

## PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR

Kadek Agus Santika Putra<sup>1</sup>  
Made Yenni Latrini<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: santika1115351065@gmail.com/telp: +6282 237 606 420

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 80 sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu menyebarkan kuesioner pada auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi maka kinerja auditor semakin meningkat pula.

**Kata kunci:** Kinerja Auditor, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of intellectual, emotional intelligence, spiritual intelligence, and organizational commitment on performance auditor in public accounting firm in Bali. Sampling technique used in this research is the method of sample saturated with a sample obtained 80 samples. Data collection methods used in this study was a questionnaire, which is distributed questionnaires to the auditor in public accounting firm in Bali. The data analysis technique used to test the hypothesis in this study is Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study suggest that intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence and organizational commitment positively affects the performance of auditors. This shows that the increasing intellectual, emotional intelligence, spiritual intelligence and organizational commitment, the auditor's performance is increasing as well*

**Keywords:** *Performance Auditor, Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Intelligence of the spiritual, Organizational Commitment*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat saat sekarang ini dapat memicu persaingan yang semakin meningkat diantara pelaku bisnis. Kebijakan yang sering ditempuh oleh pihak perusahaan adalah dengan melakukan pemeriksaan laporan keuangan perusahaan oleh pihak ketiga yaitu akuntan publik.

Akuntan publik adalah akuntan yang menjalankan pekerjaan di bawah suatu kantor akuntan publik yang memberikan jasa *auditing* profesional kepada klien (Abdul Halim, 2008:12). Berdasarkan SK. Menkeu No. 470/KM/K.017/1999 dalam (Abdul Halim, 2008:14) menyatakan bahwa KAP adalah lembaga yang memiliki ijin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam menjalankan pekerjaannya. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan dan audit laporan keuangan. Masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen perusahaan dalam laporan keuangan (Mulyadi, 2009:4). Profesi akuntan publik bertanggungjawab untuk menaikkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan (Mulyadi, 2009:4).

Bagian akuntansi dituntut untuk dapat menyajikan informasi yang memiliki relevansi, reliabilitas, daya uji, netralitas, dan disajikan dengan tepat oleh karena itu informasi yang disajikan dalam bentuk laporan keuangan dapat digunakan sebagai dasar untuk pembuatan keputusan, (Kieso *et al.*, 2008: 36). Laporan keuangan yang biasanya digunakan untuk mengetahui hasil usaha dan posisi keuangan perusahaan, juga dapat digunakan sebagai salah satu alat pertanggungjawaban pengelolaan manajemen perusahaan kepada pemilik. Seorang akuntan (auditor) dalam proses audit

memberikan opini kewajaran dengan *judgment* yang didasarkan pada kejadian masa lalu, sekarang, dan yang akan datang (Jamilah dkk., 2007).

Dalam perkembangannya pihak-pihak luar perusahaan juga memerlukan informasi mengenai perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan investasi atau yang berhubungan dengan perusahaan. Ada dua kepentingan yang berbeda, dari pihak manajemen perusahaan ingin menyampaikan informasi mengenai pertanggungjawaban pengelolaan dana yang berasal dari pihak luar dan dari pihak luar perusahaan ingin memperoleh informasi yang handal dari manajemen perusahaan mengenai pertanggungjawaban dana yang mereka investasikan (Sabrina & Januarti, 2012).

Peran profesi akuntan publik sangat penting, beragamnya pengguna jasa, menyebabkan jasa profesi akuntan publik harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan tersebut. Baik atau tidaknya pertanggungjawaban yang diberikan tergantung dari kinerja auditor. Kinerja auditor adalah hasil dari kerja auditor terhadap pemeriksaan laporan keuangan. Menurut (Fabiola, 2005) Kinerja auditor tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Menurut (Goleman, 2000) kemampuan disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi yang akan memberikan pengaruh dalam diri seseorang. Banyak kasus kegagalan perusahaan yang dikaitkan dengan kegagalan auditor yang terjadi belakangan ini. Kegagalan audit atas laporan keuangan PT. Telkom yang

melibatkan KAP Eddy Pianto dan rekan-rekan, dimana laporan audit PT. Telkom ini tidak diakui oleh SEC (pemegang otoritas terbesar pasar modal di Amerika Serikat). Adanya peristiwa ini mengharuskan dilakukannya audit ulang terhadap laporan keuangan PT. Telkom oleh KAP yang lain (Choiriah, 2013).

Kasus tersebut membuktikan bahwa masih belum optimalnya kecerdasan intelektual, kemampuan mengelola emosi, spiritualitas dan pelaksanaan etika profesi oleh auditor, sehingga kinerja yang mereka berikan juga tidak optimal dan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap KAP secara umum dan khususnya KAP dimana mereka bekerja dimata publik.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif. Ciri utama dari kecerdasan spiritual ini ditunjukkan dengan kesadaran seseorang untuk menggunakan pengalamannya sebagai bentuk penerapan nilai dan makna (Yanti, 2012). Komponen kecerdasan spiritual meliputi mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi diri, spiritual non dogmatis (Setyawan, 2004). Kecerdasan spiritual membuat manusia untuk berpikir lebih baik, memiliki wawasan jauh, dan mengubah aturan, yang membuat orang dapat bekerja dengan lebih baik.

Pada dasarnya kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi lingkungan, tidak menetap dan dapat berubah-ubah serta dikembangkan. Kecerdasan emosional berperan penting

dalam pekerjaan seseorang. Proses yang dijalani auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor akan melatih dan meningkatkan kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan emosional dalam hal ini sikap kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial akan melatih kemampuan auditor yaitu kemampuan untuk menyadari emosi dirinya (kesadaran diri) dan mengelola perasaannya dalam hal ini mampu mengendalikan dorongan, mampu memotivasi diri dalam keadaan frustrasi, kesanggupan untuk tegar, mengatur suasana hati yang reaktif serta mampu berempati dan mempunyai keterampilan sosial dengan orang lain.

Komitmen organisasi adalah prinsip yang dimiliki auditor untuk cenderung memilih atau mempertahankan dirinya di organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu lebih mementingkan kepentingan organisasinya dari pada kepentingan pribadinya, sehingga individu tersebut menjadi lebih loyal terhadap organisasinya (Robbins, 2007: 14).

Suatu komitmen organisasional merupakan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Auditor yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan gaya kepemimpinan yang baik terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasinya, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Arifah, 2012).

Faktor pendukung untuk terciptanya manajemen kinerja yang baik diperlukan juga komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Komitmen tersebut dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi

tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Hal tersebut membuktikan bahwa akuntan bilitas pun sangat diperlukan sebagai pertanggungjawaban kinerja setiap individu tersebut (Akriyanto, 2012).

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor secara parsial. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor secara parsial. Dilihat dari tujuan penelitian tersebut, maka diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan wawasan di lingkungan akademis. Selain itu diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Sedangkan untuk kegunaan praktis dari penelitian ini adalah diharapkan mampu memberikan bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak KAP di Bali dalam meningkatkan para auditor untuk memberikan kinerja auditornya.

Menurut (Isabella, 2011), kecerdasan intelektual merupakan kemampuan mahasiswa dalam membaca, memahami dan mengintepretasikan setiap informasi khususnya yang berkaitan dengan pelajaran yang diterimanya. Demikian halnya pada

auditor tanpa memiliki kecerdasan intelektual ia tidak akan mampu memahami dan mengaplikasikan pengetahuan yang ia peroleh baik dalam bidang akuntansi maupun auditing di dalam melaksanakan tugasnya.

Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan berpikir yang dimiliki seseorang dalam memahami masalah yang dihadapi dan mampu memecahkan masalah tersebut. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Choiriah, 2013). Jika auditor memiliki kecerdasan intelektual yang baik, maka implikasinya kinerja mereka akan baik.

H<sub>1</sub>: Kecerdasan intelektual berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor pada KAP di Bali

Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan untuk merefleksikan emosi seseorang dan suasana hati dan berhasil mengelolanya (Harrison & Walker, 2008: 23). Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Menurut (Choiriah, 2013) variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Auditor membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena dalam lingkungan kerjanya auditor akan berinteraksi dengan orang banyak baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Menunjukkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor (Apriyanti, 2014).

H<sub>2</sub>: Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor pada KAP di Bali

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan jiwa yang dimiliki seseorang untuk membangun dirinya secara utuh melalui berbagai kegiatan positif sehingga mampu menyelesaikan berbagai persoalan dengan melihat makna yang terkandung didalamnya. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Menurut (Fabiola, 2005) menunjukkan variabel kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor. Auditor dapat menunjukkan kinerja yang optimal bila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengeluarkan seluruh potensi dari dalam dirinya. Menurut (Choiriah, 2013) menunjukkan variabel kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

H<sub>3</sub>: Kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor pada KAP di Bali.

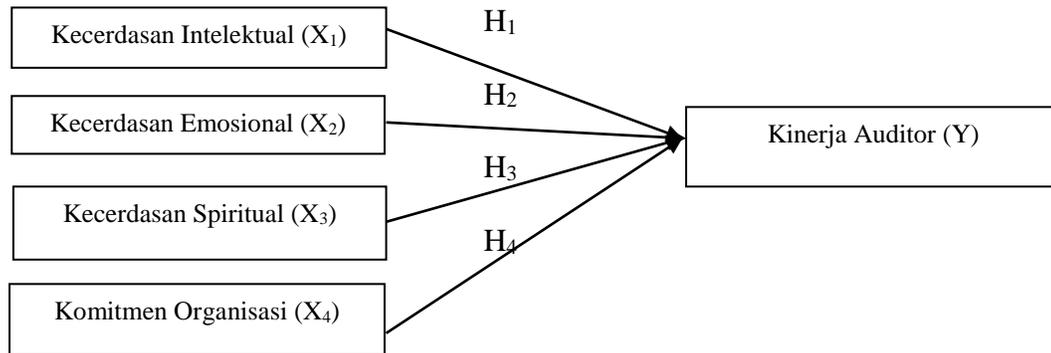
Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari dalam diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Dari berbagai keterbatasan definisi komitmen organisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya komitmen organisasi merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan-tujuan organisasi yang bukan hanya sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, sehingga komitmen menyiratkan hubungan pegawai dan organisasi secara aktif.

Komitmen organisasi adalah prinsip yang dimiliki auditor untuk cenderung memilih atau mempertahankan dirinya di organisasi tempatnya bekerja. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Menurut Wijana (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja auditor. Tingginya komitmen organisasi dalam suatu organisasi akan meningkatkan kinerja dari auditor tersebut. Sebaliknya menurunnya komitmen organisasi dalam suatu organisasi akan menurunkan kinerja auditor. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja pada KAP di Surakarta dan Yogyakarta (Yulistiani, 2014). Sehingga dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada organisasi tempat dia bekerja akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut dan kinerjanya akan meningkat.

H<sub>4</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor pada KAP di Bali

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yang berbentuk asosiatif asosiatif, yaitu pendekatan yang mampu menunjukkan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2011: 99).



**Gambar 1. Desain Penelitian**

*Sumber:* data primer diolah, 2015

Penelitian ini dilakukan pada KAP yang terdapat di Bali dan terdaftar pada IAPI. Jumlah KAP yang terdaftar pada *website* IAPI pada tahun 2015 disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Daftar Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali Tahun 2015**

No	Nama Kantor Akuntan Publik	Alamat
1.	KAP Drs. Ketut Budiarta, Msi	Perumahan Padang Pesona Graha Adhi Blok A 6, Jl. Gunung Agung Denpasar Barat
2.	KAP Rama Wendra (Cab)	Pertokoan Sudirman Agung Blok A No.43 Jl. PB. Sudirman Denpasar
3.	KAP Drs. Sri Marmo Djgosarkoso & Rekan	Jl. Gunung Muria No.4 Monang-Maning, Denpasar
4.	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	Jl. Pura Demak I Gang Buntu No.89 Teuku Umar Barat, Pemecutan Kelod Denpasar
5.	KAP I Wayan Ramantha	Jl. Rampai No. 1 A Lantai 3, Denpasar
6.	KAP Drs. Johan, Malonda, Astika & Rekan (Cab.)	Jl. Muding Indah I No 5, Kuta Utara, Kerobokan
7.	KAP K. Gunarsa	Jl. Tukad Banyusari Gang II No.5 Panjer, Denpasar
8.	KAP Drs. Ida Bagus Djagera	Jl. Hasanuddin No.1, Denpasar
9.	KAP Drs. Ketut Muliarta R.M. & Rekan	Gedung Guna Teknosa, Jl. Drupadi No.25 Renon, Denpasar

*Sumber:* [www.iapi.or.id](http://www.iapi.or.id), 2015

Menurut Sugiyono (2010: 38), objek penelitian merupakan suatu sifat dari objek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan memperoleh

kesimpulan. Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa objek penelitian ini adalah kinerja auditor yang dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi.

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011: 59). Sesuai dengan topik, penelitian ini menggunakan variabel independen dan dependen. Variabel independen merupakan jenis variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel dependen yang diduga sebagai akibatnya (Ikhsan, 2008: 65). Dalam penelitian ini, yang merupakan variabel independen adalah kecerdasan intelektual ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), kecerdasan spiritual ( $X_3$ ), komitmen organisasi ( $X_4$ ). Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika dan rasio. Merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengelola informasi menjadi fakta. Variabel kecerdasan intelektual diukur dengan mengadopsi penelitian (Rubiyanto, 2010: 75) dengan indikator pendidikan, pengalaman, pelatihan.

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif menerapkan daya dan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Variabel kecerdasan emosional diukur dengan mengadopsi penelitian (Tampi, 2012) dimana kuisisioner ini bersumber dari penelitian yang dilakukan oleh Maria (2010) yang sesuai dengan model Salovey dan Mayer dengan melakukan beberapa modifikasi. Adapun lima indikator yang tercakup dalam kecerdasan emosional sesuai dengan model Salovey dan Mayer dalam (Goleman,

2007: 56) yaitu: kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, kemampuan sosial.

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, dan untuk menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain (Zohar & Marshall, 2007: 4). Variabel kecerdasan spiritual diukur melalui lima indikator untuk meningkatkan kecerdasan spiritual yang disaikan dengan menggunakan daftar pertanyaan berupa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian sebelumnya oleh (Rubiyanto 2010: 77). Indikator-indikator tersebut antara lain: memperbanyak pertanyaan mengapa pada diri sendiri, mencari makna yang tersirat (hikmah), introspeksi diri, jujur pada diri sendiri, sadar diri.

Komitmen organisasi adalah prinsip yang dimiliki auditor untuk cenderung memilih atau mempertahankan dirinya di organisasi tempatnya bekerja. Komponen yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan Trisnaningsih (2007), yaitu komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Variabel dependen (*dependent variable*) merupakan jenis variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Ikhsan, 2008: 65). Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja auditor (Y). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang digunakan Cholifah (2010) yang telah dimodifikasi dengan indikator yaitu patuh terhadap prosedur audit, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, mampu menyelesaikan tugas dengan baik, mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja, mampu mengkomunikasikan hasil audit dan mendahulukan kualitas daripada kuantitas.

Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka atau data-data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2013: 14). Data kualitatif dalam penelitian ini berupa jumlah auditor yang bekerja pada masing-masing kantor akuntan publik dan hasil kuesioner yang merupakan jawaban responden yang diukur dengan skala *Likert*. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono, 2011: 23). Data kualitatif pada penelitian ini meliputi daftar nama KAP di Bali yang tergabung dalam IAPI.

Data primer adalah data yang dikumpulkan pertama kali oleh peneliti untuk tujuan penelitiannya (Sugiyono, 2011: 129). Data primer pada penelitian yaitu berupa hasil kuesioner/jawaban dari responden. Data sekunder adalah data yang pengumpulannya dilakukan oleh orang lain dan peneliti hanya menggunakan data yang telah tersedia tersebut (Sugiyono, 2011: 129). Data sekunder pada penelitian ini adalah gambaran umum dan struktur organisasi serta jumlah pegawai pada KAP di Bali.

Populasi juga merupakan keseluruhan elemen-elemen yang berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Bali dengan jumlah auditor secara keseluruhan sebanyak 98 orang yang didapat dengan menggunakan metode survei. Rincian auditor pada masing-masing KAP di Bali disajikan pada tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2.**  
**Jumlah Auditor Kantor Akuntan Publik di Bali**

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Jumlah Auditor (Orang)
1.	KAP Drs. Ketut Budiarta, Msi	9
2.	KAP Rama Wendra (Cab.)	4
3.	KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkoro & Rekan	23
4.	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	18
5.	KAP I Wayan Ramantha	12
6.	KAP Drs. Johan, Malonda, Astika & Rekan (Cab.)	18
7.	KAP K. Gunarsa	4
8.	KAP Drs. Ida Bagus Djagera	-
9.	KAP Drs. Ketut Muliarta R.M & Rekan	10
<b>Total</b>		<b>98</b>

*Sumber:* Data primer diolah, 2015

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, berkisar 98 orang. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2013: 68). Populasi dalam hal ini seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Bali.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, dengan teknik kuesioner yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh data primer yang relevan dengan objek penelitian berupa serangkaian pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011: 199). Dalam penelitian ini kuesioner langsung diantarkan ke lokasi penelitian dan diberikan kepada responden. Kuesioner yang disebar berupa daftar pernyataan penulis kepada

responden mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Jawaban pernyataan responden diukur dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu pilihan jawaban responden diberi nilai dengan skala 4 poin. Dalam skala *likert* untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Daftar Skala *Likert***

No	Uraian	Skor
1	Sangat setuju/selalu/sangat positif	4
2	Setuju/sering/positif	3
3	Tidak setuju/hampir tidak pernah/negative	2
4	Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

Sumber: Sugiyono, 2011

Uji hipotesis melalui analisis regresi linear berganda (*multiple*), adalah untuk mencari pengaruh Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ), Kecerdasan Spiritual ( $X_3$ ), Komitmen Organisasi ( $X_4$ ) pada Kinerja Auditor ( $Y$ ). Model regresi linear ganda yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots\dots\dots(1)$$

Notasi :

- Y = Kinerja Auditor
- $\alpha$  = konstan
- $X_1$  = Kecerdasan Intelektual
- $X_2$  = Kecerdasan Emosional
- $X_3$  = Kecerdasan Spiritual
- $X_4$  = Komitmen Organisasi
- $\beta_1$  = koefisien regresi kecerdasan intelektual
- $\beta_2$  = koefisien regresi kecerdasan emosional
- $\beta_3$  = koefisien regresi kecerdasan spiritual
- $\beta_4$  = koefisien regresi komitmen organisasi
- e = komponen pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh statistik deskriptif yang memberikan penjelasan mengenai nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan nilai standar deviasi dari masing-masing variabel. Berikut disajikan hasil dari statistik deskriptif.

**Tabel 4.**  
**Statistik Deskriptif**

<b>Variabel</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maksimum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
X1	80	20,00	40,00	32,6000	7,19282
X2	80	30,00	60,00	48,9375	9,88202
X3	80	20,00	40,00	31,9750	6,50798
X4	80	6,00	12,00	9,7625	2,10631
Y	80	17,00	21,00	19,2875	1,33306

*Sumber:* Data primer diolah,2015

Variabel kecerdasan intelektual mempunyai nilai berkisar antara 20,00 sampai 40,00. Nilai minimum 20,00 menunjukkan bahwa auditor tidak memiliki kecerdasan intelektual atau memiliki kecerdasan intelektual yang sangat rendah di mana berdasarkan frekuensi jawaban responden, sebagian besar auditor tersebut tidak selalu menunjukkan kemampuan nonformal atau minatnya kepada lingkungan sekitar. Nilai maksimum 40,00 menunjukkan bahwa auditor memiliki kecerdasan intelektual atau memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi di mana berdasarkan frekuensi jawaban responden, sebagian besar auditor tersebut mempunyai kemampuan membaca, menulis, berbicara, dan menyampaikan pendapat dengan baik. Nilai rata-rata variabel kecerdasan intelektual sebesar 32,6000 dengan standar deviasi sebesar 7,19282, hal

ini menunjukkan ada perbedaan nilai kecerdasan intelektual terhadap nilai rata-ratanya sebesar 7,19282.

Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai berkisar antara 30,00 sampai 60,00. Nilai minimum 30,00 menunjukkan bahwa auditor tidak memiliki kecerdasan emosional atau memiliki kecerdasan emosional yang sangat rendah di mana berdasarkan frekuensi jawaban responden, sebagian besar auditor mau mencoba kembali jika gagal pada pekerjaan yang sama dan tidak mudah menyerah pada saat menjalankan tugas yang sulit. Nilai maksimum 60,00 menunjukkan bahwa auditor memiliki kecerdasan emosional atau memiliki kecerdasan emosional yang tinggi di mana berdasarkan frekuensi jawaban responden, sebagian besar auditor tersebut berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain dan mampu memberi suasana yang hidup dalam berdiskusi. Nilai rata-rata variabel kecerdasan emosional sebesar 48,9375 dengan standar deviasi sebesar 9,88202, hal ini menunjukkan ada perbedaan nilai kecerdasan emosional terhadap nilai rata-ratanya sebesar 9,88202.

Variabel kecerdasan spiritual memiliki nilai berkisar antara 20,00 sampai 40,00. Nilai minimum 20,00 menunjukkan bahwa auditor tidak memiliki kecerdasan spiritual atau memiliki kecerdasan spiritual yang sangat rendah di mana berdasarkan frekuensi jawaban responden, sebagian besar auditor tersebut mengetahui prinsip yang menjadi pegangan hidupnya dan sebagian besar auditor tidak mudah untuk memberikan uang pada orang lain tanpa berpikir bahwa ia juga memerlukannya. Nilai maksimum 40,00 menunjukkan bahwa auditor memiliki kecerdasan spiritual atau memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi di mana berdasarkan frekuensi jawaban

responden, sebagian besar auditor tersebut selalu berusaha untuk tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan, alam semesta dan makhluk hidup lainnya. Nilai rata-rata variabel kecerdasan spiritual sebesar 31,9750 dengan standar deviasi sebesar 6,50798, hal ini menunjukkan ada perbedaan nilai kecerdasan spiritual terhadap nilai rata-ratanya sebesar 6,50798.

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai berkisar antara 6,00 sampai 12,00. Nilai minimum 6,00 menunjukkan bahwa auditor memiliki komitmen organisasi yang rendah dimana berdasarkan frekuensi jawaban responden, sebagian besar auditor tersebut berpikir tidak akan bekerja menjadi seorang auditor jika pihak perusahaan tidak menaikkan gaji dari auditor. Nilai maksimum 12,00 menunjukkan bahwa auditor memiliki komitmen organisasi yang tinggi dimana berdasarkan frekuensi jawaban responden, sebagian besar auditor memiliki sikap loyal, berkeinginan tetap bertahan, dan takut kehilangan pekerjaannya. Nilai rata-rata variabel komitmen organisasi sebesar 9,7625 dengan standar deviasi sebesar 2,10631, hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai komitmen organisasi terhadap nilai rata-ratanya sebesar 2,10631.

Variabel kinerja auditor mempunyai nilai berkisar antara 17,00 sampai 21,00. Nilai minimum 17,00 menunjukkan bahwa auditor memiliki kinerja yang rendah dimana berdasarkan frekuensi jawaban responden, sebagian besar auditor tersebut berpikir tidak akan tetap bekerja sebagai auditor, jika gaji dipotong untuk keperluan tugas auditor. Nilai maksimum 21,00 menunjukkan bahwa auditor memiliki kinerja yang tinggi di mana berdasarkan frekuensi jawaban responden, sebagian besar auditor

sering menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan para auditor dan berpendapat bahwa perlakuan perusahaan dapat memotivasi auditor untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan kewajiban. Nilai rata-rata variabel kinerja auditor sebesar 19,2875 dengan standar deviasi sebesar 1,33306, hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai kinerja auditor terhadap nilai rata-ratanya sebesar 1,33306.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,049	0,358		28,106	0,000
X1	0,021	0,005	0,112	4,307	0,000
X2	0,029	0,004	0,218	8,354	0,000
X3	0,039	0,005	0,188	7,357	0,000
X4	0,603	0,016	0,953	37,670	0,000
<i>Adjusted R Square</i>			0,952		
F Hitung			373,719		
F Sig			0,000		

Sumber: Data primer diolah, 2015

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots \dots \dots (2)$$

$$Y = 10,049 + 0,021 X_1 + 0,029 X_2 + 0,039 X_3 + 0,603 X_4 + e \dots \dots \dots (3)$$

Nilai konstanta sebesar 10,049 ; berarti apabila kecerdasan intelektual ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), kecerdasan spiritual ( $X_3$ ), dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) bernilai 0, maka kinerja auditor meningkat sebesar 10,049 satuan. Nilai koefisien regresi kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) sebesar 0,021 ; berarti apabila kecerdasan intelektual meningkat sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka kinerja auditor meningkat sebesar 0,021 satuan. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional ( $X_2$ ) sebesar 0,029 ; berarti apabila kecerdasan emosional

meningkat sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka kinerja auditor meningkat sebesar 0,029 satuan. Nilai koefisien regresi kecerdasan spiritual ( $X_3$ ) sebesar 0,039 ; berarti apabila kecerdasan spiritual meningkat sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka kinerja auditor meningkat sebesar 0,039 satuan. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi ( $X_4$ ) sebesar 0,603 ; berarti apabila komitmen organisasi meningkat sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka kinerja auditor meningkat sebesar 0,603 satuan.

Berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung sebesar 4,307 dengan sig 0,00 yang berarti  $H_0$  ditolak atau variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah kecerdasan intelektual yang dimiliki auditor maka kinerja auditor menurun. Menurut Fabiola (2005) menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan kemampuan kognitif yang dimiliki individu untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah yang dipengaruhi oleh genetik. Kemampuan kognitif yang dimaksudkan adalah kemampuan dalam memahami dan menginterpretasikan setiap informasi yang diperolehnya. Sehingga semakin tinggi kecerdasan intelektual maka semakin baik kinerja auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Choiriah (2013) menyebutkan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 8,354 dengan  $\text{sig}$  0,00 yang berarti  $H_0$  ditolak atau variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki auditor maka kinerja auditor menurun. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan untuk merefleksikan emosi seseorang dan suasana hati dan berhasil mengelolanya (Harrison & Walker, 2008: 23). Kecerdasan emosi adalah kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain (Fabiola, 2005). Penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja. Hasil penelitian bersesuaian dengan penelitian Choiriah (2013) menyebutkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil serupa yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti (2014) dengan hasil penelitiannya yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar 7,357 dengan  $\text{sig}$  0,00 yang berarti  $H_0$  ditolak atau variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah kecerdasan spiritual yang dimiliki auditor maka kinerja auditor menurun. Karyawan yang memiliki *spiritual question (SQ)* lebih tahan menghadapi stres, lebih mudah melihat peluang

karena memiliki sikap mental positif serta lebih ceria, bahagia dan merasa puas dalam menjalani kehidupan. Hasil penelitian bersesuaian dengan penelitian Choiriah (2013) menyebutkan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil serupa yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti (2014) dengan hasil penelitiannya yaitu kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar 37,670 dengan sig 0,00 yang berarti  $H_0$  ditolak atau variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Meningkatnya komitmen organisasi dalam suatu organisasi tempatnya bekerja maka akan meningkatkan kinerja auditor. Sebaliknya jika komitmen organisasi menurun, maka kinerja auditor akan menurun. Suatu bentuk ikatan kerja yang kuat bukan bersifat laoyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi, yang berarti karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apa bila tujuan organisasi tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih baik. Hasil penelitian bersesuaian dengan penelitian Yuliastini (2014) menyebutkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil serupa yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Wijana (2015) dengan hasil penelitiannya yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik simpulan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini ditunjukkan tingginya kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seorang auditor maka akan membantu auditor untuk meminimalisir kesalahan yang ada dalam laporan keuangan klien yang nantinya memengaruhi kinerja yang semakin baik. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor akan dapat mengelola emosinya sehingga dapat memaksimalkan kemampuan kognitif yang dimilikinya dan bisa lebih mengontrol emosi dalam menghadapi tuntutan klien, dan bekerja sama dengan baik terhadap tim yang nantinya memengaruhi kinerja auditor. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dapat mengelola dirinya untuk lebih berhati-hati dan bertindak dalam melaksanakan pemeriksaan audit sehingga akan memengaruhi kinerja yang lebih baik. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada organisasi tempat dia bekerja akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut sehingga kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, dapat disampaikan beberapa saran bahwa perusahaan sebagaimana dalam penelitian ini KAP sebaiknya dalam hal pelaksanaan proses audit, auditor disarankan untuk selalu mempertahankan dan

meningkatkan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasinya dalam melaksanakan pengauditan, dimana hal tersebut dapat membantu auditor dalam mengelola emosi. Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu pada penggunaan metode survei pada saat melakukan wawancara dengan pegawai yang bertugas di KAP, setelah melakukan wawancara dan penyebaran kuisioner tidak didapatkan hasil sesuai dengan jumlah auditor yang disampaikan oleh pegawai KAP yang bertugas, sehingga apa yang didapatkan tidak sesuai dengan jumlah auditor yang ada.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Abdalmohammadi, Mohammad .J. 2012. Chief Audit Executives' Assessment of Internal Auditors' Performance Attributes by Professional Rank and Cultural Cluster. *Behavioral Research Accounting*. America.
- Abdul Halim. 2008. *Auditing I*. Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan, Edisi Ketiga. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Agoes, Sukrisno dan Ardana, I Cenik. 2009. *Etika Bisnis dan Profesi : Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Akriyanto, Rendy. 2012. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor di KAP wilayah Surakarta dan Yogyakarta). *Skripsi S1*, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tidak Dipublikasikan.
- Amram, Joseph Yosi. 2009. "The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effective Business Leadership". *Dissertation of Psychology of Institute of Transpersonal Psychology*, Palo Alto, California.
- Apriyanti. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada BPK-RI dan BPKP Perwakilan Proinsi Riau). *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru.

- Arens, Alvin & Beasley. 2008. *"Auditing and Assurance Service an Itegrated Approach, 13<sup>th</sup> edition"*. Global Edition, Pearson Education international. New Jersey.
- Arifah, Nurul. 2012. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Bhagat, S. dan Black, B. 2001. The Non-Correlation Between Board Independence and Long Term Firm Performance. *Journal of Corporation Law*. (27), pp: 174-231.
- Boynton, Johnson dan Kell. 2006. *Modern Auditing: Assurance Services And The Intergrity of Financial Reporting*, Jhon Wiley & Sons, New Jersey.
- Boynton, William & Johnson. 2006. *"Modern Auditing"*. John Willey & Sons, Inc. New Jersey.
- Cathy dan Christine. 2011. Responsible Leadership for Audit Quality, How dothe Big Four Manage The Personal Ethics OfTheir Employees. *Journal*. Audencia Nantes School of Management.
- Cezair, Joain A. 2010. How Independent Can An External Auditor Really Be? Internal Auditor: Mar/Apr 2010; 25; 2. *Research pg.2010*.
- Choiriah, Anis. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru). *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Curtis, Mary B., Teresa L. Conover, Lawrence C. Chui. 2012. A Cross-Cultural Study of the Influence of Country of Origin, Justice, Power Distance, and Gender on Ethical Decision Making. *Journal Of Internasional Accounting Research Volume 11 ( 1 ).h:5-34*.
- Daniel Botez. 2009. Overall Objectives of the Independent Auditor and the Conduct of an Audit in Accordance with International Standards on Auditing. *Studies and Scientific Researches*. University Vasile Alecsandri of Bacau.
- Emmerling, Robert J. and Goleman, Daniel. 2003. *Emotional Intelligence: Issues And Common Misunderstandings*. *Journal*. The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations

- Goleman, D. 2000. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Dari pada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gummala Agung, Yunilma dan Herawati. 2014. Pengaruh Indenpedensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris di KAP di Kota Padang dan Pekanbaru). *Jurnal*. Universitas Bung Hatta.
- Harrison, L. Jean and Walker. 2008. How Emotional Intelligence And Spirituality Impact Job Survivors In A Post – M & A Work Environment. *Dalam Journalof Organizational Culture, Communications and Conflict, Volume 12, No.1 .h: 1-23*
- Hudiwinarsih, Gunasti. 2010. Auditor’s Experience, Competency, And Their Independency As The Influencial Factors In Professionalism. *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura* Volume 13, No. 3, pages 253-264.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2013. *Standar Audit*. [www.iaiglobal.or.id](http://www.iaiglobal.or.id)
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Metode penelitian Akuntansi keprilakuan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. 2015. *Direktori KAP & AP*. [www.iapi.or.id](http://www.iapi.or.id). Diakses pada tanggal 9 Oktober 2015.
- Isabella. 2011. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik. *Skripsi* Sarjana pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Jamilah Lubis, Laila. 2008. Pengaruh Pelatihan Jabatan Fungsional Auditor (JFA) Terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Kieso, Donald E., Jerry J. Weygandt, and Terry D. Warfield. 2008. *Akuntansi Intermediate*. Jakarta:Erlangga.
- Meyer, Paunonen, Gellaty, Goffin, & Jackson. 1989. Organizational Commitment and Job Performance: It’s the Nature of the Commitment That Counts. *Journal*. of Applied Psychology, 74: 152-156.
- Mulyadi. 2009. *Auditing*, Edisi ke-6. Buku I. Jakarta: Salemba Empat.

- R. A. Fabiola Meirnayati. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rubiyanto, Rubino. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Surakarta: FKIP UMS.
- Robbins, S. P., And Timothy A. J. 2007. *“Organizational Behavior”*. Pearson International Edition, 13th. Edition. Upper Saddle River, New Jersey 07458, 2009.
- Sabrina K. dan Indira Januarti. 2012. “Pengaruh Pengalaman, Keahlian, Situasi Audit, Etika, dan Gender Terhadap Ketepatan Pemberian Opini Auditor Melalui Skeptisisme Profesional Auditor (Studi Kasus pada KAP Big Four di Jakarta)”. *Jurnal Sistem Informasi, Etika dan Auditing SNA XV*.
- Setyawan, D. 2004. Analisis pengaruh kepemimpinan (*IQ, EQ, SQ*) terhadap komitmen organisasional karyawan. *Unpublished undergraduate thesis*. Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, Fajar Hadi. 2013. Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Konflik Peran dan Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal*. UIN Syarifahidayatullah Jakarta.
- Tampi, Cynthia C.Y. 2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Trisnarningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman *Good Governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Jurnal simposium nasional Akuntansi*, 2(1) : 1 – 56.
- Wijana, Dewa Gde Ananta dan Ramantha, I. Wayan. 2015. Interitas Sebagai Pemoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Yanhari. 2007. Analisis Profesionalisme dan Etika Profesi Auditor terhadap Kinerja Auditor (Studi kasus pada Badan Pemeriksa Keuangan RI di Jakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Mercubuana. Jakarta.
- Yanti ,Imelda. 2012. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris pada Provinsi Riau dan Sumatra Barat). *Skripsi*. Universitas Riau. Pekanbaru

Yulistiani, Nenni. 2014. Pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta). *Jurnal*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.