk menegakan integritas, objektivitas, kerahasiaan dan kopetensi bagi auditor.

Kode Etik APIP merupakan pedoman bagi auditor APIP yang dituangkan dalam sebuah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparaur Negara RI Nomor : PER/04/M.PAN/03/2008;

Tujuan Kode Etik APIP adalah:

1. Mendorong sebuah budaya etis dalam profesi APIP;
2. Memastikan bahwa seorang profesional akan bertingkah laku pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan PNS lainnya;
3. Mencegah terjadinya tingkah laku yang tidak etis, agar terpenuhi prinsip-prinsip kerja yang akuntabel dan terlaksananya pengendalian audit sehingga dapat

terwujud auditor yang kredibel dengan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan audit.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Kerangka Penelitian Sebelumnya

No	Nama	Judul	Alat analisis	Pembahasan	Hasil Penelitian
1	Ahmad Alwani (2007)	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang	<i>Kecerdasan Emosional dan Kinerja</i>	Mengetahui adakah Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang	Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor
2	Umi Umini (2009)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Auditor terhadap kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang.	<i>Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kinerja</i>	Mengetahui adakah Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang	Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

Berdasarkan penelitian diatas merupakan sumber informasi yang penting bagi penelitian ini, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya seperti diatas yaitu :

1. Penelitian ini mengambil objek penelitian Auditor Pemerintah / Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yaitu BPKP;
2. Indikator kecerdasan spritual menggunakan indikator akal, diri dan nafsu menurut Tiantoro (2009:30).
3. Untuk mengukur kinerja penelitian ini menggunakan elemen-elemen Kode Etik APIP (Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan dan Kompetensi).
4. Untuk pengambilan simple digunakan metode Sample Random Berstrata (*Statsfied Random kelompok*) secara proposional.

2.7 Kerangka Pemikiran

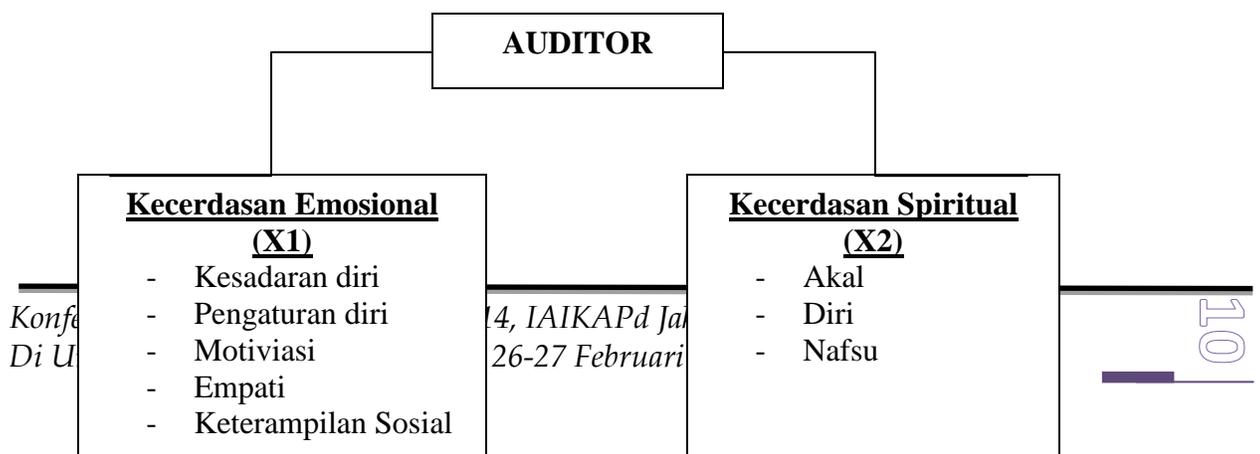
Auditor pemerintah adalah PNS yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan pada instansi pemerintah, lembaga, dan atau pihak lain yang di dalamnya terdapat kepentingan negara sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Pusdiklat BPKP). Dalam pelaksanaan tugasnya seorang auditor harus memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual agar dapat mengambil keputusan dalam mengaudit objek pemeriksaan.

Dengan demikian diasumsikan, seorang auditor memiliki kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri dan kompetensi sosial yang terdiri dari empati dan keterampilan sosial maka seorang Auditor akan dapat bekerja dengan baik dan profesional sehinga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Triantoro (2007:14) Kecerdasan spritual adalah kemampuan untuk memberi makan Spritual terhadap pemikiran, kejujuran, keyakinan, sikap tindakan, prilaku dan kegiatan, serta mampu mensinergikan IQ, EQ dan SQ secara Komperhensif. Triantoro (2007:30) membagi indikator kecerdasan spritual yaitu akal (*'aqal*), diri (*self*) dannafsu (*nafs*)

Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dikembangkan paradigma penelitian sebagai berikut :



2.8 Hipotesis

Berdasarkan dari permasalahan yang diuraikan diatas, serta dari hasil penelitian–penelitian terdahulu, maka hipotesis yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. (H1) Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
2. (H2) Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

2.9 Pengukuran dan Definisi Operasional ariabel

Operasional Variabel

Variabel-Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Independen, Variabel ini sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spritual (X2)
2. Variabel dependen, yaitu kinerja Auditor (Y), variabel ini sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah Kinerja Auditor (Y).

Operasional variabel dapat dijabarkan secara lengkap pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1. Kecerdasan Emosional (X1)	<i>Emotional Quantient</i> (EQ) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain untuk	- Kesadaran diri - Pengaturan diri - Motivasi	Ordinal

***Sinergi Peran Akuntan Dan Storitasi Jasa Keuangan Dalam Meningkatkan
Transparansi Dan Akuntabilitas Pelaporan Keuangan***

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
2. Kecerdasan Spritual (X2)	<p>memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita (Goleman 2001:512)</p> <p><i>Spiritual Quantient (SQ)</i> adalah landasan yang diperlukan dalam ESQ, kecerdasan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif, SQ merupakan kecerdasan tertinggi kita. Dalam ESQ, kecerdasan spritual adalah kemampuan untuk memberi makna Spritual terhadap pemikiran, kejujuran, keyakinan, sikap tindakan, prilaku dan kegiatan, serta mampu mensinergikan IQ, EQ dan SQ secara Komperhensif (Triantoro, 2007:13)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Empati - Keterampilan sosial - Akal - Diri - Nafsu 	Oridinal
3. Kinerja Auditor (Y)	<p>Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Integritas - Objektivitas - Kerahasiaan - Kompetensi 	Oridinal

3. METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian.

Dalam penelitian dipilih objek dan tempat penelitian pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan di jalan Pang Raya No.2 Demang Lebar Daun Palembang.

3.2. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk pengumpulan data atau informasi yang diperlukan, maka data-data yang digunakan :

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti berupa data mentah yang masih harus dikelola, untuk pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner. Kuesioner ini memuat pertanyaan-pertanyaan yang dapat memberikan gambaran mengenai kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual auditor serta kinerja auditor pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Sumatera Selatan.

a. Kuesioner

Pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para auditor untuk diisi dengan alat pengukuran instrumen kuesionernya yaitu skala orrdinal.

b. Wawancara

pengumpulan data dengan mendatangi langsung ke Badan Pengawas Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Sumatera Selatan untuk melakukan tanya jawab kepada auditor mengenai penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya berupa data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi. Adapun metode pengumpulan data sekunder yang dilakukan oleh penulis adalah berupa studi kepustakaan yang merupakan salah satu metode pengumpulan data yaitu dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku literatur, artikel, serta catatan kuliah untuk mendapatkan teori yang diperlukan sehubungan dengan masalah yang dibahas. dan mendapatkan keterangan secara langsung antara lain tentang sejarah akuntan pemerintah, struktur organisasi, pembagian tugas, aktivitas dan jumlah auditor pada BPKP Perwakilan Sumatera Selatan

3.2.1 Teknis Analisis Data

Adapun tehnik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Kuantitatif. Di dalam analisa kuantitatif, digunakan tehnik analisa deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan data yang diperoleh, mentabulasikan dan mengolah data tersebut secara statistik, menganalisis data yang dihasilkan dan mendeskripsikan sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas dari objek yang diteliti kemudian ditarik kesimpulan.

3.2.2 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam menentukan besarnya sampel, semakin banyak sampel yang digunakan dalam penelitian maka semakin mencerminkan keadaan populasinya. Jumlah sampel yang digunakan tergantung dengan keadaan populasi. Menurut Arikunto (2005:91) apabila keadaan populasi memiliki karakteristik yang sama atau homogen, maka jumlah sampel yang diambil dapat lebih kecil.

Namun apabila keadaan populasi adalah heterogen maka sampel yang diambil harus benar-benar *representatif*. Jika populasi berjumlah dibawah 100 maka semuanya diambil sebagai sampel tetapi jika populasi berjumlah di atas 100 maka diambil antara 10%-15% atau 20%-25% tergantung dari kemampuan peneliti dari segi waktu, biaya dan tenaga.

Diketahui jumlah populasi yang ada pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 172 orang, berdasarkan pengertian diatas maka ditetapkan jumlah sesuai dengan Jabatan Fungsional Auditor sebanyak 28 atau 25 % dari 112 Auditor yang terdiri dari :

- Auditor Ahli Madya sebanyak 4 orang dari 16 orang
 - Auditor Ahli Muda sebanyak 9 orang dari 36 orang
 - Auditor Ahli Pratama sebanyak 5 orang dari 21 orang
 - Auditor trampil sebanyak 10 orang dari 39 orang
- 28 orang dari 112 orang

Tehnik mengambil sampel dari populasi, menggunakan metode penarikan Sample Random Berstrata (*Statsfied Random kelompok*) secara proposional. Dalam metode ini penarikan sampel digunakan untuk populasi yang mempunyai anggota atau unsur yang homogen dan berkelompok. Penarikan sampel Random Berstrata secara proporsional dilakukan dengan membagi anggota populasi dalam beberapa kelompok yang disebut strata. Lalu proses sampel dipilih dari masing-masing strata.

3.2.3 Desain Pengukuran Kuesioner

Pengukuran variabel penelitian ini menggunakan Skala Linkest (*Linkest Scale*) yaitu Skala pengukuran untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, skala ini digunakan dengan pemberian skor pada jawaban yang telah tersedia kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Sehingga responden tidak akan menjawab, senang atau tidak senang, setuju atau tidak setuju, pernah atau tidak pernah yang meruapkan data kualitatif. Dalam skala model *Scale Linkert* responden tidak akan menjawab salah satu dari jawaban kualitatif yang telah disediakan, tetapi menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan pada quisioner ini, responden akan menjawab (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju, (4) sangat setuju dan (1) sangat rendah sekali, (2) rendah, (3) tinggi, (4) sangat tinggi.

3.2.4 Proses Pengujian Statistik Kuesioner

Salah satu masalah dalam penelitian adalah bagaimana data yang diperoleh adalah data yang akurat dan objektif. Hal ini sangat penting dalam penelitian karena kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya bila didasarkan pada data yang juga objektif dan dapat dipercaya. Dengan demikian, dalam hal ini perlu melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap data hasil kuesioner.

a. Validitas

Pengukuran validitas ini dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor masing-masing subjek pada suatu item dengan skor totalnya. Suatu item dikatakan valid bila skor item tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya. Menurut Priyatno (2009:156) apabila hasil *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan nilai > 0,3 untuk setiap item kuesioner dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, menunjuk pada sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula. Dalam program SPSS, teknik yang akan digunakan penulis untuk pengujian reliabilitas adalah *Alpha (Cronbach)*. Menurut Priyatno (2009:156) apabila diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0.6 kuesioner dinyatakan *reliable*.

3.2.5 Uji Asumsi Klasik Regresi

Regression Linear adalah hubungan secara linear antara variable dependent dengan variable independent yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variable dependen berdasarkan variable independent. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Regresi Linear Berganda untuk dapat mengetahui secara silmutan dan parsial pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spritual (X2) terhadap kinerja auditor (Y).

Persamaan umum Regresi Linear Berganda,

$$H2 \quad Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Namun sebelum dapat dilakukan analisis regresi linear berganda terlebih dahulu harus dipenuhi beberapa asumsi klasik dalam RLB, yakni tidak terjadi multikolineritas, tidak terjadi *autokorelasi* dan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

1. Uji Multikolineritas

Multikolineritas artinya antara variable independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau lebih dari 1). Menurut Priyatno (2009:154) untuk mengetahui *multikolineritas* dengan melihat nilai *tolerance* dan *Infaltion factor (VIF)* pada model regresi, apabila nilai *tolerance* dari tiap variable lebih dari 0.10 dan VIF kurang dari 10 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolineritas*.

2. Uji Autokorelasi

Merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi *autokorelasi*. Menurut Priyatno (2009:154) metode pengujian menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW test, dikatakan tidak terjadi *autokorelasi* apabila nilai DW berkisar 1,55 sampai 2.45).

3. Uji Heteroskedastisitas

Merupakan varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Metode uji yang digunakan adalah melihat pola titik-titik pada grafisk regresi

(scatterplot). Menurut Priyatno (2009:156) kriteria yang menjadi dasar pengambilan keputusan untuk pola titik-titik regresi adalah apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka tidak terjadi *heteroskedastisita*, dan apabila tidak ada pola jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Diskripsi Responden.

Dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan 28 (dua puluh delapan) kuesioner secara langsung kepada Auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian dilakukan dalam jangka waktu 3 (tiga) minggu dari tanggal pengiriman sampai pengumpulan data kuesioner yang diperoleh kembali sebanyak 27 (dua puluh tujuh) kuesioner dari 28 (dua puluh delapan) kuesioner yang disebarkan.

Diskripsi responden terdiri dari jenis kelamin, gelar atau tingkat pendidikan yang dicapai, Jabatan yang dieaban dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Berikut table yang menunjukkan profil responden dalam penelitian ini :

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin :	27	100
- Pria	19	70.37
- Wanita	8	29.63
Tingkat Pendidikan	27	100
- D3	6	22.22
- S1	17	62.96
- S2	4	14.81
Jenjang Jabatan Fungsional Auditor	27	100
- Auditor Ahli Madya	4	14.82
- Auditor Ahli Muda	9	33.33
- Auditor Ahli Pratama	5	18.52
- Auditor Terampil	9	33.33

4.2. Proses Pengujian Statistik Kuesioner

a. Validitas

Berdasarkan tabel *Corrected Item-Total Correlation*, item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* bernilai positif dan > 0.3, maka ini berarti uji validitas untuk kuesioner ini dinyatakan valid. Untuk hasil uji validasi dapat dilihat pada lampiran penelitian ini.

b. Reliabilitas

Berdasarkan tabel *Reliability* diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0.6. Hal ini berarti bahwa kuesioner dinyatakan *reliable*. untuk hasil uji validasi dapat di lihat pada lampiran penelitian ini.

4.3. Analisis Regresi

4.3.1. Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi

Sebelum dilakukan pengujian Analisis Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini, terlebih dahulu akan dialukan Uji Penyimpangan Asumsi Klasik asumsi-asumsi yang mendasari penggunaan analisis Regresi Linear Berganda. adalah *multikolinearitas*, *autokorelasi* dan *heteroskedastisitas*.

1. Uji *Multikolinearitas*

Dari hasil penelitian (table 4.1) ditunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variable independen lebih dari 0.10 dan VIF kurang dari 10 yaitu 0.917 untuk masing-masing variabel, dengan demikian dalam penelitian ini tidak terjadi gejala *multikolinearitas*.

Table 4.1
Hasil Uji Multilinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.693	10.500		1.590	.125		
Kecerdasan Emosional	.241	.185	.214	1.303	.205	.917	1.091
Kecerdasan Spritual	.621	.189	.540	3.281	.003	.917	1.091

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber :data olahan)

2. Uji *Autokorelasi*

Dari hasil penelitian (table 4.2) ditunjukkan bahwa nilai DW adalah 2.001 karena nilai DW bekisar 1,55 sampai 2.45, dengan demikian dalam penelitian ini tidak terjadi gejala *autokorelasi*.

Table 4.2
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

***Sinergi Peran Akuntan Dan Storitasi Jasa Keuangan Dalam Meningkatkan
Transparansi Dan Akuntabilitas Pelaporan Keuangan***

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.636 ^a	.404	.355	2.950	2.001

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spritual, Kecerdasan Emosional

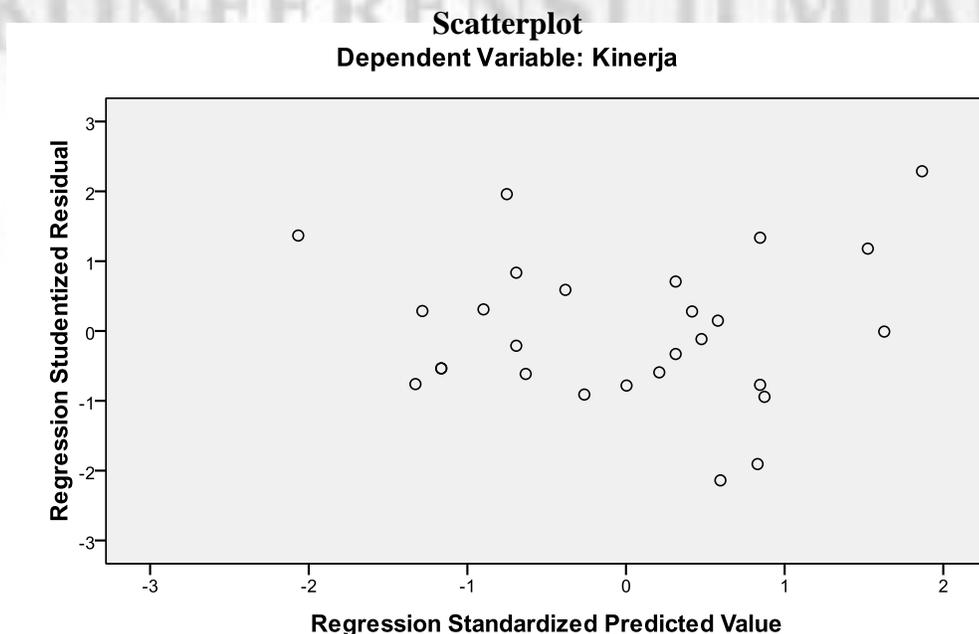
b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber :data olahan)

3. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil penelitian (Grafik.4.1), tidak ada pola yang jelas membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada penelitian ini tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Grafik 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



(Sumber :data olahan)

4.3.2 Pembahasan dan Uji Hipotesis

Untuk dapat mengetahui variabel- variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen maka digunakanlah analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat program SPSS versi 17, secara rinci disajikan pada lampiran. Penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95 % yang berarti α yang

digunakan sebesar 0.05 %. Hal ini berarti mengharuskan F atau $F_{value} <$ dari 0.05 berarti variable independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun variabel independen yang dimaksud adalah kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spritual (X2) dan kinerja auditor (Y) sebagai variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi :

Table 4.3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.636 ^a	.404	.355	2.950	2.001

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spritual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber :data olahan)

Dari hasil data olahan statistik pada table 4.3 *Model Summary*, di peroleh *Koefisien Determinasi* (R^2) adalah 0.404. hal ini berarti 40.4 % variasi nilai skor kinerja Auditor bisa dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual auditor dalam model regresi, sisanya 59.6 % (100 % - 40.4 %) dijelaskan oleh faktor lainnya diluar variabel yang diteliti.

Table 4.4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.765	2	70.883	8.143	.002 ^a
	Residual	208.902	24	8.704		
	Total	350.667	26			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spritual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber :data olahan)

Dari hasil data olahan statistik pada table 4.4 *Anova*, diferoleh F hitung sebesar 8.143 dengan tingkat signifikan sebesar 0.002, karena lebih kecil dari 0.05 maka secara statistik koefisien dikatakan signifikan atau model regresi yang terbentuk dapat dipakai untuk mempreksi kinerja Auditor.

Table 4.5

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.693	10.500		1.590	.025		
Kecerdasan Emosional	.241	.185	.214	1.803	.004	.917	1.091
Kecerdasan Spritual	.621	.189	.540	3.281	.003	.917	1.091

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber :data olahan)

Dari hasil data olahan statistik pada table 4.5 Coefficients pada table diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang sebagai berikut :

$$(Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2)$$

$$Y=16.693 + 0.241X_1 + 0.621X_2$$

Keterangan :

- Y : Nilai prediksi variable dependen (kinerja)
- α : Konstanta
- b_1 dan b_2 : Nilai peningkatan atau penurunan variabel yang didasarkan variabel independen X_1 dan X_2
- X_1 : Variabel independen (kecerdasan emosional)
- X_2 : Variabel independen (Kecerdasan Spritual)

Persamaan diatas dapat diartikan :

- Baik nilai konstanta sebesar 16.693, maupun variabel-vaiaable independen ($X_1 = 0.241$ dan $X_2 = 0.621$) bernilai positif. Hal ini menandakan bahwa persamaan regresi berganda tersebut memiliki hubungan yang searah, ini berarti kinerja auditor akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual.
- diperoleh nilai signifikan untuk kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual masing-masing 0.004 dan 0.003 lebih kecil dari 0.05 maka secara statistik koefisien regresi dikatakan signifikan dan mole regresi yang dibentuk dapat digunakan untuk memprediksi secara parsial kinerja auditor.

3. Setiap Kecerdasan Emosional bertambah 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebanyak 0.241 satuan dan untuk setiap Kecerdasan Spritual bertambah 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebanyak 0.621 satuan.

4.4 Uji Simultan (uji F statistic)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama variabel independen (Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual) terhadap variabel dependen (kinerja), dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{table} pada tingkat kepercayaan 5 %. Apabila $F_{hitung} > F_{table}$ maka semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Pengujian simultan :

(H1) : Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

(Ho) : Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara simultan **tidak** berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Kriteria :

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{table}$ maka Ho diterima dan H1 ditolak ,
- b. Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka Ho ditolak dan H1 diterima

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS (Table 4.4 ANOVA) diperoleh F_{hitung} sebesar 8.143 sedangkan F_{table} dengan tingkat signifikansi 5 % sebesar 4.260 (df1 (jumlah variabel-1 = 1 dan df2 (n-k (jumlah variabel) - 1) atau =27-2-1=24). Dalam hal ini $F_{hitung} > F_{table}$ yaitu 8.143 > 4.260 dan signifikansi < 0.05 (0.02 < 0.05), maka Ho ditolak dan H1 diterima.

Jadi dapat disimpulkan Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Untuk mengetahui besarnya persentase variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, dengan nilai R Square (R^2). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.404 (table 4.3 Model Summary). Koefisien ini menunjukkan perubahan/sumbangan pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja auditor sebesar 40.4 %, sedangkan 59.6 % (100 % - 40.4 %) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Dari uraian teori pada Bab sebelumnya, diasumsikan Seorang auditor yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual dalam melaksanakan tugasnya akan dapat memberikan hasil pemeriksaan/kinerja yang sesuai dengan apa yang di harapkan dan sesuai dengan kode etik maupun standar audit yang telah ditetapkan, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya seorang auditor dapat memberikan kinerja yang baik penuh integritas dan objektivitas

Berdasarkan uji Statistik diatas, seorang auditor yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual akan dapat mempengaruhi kinerja auditor dengan pengaruh signifikan sebesar 40.4 %.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan teori dan hasil uji Statistik, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Auditor berpengaruh terhadap kinerja Auditor.

Persamaan diatas dapat diartikan :

4. Baik nilai konstanta sebesar 16.693, maupun variabel-variabel independen ($X_1 = 0.241$ dan $X_2 = 0.621$) bernilai positif. Hal ini menandakan bahwa persamaan regresi berganda tersebut memiliki hubungan yang searah, ini berarti kinerja auditor akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual.
5. diperoleh nilai signifikan untuk kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual masing-masing 0.004 dan 0.003 lebih kecil dari 0.05 maka secara statistik koefisien regresi dikatakan signifikan dan mole regresi yang dibentuk dapat digunakan untuk memprediksi secara parsial kinerja auditor.
6. Setiap Kecerdasan Emosional bertambah 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebanyak 0.241 satuan dan untuk setiap Kecerdasan Spritual bertambah 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebanyak 0.621 satuan.

4.4.1 Uji Simultan (uji F statistic)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama variabel independen (Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual) terhadap variabel dependen (kinerja), dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{table} pada tingkat kepercayaan 5 %. Apabila $F_{hitung} > F_{table}$ maka semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Pengujian simultan :

- (H1) : Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
- (Ho) : Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara simultan **tidak** berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Kriteria :

- c. Jika $F_{hitung} \leq F_{table}$ maka Ho diterima dan H1 ditolak ,
- d. Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka Ho ditolak dan H1 diterima

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS (Table 4.4 ANOVA) diperoleh F_{hitung} sebesar 8.143 sedangkan F_{table} dengan tingkat signifikansi 5 % sebesar 4.260 (df1 (jumlah variabel-1 = 1 dan df2 (n-k (jumlah variabel) - 1) atau =27-2-1=24). Dalam hal ini $F_{hitung} > F_{table}$ yaitu $8.143 > 4.260$ dan signifikansi < 0.05 ($0.02 < 0.05$), maka Ho ditolak dan H1 diterima.

Jadi dapat disimpulkan Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Untuk mengetahui besarnya persentase variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, dengan nilai R Square (R^2). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh

nilai R^2 sebesar 0.404 (table 4.3 *Model Summary*). Koefisien ini menunjukkan perubahan/sumbangan pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja auditor sebesar 40.4 %, sedangkan 59.6 % (100 % - 40.4 %) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Dari uraian terori pada Bab sebelumnya, diasumsikan Seorang auditor yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual dalam melaksanakan tugasnya akan dapat memberikan hasil pemeriksaan/kinerja yang sesuai dengan apa yang di harapkan dan sesuai dengan kode etik maupun standar audit yang telah ditetapkan, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya seorang auditor dapat memberikan kinerja yang baik penuh integritas dan objektivitas

Berdasarkan uji Statistik diatas, seorang auditor yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual akan dapat mempengaruhi kinerja auditor dengan pengaruh signifikan sebesar 40.4 %.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasakan teori dan hasi uji Statistik, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Auditor berpengaruh terhadap kinerja Auditor.

4.4.2 Uji Parsial (uji *t statistic*)

Uji *t* digunakan untuk menguji signifikasi pengaruh secara parsial kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual berpengaruh secara singnifikan atau tidak terhadap kinerja, pengujian menggunakan tingkat signifikan 0.05 yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{table} . Apabila $t_{hitung} > t_{table}$ maka semua variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent.

1) Pengujian (t_{hitung}) koefisien Kecerdasan Emosional (b_1)

a. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, nilai t_{hitung} untuk koefisien Kecerdasan Emosional regresi X_1 adalah 1.803 (table 4.5 coefficients).

b. Pengujian hipotesis

- ($H_{2,x1}$): Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor
- (H_0) : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor

c. Criteria pengujian:

- Jika $t_{hitung} \leq t_{table}$ maka H_0 diterima dan $H_{2,X1}$ ditolak ,
- Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka $H_{2,X1}$ diterima dan H_0 ditolak

Berdasarkan dignifikasi :

- Jika signifikan > 0.05 maka H_0 diterima dan $H_{2,X1}$ ditolak,
- Jika signifikan < 0.05 maka $H_{2,X1}$ diterima dan H_0 ditolak

d. Nilai t_{table} adalah 1.711 (df=n-k-1 atau 3-2-1=24 pada signifikan 0.05)

e. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{table}$ (1.803 > 1.711) dan signifikasi < 0.005 (0.004 < 0.05), maka h_0 ditolak dan $h_{2,X1}$ diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja.

f. Besarnya sumbangan pengaruh variable kecerdasan emosional terhadap variable kinerja sebesar 10 % (lampiran model Summary X_1).

Dari uraian teori pada Bab sebelumnya dapat diasumsikan seorang auditor memiliki kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri dan kompetensi sosial yang

terdiri dari empati dan keterampilan sosial maka seorang Auditor akan dapat bekerja dengan baik dan profesional sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan Uji Statistik didapat bahwa seorang auditor dengan memiliki kecerdasan emosional akan dapat mempengaruhi kinerja auditor, dengan pengaruh signifikan sebesar 10. %.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan teori dan hasil uji Statistik, dapat dijelaskan seorang Auditor yang memiliki kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seorang auditor.

2) Pengajuan (t_{hitung}) koefisien Kecerdasan Spritual (b_2)

a. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, nilai t_{hitung} untuk koefisien Kecerdasan Spritual regresi X_2 adalah 3.281 (table 4.5 coefficients).

b. Pengujian hipotesis

- (H_2, X_2): Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja
- (H_0) : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja

c. Criteria pengujian:

- Jika $t_{hitung} \leq t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_2, X_1 ditolak ,
- Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_2, X_1 diterima dan H_0 ditolak

Berdasarkan dignifikasi :

- Jika signifikan > 0.05 maka H_0 diterima dan H_2, X_1 ditolak,
- Jika signifikan < 0.05 maka H_2, X_1 diterima dan H_0 ditolak

d. Nilai t_{table} adalah 1.711 ($df=n-k-1$ atau $3-2-1=24$ pada signifikan 0.05)

e. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($3.281 > 1.711$) dan signifikan < 0.005 ($0.003 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_2, X_1 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Spritual berpengaruh terhadap kinerja.

f. Besarnya sumbangan pengaruh variable kecerdasan emosional terhadap variable kinerja sebesar 38.7 % (lampiran model Summary X_2),

Berdasarkan Hasil Uji Statistik, seorang Auditor yang memiliki kecerdasan Emosional dapat mempengaruhi hasil pemeriksaan/kinerja seorang auditor secara signifikan sebesar 38.7 %.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan teori dan hasil uji Statistik, dapat dijelaskan seorang Auditor yang memiliki kecerdasan spritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seorang auditor.

5. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN KONTRIBUSI PRAKTIS

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian SPSS atas pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual auditor terhadap kinerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual auditor secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, dengan pengaruh sebesar 40.4 %.
2. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual auditor secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, dengan pengaruh masing-masing 10 % dan 38.7 %.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini masih jauh dari sempurna mengingat masih terdapat keterbatasan sebagai berikut :

1. Hanya ada dua variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional. Untuk peneliti yang akan datang diharapkan dapat menambah variabelvariabel bebas lainnya yang memiliki kemungkinan adanya pengaruh terhadap kinerja auditor.
2. Subjek penelitian ini terbatas hanya pada Auditor yang berkerja di kantorBPKPcabang Sumatera Selatan dan objek penelitian terbatas pada kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Untuk peneliti yang akan datang diharapkan dapat memperluas penelitian pada subjek dan objek yang berbeda.

5.3 Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual akan dapat mempengaruhi kinerja auditor. Hasil tersebut memberikan beberapa kontribusi praktis pimpinan yaitu sebagai berikut:

1. BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan hendaknya lebih memperhatikan aspek kecerdasan emosional dan kecerdasan Spritual Auditor dengan diadakannya sosialisasi ESQ bagi Auditor setiap tahunya.

2. Bagi Auditor BPKP hendaknya untuk lebih meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual, karena dengan kemampuan emosional dan spritual yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya sebagai seorang auditor.
3. Untuk bahan penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan penambahan variabel lainnya dalam melanjutkan penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A.G. 2007. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual (ESQ) berdasarkan Rukun 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Cetakan Ketigapuluh tiga. Arga. Jakarta.
- Alwani, Ahmad. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang*. Skripsi Akuntansi (tidak dipublikasikan).
- Arikunto, Suharmisi.2005.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- BPKP. 2008. *Kesa Ahli*. Peusat Pendidikan dan pelatihan Badan Pengawan Keuangan Daerah. Jakarta
- Goleman, Daniel. 2001. *Working White Emotional Intelligence*. (terjemahan Alex Tri Kantjono W). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ikatan Akuntansi Indonesia.2008.*Standar Profesional Akuntansi Publik*. Salemba 4.Jakarta.
- Mulyadi.2000 :*Auditing*. Cetakan pertama Maret 2002. Jakarta : Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Per/04/M.Pan/03/2008 tentang Kode Etik APIP.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Per/05/M.Pan/03/2008 tentang Standar Audit APIP.
- Priyatno, Duwi.2009. 5 jam olah data dengan SPSS 17. Yogyakarta :C.V Andi Affset.
- Triantoro, Safaria. 2007.*Spiritual Intelegenci*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Umah, K., D. Mahayana dan A. Nggermanto.2003. *SEPIA: Kecerdasan Milyuner, Warisan yang Mencerahkan Keturunan Anda*. Cetakan Pertama. Ahaa, Bandung.
- Umini,Umi.2009. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Palembang*. Skripsi Akuntansi (tidak dipublikasikan).

*Sinergi Peran Akuntan Dan Stabilitas Jasa Keuangan Dalam Meningkatkan
Transparansi Dan Akuntabilitas Pelaporan Keuangan*

- Sugiono.2003. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Jakarta.
- 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.
- Zohar, D. dan I . Marshall. 2002. *SQ: Memanfaatkan SQ dalam Berfikir Holistik untuk Memakai Kehidupan*. Cetakan Kelima.Mizan, Bandung
- www *Akuntan publik*. Com., diakses pada tanggal 24 Maret 2010
- www. id.wilkepedia.org/wiki/**Kinerja**, diakses pada tanggal 24 Maret 2010

KONFERENSI ILMIAH
AKUNTANSI I
SEMINAR, CALL FOR PAPERS, STUDENT COLLOQUIUM