

**PENGARUH ETIKA PROFESI, EFIKASI DIRI, KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN INTELEKTUAL, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR**

**I Gusti Ayu Puspita Dewi<sup>1</sup>  
Agus Indra Tenaya<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: puspitaadewii1995@gmail.com / telp. +62 857-3834-4903

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika profesi, efikasi diri, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik wilayah Bali yang terdaftar dalam direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016 dengan jumlah populasi sebanyak 50 auditor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 42 auditor dari 6 Kantor Akuntan Publik. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert 4 poin untuk mengukur 29 indikator. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika profesi, efikasi diri, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

**Kata Kunci:** etika profesi, efikasi diri, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional

**ABSTRACT**

*This study aimed to determine the effect of professional ethics, self-efficacy, spiritual intelligence, intellectual intelligence, and emotional intelligence on auditor performance. This study was conducted in the Bali provincial Public Accounting Firm registered in the Directory of Certified in 2016 with the total of a population was 50 auditors. The sampling method used in this study is the technique of saturated samples and the total samples that used were 42 auditors from 6 Public Accounting Firm. The data collection is done by distributing questionnaires using 4 points Likert scale to measure 29 indicators. The analysis technique used Partial Least Square. The results showed that professional ethics, self-efficacy, spiritual intelligence, intellectual intelligence, and emotional intelligence had the positive effect on auditor performance.*

**Keywords:** professional ethics, self-efficacy, spiritual intelligence, intellectual intelligence, emotional intelligence

## **PENDAHULUAN**

Akuntan publik adalah akuntan yang menjalankan pekerjaannya di kantor akuntan publik yang memberikan jasa auditing profesional kepada klien (Halim, 2008:12). Berkembangnya akuntan publik dikarenakan adanya dua kepentingan yang berbeda dari pihak manajemen dan dari pihak luar perusahaan (Swari dan Ramantha, 2013). Pihak manajemen memerlukan akuntan publik agar dapat menyampaikan informasi yang dipercaya mengenai pertanggungjawaban keuangan yang disajikan kepada pihak luar perusahaan, sedangkan pihak luar perusahaan memerlukan akuntan publik untuk memperoleh kepercayaan mengenai keandalan informasi yang diperoleh dari manajemen perusahaan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Pentingnya peran profesi akuntan publik serta beragamnya kebutuhan pengguna jasa profesional akuntan publik sebagai pihak yang independen, menyebabkan jasa profesi akuntan publik harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Profesi akuntan publik memiliki tanggung jawab atas kepercayaan dari masyarakat berupa tanggung jawab moral dan tanggung jawab profesional. Baik atau buruknya pertanggungjawaban yang diberikan tergantung dari kinerja auditor (Praktiyasa dan Sari, 2016).

Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbin dalam Muhammad Arfan, dkk., 2010). Kinerja auditor diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Wijayanti (2012), kinerja seorang auditor akan

berpengaruh terhadap penyelesaian tugas serta membawa nama baik KAP di mana auditor bekerja. Persaingan ketat dan permintaan audit yang meningkat dapat menimbulkan kekhawatiran pada ketidakmampuan auditor dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas. Beberapa auditor melakukan penyimpangan-penyimpangan dalam audit dengan cara mengambil jalan pintas yang sudah jelas melanggar kode etik akuntan publik (Basudewa dan Lely, 2015).

Terdapat kasus-kasus kinerja dari profesi auditor yang telah mendapatkan perhatian dari masyarakat umum, seperti skandal yang terjadi di Amerika Serikat dan Indonesia. Salah satu kasus kegagalan perusahaan yang dikaitkan dengan kegagalan auditor yaitu kasus runtuhnya perusahaan sekuritas terbesar di Amerika Serikat, yaitu Lehman Brother. Kasus ini dikaitkan dengan kelalaian auditor yang mengaudit laporan keuangan Lehman Brother yaitu Ernst & Young yang secara sadar mengetahui adanya indikasi kesalahan penyajian dalam laporan keuangan, namun Ernst & Young tidak mengungkapkannya.

Di Indonesia, kasus pelanggaran audit dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) Drs. Mitra Winata dan Rekan yang terjadi pada tahun 2007. Kantor akuntan publik tersebut telah melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan audit atas Laporan Keuangan PT Muzatek Jaya untuk tahun buku yang berakhir 31 Desember 2004. Kasus lain adalah yang menimpa Kantor Akuntan Publik Drs. Ketut Gunarsa di Bali yang telah melakukan pelanggaran terhadap Standar Profesional Akuntan Publik dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan Bali Hai Resort and Spa untuk tahun buku 2004, di mana Menteri Keuangan membekukan izin KAP Drs. Ketut Gunarsa yang tertuang dalam Keputusan

Nomor 325/KM.1/2007 selama 6 bulan yang mulai berlaku sejak tanggal 23 Mei 2007.

Ketiga kasus tersebut memperlihatkan bahwa auditor seharusnya memegang secara teguh Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Kasus tersebut juga menandakan bahwa kinerja seorang auditor belum optimal, padahal kinerja auditor memiliki peran penting dalam mewujudkan kantor akuntan publik yang berkualitas dan profesional. Kinerja auditor menjadi salah satu ukuran untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Kalbers dan Fogarty dalam Fanani, dkk., 2008).

Teori atribusi adalah teori yang dapat digunakan sebagai dasar untuk mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Teori atribusi yang dicetuskan oleh Fritz Heider pada tahun 1958 merupakan teori yang mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari faktor internal atau dari faktor eksternal (Luthans dalam Melati, 2011). Terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor psikologis, dan faktor organisasi (Choiriah, 2013). Faktor yang memengaruhi kinerja seorang auditor yang berasal dari dalam diri, yaitu efikasi diri. Faktor yang terkait dengan unsur psikologis manusia, yaitu kemampuan mengelola emosional, kemampuan intelektual, dan kemampuan spiritual, sedangkan faktor organisasional yang akan memengaruhi kinerja auditor yaitu etika profesi.

Etika dalam berprofesi merupakan hal dasar yang perlu diperhatikan oleh auditor. Etika profesi merupakan landasan etika yang harus dipahami dan dilaksanakan oleh setiap auditor. Akuntan publik yang menerapkan etika profesi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas akan mampu memberikan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik (Aryani, dkk., 2015). Etika dalam pelaksanaan pekerjaan profesional diperlukan bagi semua profesi agar profesi yang dijalannya mendapat kepercayaan dari masyarakat.

Faktor dari dalam diri yang dapat memengaruhi kinerja salah satunya adalah efikasi diri. Hal ini didukung dengan penelitian Stajkovic *et al.* (1998) yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara efikasi diri dan kinerja. Judge *et al.* (2001) menyatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi dalam situasi tertentu akan mencurahkan semua upaya dan perhatian mereka sesuai dengan tuntutan situasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Efikasi diri menentukan seberapa lama individu tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan dan akan berkembang seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman individu yang berkaitan dengan dirinya.

Kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu berupa kecerdasan yang terdiri dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual (Wijayanti, 2012). Seorang auditor yang memiliki kecerdasan intelektual yang baik akan mampu memahami dan menjalankan tugasnya dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik (Choiriah, 2013). Kecerdasan

intelektual dulunya diyakini dapat menentukan kesuksesan seseorang, di mana semakin tinggi kecerdasan intelektual maka akan semakin sukses orang tersebut, namun seiring berjalannya waktu, kecerdasan intelektual bukanlah satu-satunya hal yang dapat menentukan kesuksesan (Setiawan, 2016). Goleman (dalam Choiriah, 2013) melalui penelitiannya menunjukkan bahwa hanya 20% dari faktor penentu kesuksesan ditentukan oleh kecerdasan intelektual.

Seorang auditor yang profesional adalah auditor yang tidak hanya memiliki intelegensi, namun juga memiliki kematangan emosi dan kecerdasan spiritual. Menurut Lyn Daff *et al.* (2012), seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan, memahami perasaan dan maknanya, serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan untuk merefleksikan emosi seseorang dan suasana hati serta berhasil mengelolanya (Harrison-Walker, 2008).

Watkin (2000) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang paling penting yang akan menghasilkan kinerja yang lebih optimum. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Sojka *et al.* (2002) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor. Cook *et al.* (2011) mengatakan bahwa kecerdasan emosional dapat menjadikan seseorang untuk mampu memotivasi diri, memiliki ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa.

Kecerdasan spiritual memungkinkan manusia untuk kreatif, berwawasan luas, membuat atau bahkan mengubah aturan yang akan membuat orang tersebut bekerja dengan lebih baik. Kesadaran seseorang untuk menggunakan pengalamannya sebagai bentuk penerapan nilai dan makna merupakan ciri utama dari kecerdasan spiritual (Imelda Yanti dalam Putra dan Latrini, 2016). Menurut McGhee & Grant (2008) dari perspektif faktor sosial budaya, spiritual seseorang akan memengaruhi prestasi dalam organisasi. Spiritualisme dalam tempat bekerja akan membawa perbaikan pada kode etik individu dan akan memengaruhi kinerja individu.

Arens (dalam Arumsari, 2016) mengatakan bahwa etika profesi merupakan landasan etika yang harus dipahami dan dilaksanakan oleh setiap auditor. Pemahaman mengenai etika profesi akan mengarahkan perilaku auditor untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas. Wahyuningsih (2010) dalam penelitiannya menemukan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor yang dimana apabila seorang auditor tidak memiliki atau tidak mematuhi etika profesinya maka ia tidak akan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi dirinya sendiri maupun kliennya.

Menurut Choiriah (2013) dalam penelitiannya, diperoleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi tingkat ketaatan auditor terhadap etika profesi maka kinerja yang ditampilkan auditor juga akan semakin baik. Praktiyasa dan Sari (2016) menyatakan bahwa auditor yang memenuhi prinsip etika profesi akan mampu memberikan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Rasa

tanggung jawab inilah yang akan membuat auditor berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga auditor dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H<sub>1</sub> : Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Bandura (Trianevant, 2014) menyatakan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan seseorang dalam menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu yang memengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tujuan. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan individu memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kemampuan untuk memberikan kinerja yang baik.

Stajkovic *et al.* (1998) melaporkan adanya hubungan antara efikasi diri dan kinerja. Engko (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kinerja individual. Penelitian serupa dilakukan oleh Afifah *et al.* (2015) yang menemukan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H<sub>2</sub> : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Wiersma (2002) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas saat bekerja akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti sehingga dapat mendorong dan memotivasi diri untuk dapat meningkatkan kinerja. Kecerdasan spiritual mengajarkan seseorang untuk



mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga ketika ingin menampilkan kinerja yang baik, maka diperlukan kecerdasan spiritual (Trihandini, 2005).

Menurut Tischler *et al.* (2002), kecerdasan spiritual akan memberikan sebuah prestasi untuk individu. Ini berarti secara langsung kecerdasan spiritual berhubungan dengan kinerja individu. Choiriah (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H<sub>3</sub> : Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

David Wechsler (dalam Rahmasari, 2012) berpendapat bahwa kecerdasan intelektual merupakan keseluruhan kemampuan individu untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta kemampuan mengelola dan menguasai lingkungan secara efektif. Seorang auditor dengan kecerdasan intelektual yang baik, akan mampu memahami dan menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga implikasinya adalah kinerja yang baik pula. Hal ini didukung oleh penelitian Trihandini (2005) yang menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja.

Menurut penelitian Wiramihardja (dalam Djasuli, dkk., 2012), ditemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja, oleh karena itu, hasil yang memuaskan dalam meningkatkan kinerja akan diperoleh oleh seseorang yang memiliki prestasi kerja. Choiriah (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel

kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H<sub>4</sub> : Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) yang diperkenalkan pertama kali oleh Meyer dan Salovey (dalam Thomas Sy *et al.*, 2004) merupakan salah satu bentuk kecerdasan sosial yang meliputi kemampuan saat memonitor perasaan dan emosi diri sendiri serta orang lain, merasakan perbedaannya dan menggunakan informasi yang diperoleh sebagai tuntunan dalam berpikir dan mengambil tindakan. Goleman (dalam Choiriah, 2013) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali bagaimana perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, mampu memotivasi diri sendiri, serta mampu mengelola emosi diri sendiri dengan baik dan dalam hubungan dengan orang lain.

Sojka *et al.* (2002) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Menurut Shahhosseini *et al* (2013), dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kinerja memiliki pengaruh positif, di mana seseorang yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan terhadap perusahaan.

Sejalan dengan Mohamad & Jais (2016) dalam penelitiannya mengenai kecerdasan emosional dan kinerja pada guru di Malaysia menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja. Penelitian serupa dilakukan oleh Shamsuddin & Rahman (2014) yang menyatakan

bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H<sub>5</sub> : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan etika profesi, efikasi diri, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Bali yang terdaftar dalam direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016 seperti yang ditunjukkan pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1.**  
**Kantor Akuntan Publik yang Terdaftar pada IAPI Tahun 2016**

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Alamat
1	KAP I Wayan Ramantha	Jl. Rampai No.1 A Lantai 3, Denpasar. Telp: (0361) 263643.
2	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cabang)	Jl. Muding Indah I No.5, Kuta Utara, Kerobokan, Denpasar. Telp: (0361) 434884.
3	KAP K. Gunarsa	Jl. Tukad Banyusari Gang II No.5 Panjer, Denpasar, Bali. Telp: (0361) 225580.
4	KAP Drs. Ketut Budiarta, Msi	Perumahan Padang Pesona Graha Adhi Blok A 6, Jl. Gunung Agung, Denpasar Barat. Telp: (0361) 8849168.
5	KAP Drs. Ketut Muliarta RM & Rekan	Gedung Guna Teknosa Lantai 2, Jl. Drupadi No.25, Renon, Denpasar. Telp: (0361) 248110, 265227.
6	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	Jl. Pura Demak I Gang I.B No.8, Teuku Umar Barat, Pemecutan Kelod, Denpasar. Telp: (0361) 488660, 488635

*Sumber:* Data diolah, 2016

Obyek dalam penelitian ini adalah etika profesi, efikasi diri, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kinerja auditor pada KAP wilayah Bali yang terdaftar dalam direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah

kinerja auditor (Y). Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif atas laporan keuangan perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan menyajikan secara wajar sesuai prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi dan Kanaka dalam Nugraha dan Ramantha, 2015). Komponen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Choiriah (2013) antara lain kemampuan, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah etika profesi ( $X_1$ ), efikasi diri ( $X_2$ ), kecerdasan spiritual ( $X_3$ ), kecerdasan intelektual ( $X_4$ ), dan kecerdasan emosional ( $X_5$ ). Murtanto dan Marini (dalam Choiriah, 2013) menyatakan bahwa etika profesi merupakan karakteristik suatu profesi yang dapat digunakan untuk membedakan suatu profesi dengan profesi lain yang berfungsi untuk mengatur tingkah laku para anggotanya. Komponen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Pane (2016) antara lain integritas, objektivitas, kompetensi, kehati-hatian profesional, kerahasiaan, dan perilaku profesional.

Efikasi diri menurut Legowo, dkk. (2010) menyatakan bahwa konsep merupakan keyakinan atas sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai suatu hasil tertentu. Komponen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang

dikembangkan oleh Trianevant (2014) antara lain tingkat kesulitan tugas, keluasan (*generality*), dan kekuatan (*strength*).

Zohar dan Marshall (dalam Dwijayanti, 2009) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia, serta kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai & bermakna. Komponen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Zohar dan Marshall (dalam Dwijayanti, 2009) & Swari dan Ramantha (2013) antara lain bersikap fleksibel, kesadaran diri, menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup, keengganan untuk menyebabkan kerugian, berpandangan holistik, dan kecenderungan bertanya.

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan bisa menghadapi lingkungannya secara efektif (David Wechsler dalam Rahmasari, 2012). Komponen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Sternberg (dalam Zakiah, 2013) antara lain kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, dan intelegensi praktis.

Goleman (dalam Choiriah, 2013) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali bagaimana perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, mampu memotivasi diri sendiri, serta mampu mengelola emosi diri sendiri dengan baik dan dalam hubungan dengan orang lain. Komponen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh

Swari dan Ramantha (2013) & Zakiah (2013) antara lain kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah auditor pada KAP wilayah Bali yang terdaftar dalam direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016 dan hasil data kuesioner. Data kualitatif pada penelitian ini adalah daftar nama KAP wilayah Bali yang terdaftar dalam direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016 dan daftar pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari pernyataan responden dalam menjawab kuesioner mengenai etika profesi, efikasi diri, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kinerja auditor. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah auditor di KAP wilayah Bali yang terdaftar dalam direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di KAP wilayah Bali yang terdaftar dalam direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016 yang berjumlah 50 auditor. Rincian auditor yang bekerja di KAP Provinsi Bali adalah sebagai berikut.

**Tabel 2.**

**Rincian Jumlah Auditor yang Bekerja di KAP Provinsi Bali Tahun 2016**

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Jumlah Auditor (Orang)
1	KAP I Wayan Ramantha	9
2	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cabang)	16
3	KAP K. Gunarsa	3
4	KAP Drs. Ketut Budiarta, Msi	10
5	KAP Drs. Ketut Muliarta RM & Rekan	7
6	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	5
Total		50

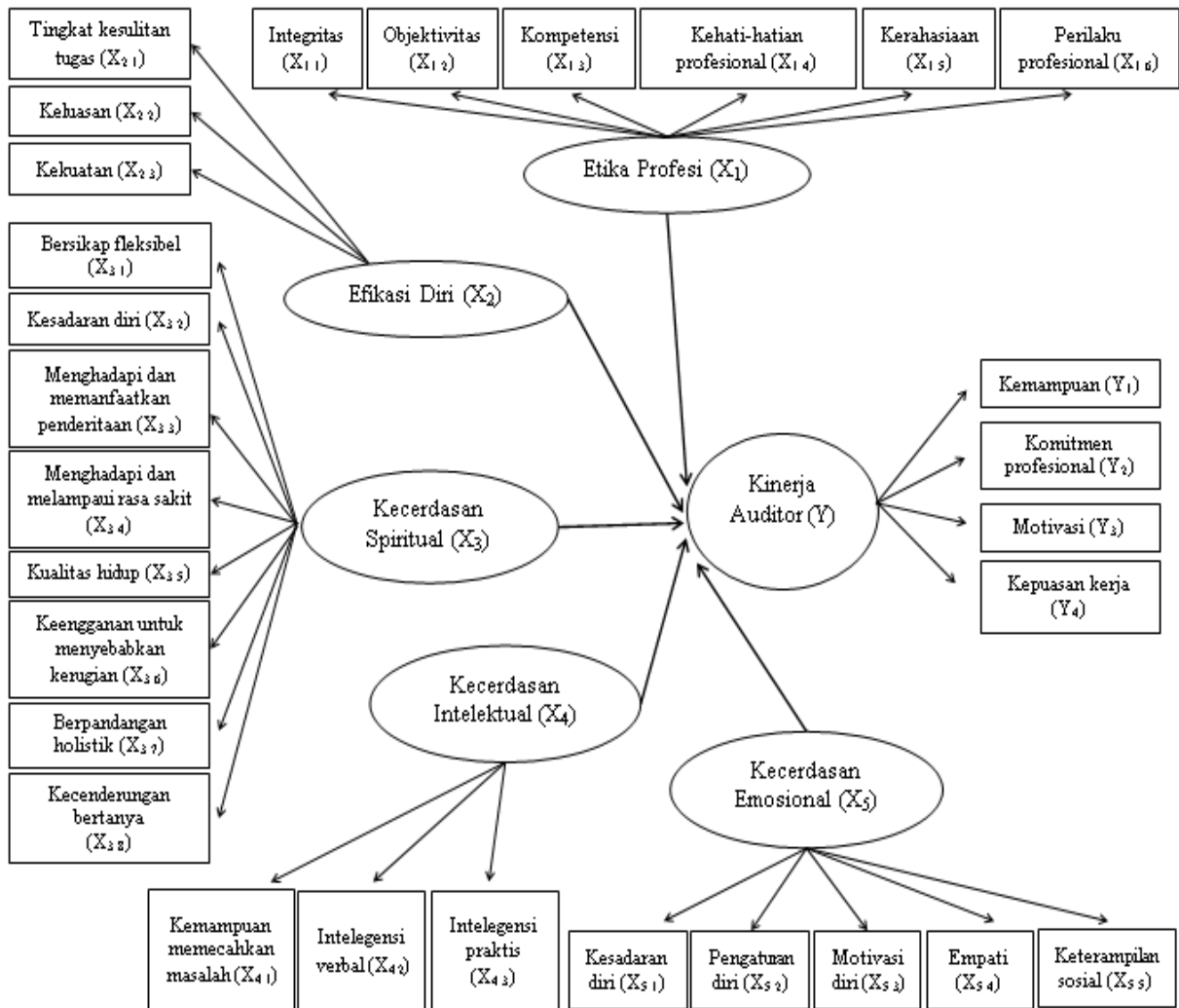
*Sumber:* Data diolah, 2016

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner dan wawancara. Hasil jawaban responden kemudian diukur dengan menggunakan skala *likert* modifikasi, yaitu pilihan jawaban responden diberi skala empat poin sebagai skor tertinggi dan skala satu poin untuk skor terendah. Penggunaan skala tersebut dilakukan untuk menghindari jawaban yang netral saat responden menemukan pertanyaan yang meragukan. Kriteria penentuan skor untuk masing-masing item pertanyaan adalah sebagai berikut.

- a) 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- b) 2 : Tidak Setuju (TS)
- c) 3 : Setuju (S)
- d) 4 : Sangat Setuju (SS)

Sedangkan, metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur yang dilakukan melalui telepon untuk mengetahui data mengenai jumlah auditor di kantor akuntan publik.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software *SmartPLS* v. 3.2.4. Konstruksi diagram jalur dalam penelitian ini disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Konstruksi Diagram Jalur

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan alat bantu program *SmartPLS v. 3.2.4*. Pengujian dengan PLS dimulai dengan pengujian model pengukuran untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas konstruk dalam PLS dilakukan melalui uji *convergent validity* berdasarkan *outer loadings* dan *discriminant validity* berdasarkan *cross loadings*. Metode lain adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE).



**Tabel 3.**  
**Outer Loadings Variabel Penelitian**

	Etika Profesi (X <sub>1</sub> )	Efikasi Diri (X <sub>2</sub> )	Kecerdasan Spiritual (X <sub>3</sub> )	Kecerdasan Intelektual (X <sub>4</sub> )	Kecerdasan Emosional (X <sub>5</sub> )	Kinerja Auditor (Y)
X <sub>1.1</sub>	0,796					
X <sub>1.2</sub>	0,752					
X <sub>1.3</sub>	0,787					
X <sub>1.4</sub>	0,719					
X <sub>1.5</sub>	0,887					
X <sub>1.6</sub>	0,882					
X <sub>2.1</sub>		0,901				
X <sub>2.2</sub>		0,877				
X <sub>2.3</sub>		0,888				
X <sub>3.1</sub>			0,840			
X <sub>3.2</sub>			0,711			
X <sub>3.3</sub>			0,885			
X <sub>3.4</sub>			0,810			
X <sub>3.5</sub>			0,718			
X <sub>3.6</sub>			0,860			
X <sub>3.7</sub>			0,851			
X <sub>3.8</sub>			0,889			
X <sub>4.1</sub>				0,928		
X <sub>4.2</sub>				0,935		
X <sub>4.3</sub>				0,849		
X <sub>5.1</sub>					0,796	
X <sub>5.2</sub>					0,779	
X <sub>5.3</sub>					0,877	
X <sub>5.4</sub>					0,889	
X <sub>5.5</sub>					0,786	
Y <sub>1</sub>						0,906
Y <sub>2</sub>						0,848
Y <sub>3</sub>						0,913
Y <sub>4</sub>						0,938

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS v. 3.2.4, 2016

*Convergent validity* dapat dilihat pada *output outer loadings*. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *loading* di atas 0,70. Tabel 3 menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah memenuhi *convergent validity* karena nilai *loading* berada di atas 0,70.

**Tabel 4.**  
**Cross Loadings Variabel Penelitian**

	<b>Etika Profesi (X<sub>1</sub>)</b>	<b>Efikasi Diri (X<sub>2</sub>)</b>	<b>Kecerdasan Spiritual (X<sub>3</sub>)</b>	<b>Kecerdasan Intelektual (X<sub>4</sub>)</b>	<b>Kecerdasan Emosional (X<sub>5</sub>)</b>	<b>Kinerja Auditor (Y)</b>
X <sub>1.1</sub>	<b>0,796</b>	0,347	0,370	0,261	0,302	0,514
X <sub>1.2</sub>	<b>0,752</b>	0,569	0,592	0,607	0,523	0,672
X <sub>1.3</sub>	<b>0,787</b>	0,299	0,553	0,411	0,343	0,550
X <sub>1.4</sub>	<b>0,719</b>	0,447	0,414	0,333	0,387	0,517
X <sub>1.5</sub>	<b>0,887</b>	0,422	0,475	0,496	0,488	0,670
X <sub>1.6</sub>	<b>0,882</b>	0,406	0,473	0,433	0,379	0,618
X <sub>2.1</sub>	0,428	<b>0,901</b>	0,487	0,413	0,535	0,625
X <sub>2.2</sub>	0,445	<b>0,877</b>	0,523	0,495	0,571	0,734
X <sub>2.3</sub>	0,514	<b>0,888</b>	0,449	0,494	0,412	0,688
X <sub>3.1</sub>	0,467	0,360	<b>0,840</b>	0,457	0,497	0,575
X <sub>3.2</sub>	0,441	0,471	<b>0,711</b>	0,390	0,399	0,543
X <sub>3.3</sub>	0,553	0,435	<b>0,885</b>	0,497	0,614	0,691
X <sub>3.4</sub>	0,453	0,435	<b>0,810</b>	0,430	0,423	0,515
X <sub>3.5</sub>	0,488	0,425	<b>0,718</b>	0,398	0,369	0,552
X <sub>3.6</sub>	0,450	0,532	<b>0,860</b>	0,493	0,514	0,656
X <sub>3.7</sub>	0,514	0,502	<b>0,851</b>	0,445	0,515	0,651
X <sub>3.8</sub>	0,576	0,447	<b>0,889</b>	0,477	0,570	0,628
X <sub>4.1</sub>	0,521	0,484	0,515	<b>0,928</b>	0,611	0,734
X <sub>4.2</sub>	0,477	0,437	0,469	<b>0,935</b>	0,536	0,701
X <sub>4.3</sub>	0,463	0,522	0,504	<b>0,849</b>	0,346	0,617
X <sub>5.1</sub>	0,418	0,540	0,440	0,418	<b>0,796</b>	0,562
X <sub>5.2</sub>	0,460	0,501	0,569	0,693	<b>0,779</b>	0,732
X <sub>5.3</sub>	0,320	0,468	0,429	0,329	<b>0,877</b>	0,537
X <sub>5.4</sub>	0,449	0,453	0,553	0,460	<b>0,889</b>	0,653
X <sub>5.5</sub>	0,433	0,375	0,440	0,312	<b>0,786</b>	0,515
Y <sub>1</sub>	0,584	0,654	0,714	0,663	0,697	<b>0,906</b>
Y <sub>2</sub>	0,666	0,721	0,536	0,669	0,607	<b>0,848</b>
Y <sub>3</sub>	0,724	0,726	0,732	0,665	0,677	<b>0,913</b>
Y <sub>4</sub>	0,693	0,693	0,667	0,737	0,689	<b>0,938</b>

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS v. 3.2.4, 2016

*Discriminant validity* dapat dilakukan dengan memeriksa *cross loadings* indikator dengan variabel latennya, apabila nilai *cross loadings* setiap indikator pada variabel bersangkutan lebih besar dibandingkan dengan *cross loadings* pada variabel laten lainnya maka dikatakan *valid*. Tabel 4 menunjukkan bahwa indikator dalam penelitian ini mampu memprediksi variabelnya sendiri secara lebih baik dibandingkan dengan indikator pada variabel lainnya. Ini berarti bahwa

semua indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

**Tabel 5.**  
*Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Etika Profesi	0,650
Efikasi Diri	0,790
Kecerdasan Spiritual	0,678
Kecerdasan Intelektual	0,819
Kecerdasan Emosional	0,684
Kinerja Auditor	0,814

Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* v. 3.2.4, 2016

Nilai AVE harus lebih besar dari 0,50. Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai AVE untuk seluruh variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,50. Ini berarti seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan valid.

Variabel penelitian dikatakan reliabel apabila *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Hasil uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

**Tabel 6.**  
*Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
Etika Profesi	0,917	0,891	Reliabel
Efikasi Diri	0,918	0,867	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,944	0,931	Reliabel
Kecerdasan Intelektual	0,931	0,889	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,915	0,884	Reliabel
Kinerja Auditor	0,946	0,923	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* v. 3.2.4, 2016

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

*Goodness of fit* pada *inner model* diukur menggunakan *R-square*. *R-square* dapat dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model variabel. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Besaran *Q-square* memiliki nilai dengan rentang  $0 < Q\text{-square} < 1$ , model dikatakan semakin baik bila mendekati nilai 1.

**Tabel 7.**  
**Nilai *R-square***

Variabel	<i>R-square</i>
Kinerja Auditor	0,881

Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* v. 3.2.4, 2016

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai *R-square* sebesar 0,881, ini berarti bahwa 88,1 persen variasi kinerja auditor dipengaruhi oleh variasi etika profesi, efikasi diri, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya sebesar 11,9 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Berikut adalah perhitungan nilai *Q-square*:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2) \dots \dots \dots (1) \\
 &= 1 - (1 - 0,881) \\
 &= 0,881
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai  $Q^2$  sebesar 0,881 yang menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% sehingga nilai t-tabel yang digunakan adalah 1,96. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika t-statistik > 1,96. Kriteria untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas, maka  $H_a$  di terima jika

$p$ -values < 0,05. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini disajikan pada Tabel 8 berikut.

**Tabel 8.**  
**Pengujian Hipotesis**

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Etika Profesi → Kinerja Auditor	0,240	2,408	0,016	Signifikan
Efikasi Diri → Kinerja Auditor	0,303	3,465	0,001	Signifikan
Kecerdasan Spiritual → Kinerja Auditor	0,158	2,113	0,035	Signifikan
Kecerdasan Intelektual → Kinerja Auditor	0,271	3,553	0,000	Signifikan
Kecerdasan Emosional → Kinerja Auditor	0,200	2,536	0,012	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data *SmartPLS* v. 3.2.4, 2016

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor dengan hasil t-statistik (2,408) > 1,96 serta koefisien jalur sebesar 0,240 menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil ini memiliki arti jika semakin tinggi etika profesi yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyuningsih (2010), Choiriah (2013), dan Praktiyasa dan Sari (2016) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Etika profesi dipandang sebagai faktor penting bagi auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan karena etika profesi merupakan penguat kaedah perilaku dan sebagai pedoman yang harus dipenuhi dalam mengemban profesi (Arumsari dan Budiarta, 2016). Seorang auditor yang telah memenuhi prinsip etika profesi akan mampu memberikan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Rasa tanggung jawab inilah yang membuat

auditor berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, pengaruh efikasi diri terhadap kinerja auditor dengan hasil t-statistik  $(3,465) > 1,96$  serta koefisien jalur sebesar 0,303 menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil ini memiliki arti jika semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Stajkovic *et al.* (1998), Engko (2008), dan Afifah *et al.* (2015) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Memiliki efikasi diri yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu memiliki motivasi yang kuat dan tujuan jelas. Pikiran individu terhadap efikasi diri menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu mampu bertahan dalam menghadapi hambatan. Individu dengan efikasi diri yang rendah dalam mengerjakan tugas akan cenderung menghindari tugas tersebut karena akan merasa sulit untuk memotivasi diri sehingga mengurangi usahanya atau menyerah dalam berbagai macam rintangan yang dihadapinya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor dengan hasil t-statistik  $(2,113) > 1,96$  serta koefisien jalur sebesar 0,158 menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil ini memiliki arti jika semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor akan meningkat, begitu

pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wiersma (2002), Tischler *et al.* (2002) Trihandini (2005), dan Choiriah (2013) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Kecerdasan spiritual memungkinkan manusia untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik (Choiriah, 2013). Apabila auditor mempunyai kecerdasan spiritual yang tepat, skandal dan manipulasi tindakan yang dilakukan oleh auditor tidak akan terjadi (Hanafi, 2010).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat, pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor dengan hasil t-statistik (3,553) > 1,96 serta koefisien jalur sebesar 0,271 menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil ini memiliki arti jika semakin tinggi kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Trihandini (2005) dan Choiriah (2013) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Ketika seseorang memiliki tingkat intelegensi yang tinggi maka diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki tingkat intelegensi rendah. Hal ini dikarenakan dengan intelegensi tinggi akan memudahkan menyerap ilmu yang diberikan sehingga seseorang akan mampu memecahkan masalah dalam pekerjaannya. Auditor yang memiliki kecerdasan intelektual rendah akan sulit memahami dan

mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya, sehingga auditor tidak dapat melakukan audit dengan baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor dengan hasil t-statistik  $(2,536) > 1,96$  serta koefisien jalur sebesar 0,200 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil ini memiliki arti jika semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sojka *et al.* (2002), Shahhosseini *et al.* (2013), Shamsuddin & Rahman (2014), dan Mohamad & Jais (2016) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut Watkin (2000), kecerdasan emosional adalah salah satu faktor penting yang akan menghasilkan kinerja yang lebih optimum. Kecerdasan emosional dapat menjadikan seseorang untuk mampu memotivasi diri, memiliki ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa (Cook *et al.*, 2011). Seorang auditor perlu memiliki kecerdasan emosional agar tidak lepas kendali sehingga dapat memaksimalkan kemampuan kognitif yang dimilikinya, mengatur emosi dalam menghadapi tuntutan klien, bekerja sama dan berkoordinasi dengan baik dalam tim (Swari dan Ramantha, 2013).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, kesimpulan yang dapat diperoleh, yaitu etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, yang



memiliki arti bahwa semakin tinggi etika profesi yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor akan meningkat. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, yang memiliki arti bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor akan meningkat. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, yang memiliki arti bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor akan meningkat. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, yang memiliki arti bahwa semakin tinggi kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor akan meningkat. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, yang memiliki arti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, saran yang dapat disampaikan adalah bagi auditor disarankan untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan etika profesi, efikasi diri, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional dalam melaksanakan pengauditan sehingga auditor mampu memberikan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, mampu mengelola emosi ketika dihadapkan dengan berbagai keadaan dalam menjalankan tugas, membantu auditor dalam bertindak dengan penuh kehati-hatian dan dengan demikian skandal dan manipulasi tindakan yang dilakukan oleh auditor akan terhindari. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang mampu memengaruhi kinerja auditor,

seperti tekanan waktu, budaya organisasi, independensi, gaya kepemimpinan, dan konflik peran, serta menggunakan teknik analisis yang berbeda.

## REFERENSI

- Afifah, U., Sari Nelly, R., Anugerah, R., and Sanusi, Z. M. 2015. The Effect of Role Conflict, Self-Efficacy, Professional Ethical Sensitivity on Auditor Performance with Emotional Quotient as Moderating Variable. *Procedia Economics and Finance*. Vol.31, pp: 206-212.
- Arumsari, Adelia Lukyta dan Budiarta, I Ketut. 2016. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5 (8), h: 2297-2304.
- Aryani, Komang Rachma, Trisna Herawati, Nyoman dan Sinarwati, Ni Kadek. 2015. Pengaruh Independensi, Komitmen Profesi, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Kasus pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali). *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.3, No.1.
- Basudewa, Dewa Gede Agung dan Lely Aryani Merkusiwati, Ni Kt. 2015. Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, dan Turnover Intention pada Perilaku Menyimpang dalam Audit. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13 (3), h: 944-972.
- 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 Akuntansi*, 1 (1), h: 3-22.
- Cook, Gail Lynn, Darlene Bay, Beth Visser, Jean E. Myburgh, and, Joyce Njoroge. 2011. Emotional Intelligence: The Role of Accounting Education and Work Experience. *Issues in Accounting Education*, 26 (2), pp: 267-286.
- Djasuli, Mohamad dan Nur Hidayah. 2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja dengan Variabel Moderasi Kompetensi di Kabupaten Lamongan. *Jurnal Universitas Trunojoyo Madura*.
- Dwijayanti, Arie Pangestu. 2009. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Sosial terhadap Pemahaman Akuntansi. *Skripsi Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran*.
- Engko, Cecilia. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10 (1), h: 1-12.

- Fanani, Zaenal, Hanif, Rheny Afriana dan Subroto, Bambang. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 5 (2), h: 139-155.
- Halim, Abdul. 2008. *Auditing I: Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Hanafi, Rustam. 2010. Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Auditor's Performance. *JAAI*, 14 (1), pp: 29-40.
- Harrison-Walker, L Jean. 2008. How Emotional Intelligence and Spirituality Impact Job Survivors In A Post-M&A Work Environment. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 12 (1), pp: 1-23.
- Judge, Timothy A., Bono, Joyce E. 2001. Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), pp: 80-92.
- Legowo, Vidya Agustina, Susatyo Yuwono, dan Amrizal Rustam. 2010. Correlation Between Self Efficacy and Perception of Leadership Transformational Style with Job Participation on the Employees. *Jurnal Psikohumanika*, Vol.3, No.1.
- Lyn Daff, Paul de Lange, Beverley Jackling. 2012. A Comparison of Generic Skills and Emotional Intelligence in Accounting Education. *Issues in Accounting Education*, 27 (3), pp: 627-645.
- McGhee, P. and Grant, P. 2008. Spirituality and Ethical Behavior in the Workplace: Wishful Thinking or Authentic Reality. *Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 13 (2), pp: 61-69.
- Melati, Irma Ika. 2011. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah). *Skripsi Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Mohamad, M. and Jais, J. 2016. Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teacher. *Procedia Economics and Finance*. Vol.35, pp: 674-682.
- Muhammad Arfan dan Ibnu Gautama S. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*, 3 (2), h: 195-205.
- Nugraha, Ida Bagus Satwika Adhi dan Ramantha, I Wayan. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13 (3), h: 916-943.

- Pane, Afrizar. 2016. Faktor-faktor yang Memengaruhi Independensi Auditor Independen Berdampak terhadap Kualitas Laporan Audit Independen. *Tesis Magister Sains Pascasarjana Universitas Sumatera Utara*.
- Praktiyasa, I Gusti Agung Made Wira dan Sari, Ni Luh Widhiyani. 2016. Pengaruh Teknik Audit Berbantuan Komputer, Pelatihan Profesional, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16 (2), h: 1238-1263.
- Putra, Kadek Agus Santika dan Latrini, Made Yenni. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17 (2), h: 1168-1195.
- Rahmasari, Lisda. 2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3 (1), h: 1-20.
- Setiawan, Yuliana Grece dan Latrini, Made Yenni. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Independensi pada Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali). *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16 (2), h: 1034-1062.
- Shahhosseini, M., Silong, A. D., and Ismaill, I. A. 2013. Relationship Between Transactional, Transformational Leadership Styles, Emotional Intelligence and Job Performance. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 4 (1), pp: 15-22.
- Shamsuddin, N. and Rahman, R. A. 2014. The Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance of Call Center Agents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Vol.129, pp: 75-81.
- Sojka, Jane Z., Dawn R. Deeter-Schmelz. 2002. Enhancing the Emotional Intelligence of Salespeople. *American Journal of Business*, 17 (1), pp: 43-50.
- Stajkovic, Alexander D. and Luthans, Fred. 1998. Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124 (2), pp: 240-261.
- Swari., I. A. Putu Candra Mitha dan Ramantha, I. Wayan. 2013. Pengaruh Independensi dan Tiga Kecerdasan terhadap Pertimbangan Pemberian Opini Auditor. *Jurnal Akuntansi*, 4 (3), h: 489-508.
- Thomas Sy, Stephane Cote. 2004. Emotional Intelligence: A Key Ability to Succeed in the Matrix Organization. *Journal of Management Development*, 23 (5), pp: 437-455.

- Tischler, L., Biberman, J., and McKeage, R. 2002. "Linking Emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance". *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3), pp: 203-218.
- Trianevant, Marsha. 2014. Pengaruh Gender, Orientasi Tujuan, *Self-Efficacy*, dan Pengalaman terhadap Audit Judgment (Survey pada 11 Kantor Akuntan Publik di Jakarta). *Skripsi Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama*.
- Trihandini, Fabiola Meirnayati, R.A., 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang). *Tesis Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro*.
- Watkin, C. 2000. Developing Emotional Intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*. 8 (2), pp: 89-92.
- Wiersma, Marjolein Lips. 2002. The Influence of Spiritual "Meaning-Making" on Career Behavior. *Journal of Management Development*, 21 (7), pp: 497-520.
- Wijayanti, Gersontan Lewi. 2012. Peran Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dalam Meningkatkan Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 1 (2), h: 38-42.
- Zakiah, Farah. 2013. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Empiris Mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan Tahun 2009 di Universitas Jember). *Skripsi Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Jember*.