

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori sikap dan perilaku. Teori ini dikembangkan oleh Triandis (1980) yang mengungkapkan bahwa perilaku yang terkait dengan apa yang individu lakukan terdiri dari sebuah keyakinan mengenai konsekuensi dari perbuatan yang dilakukan, aturan sosial yang berkaitan dengan apa yang ada dalam pikiran mereka, dan kebiasaan yang terkait dengan apa yang biasa mereka lakukan. Auditor dituntut untuk berperilaku jujur, tidak memihak siapa pun, berpikir rasional, berperilaku etis, dan bertahan dalam keadaan tertekan, serta melakukan suatu pekerjaan berdasarkan norma profesi dan norma moral yang berlaku. Hal ini akan berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan oleh auditor. Jadi, teori ini sangat membantu para auditor untuk mengendalikan faktor personalnya.

##### **2.1.1 Kinerja**

Mathis dan Jackson (2002) mengungkapkan pengertian kinerja adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Selain itu, Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja (kinetika energi kerja) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2011) juga mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh karyawan. Dessler (1997: 2) juga mengungkapkan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang telah dilakukan dengan peraturan yang telah ditetapkan dan lebih difokuskan pada hasil kerja tersebut.

Definisi yang diungkapkan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan tersebut akan berbeda untuk setiap karyawannya karena setiap manusia memiliki kemampuan dan cara yang berbeda untuk melakukan kegiatannya. Kontribusi kinerja yang baik dari suatu karyawan sangat diperlukan dalam setiap organisasi, sebab hal ini akan mempengaruhi kemajuan organisasi.

Ada beberapa standar kerja yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2002) yang diantaranya :

1. Istimewa, yaitu individu yang telah berhasil mencapai kriteria pekerjaan dan mencapai titik puncak dari standar.
2. Sangat baik, yaitu kinerja yang dihasilkan di atas standar.
3. Memuaskan, yaitu kinerja yang dihasilkan sedikit di atas standar.
4. Rata-rata, yaitu kinerja yang dihasilkan telah mencapai standar.
5. Tidak memuaskan, kinerja yang pada tingkat ini tidak mencapai standar.

Bernardin (1993: 75) mengemukakan bahwa kriteria-kriteria untuk mengukur kinerja yang dimiliki seseorang adalah :

1. Kualitas, seseorang yang memiliki hasil yang baik dari kegiatan yang dilakukannya dan telah mencapai tujuan dari organisasi tersebut.
2. Kuantitas, jumlah kegiatan yang telah dilakukan dan dihasilkan dari seseorang.
3. Ketepatan waktu, kegiatan yang telah diselesaikan oleh seseorang pada waktu yang telah ditentukan dan tidak melewati batas waktu tersebut.
4. Efektivitas, tingkat pengetahuan sumber daya organisasi di mana dengan maksud menaikkan keuntungan.
5. Kemandirian, seseorang yang telah melakukan kegiatan yang diberikan dengan menyelesaikannya sendiri tanpa menyulitkan orang lain.
6. Komitmen, tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau kegiatannya.

Sedangkan Gomez (2003) mengungkapkan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan dapat diterima atas setiap pekerjaan yang dilakukan.

2. Produktivitas, yaitu kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan, yaitu keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Dapat diandalkan, sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu mengambil periode istirahat atau makan yang ditentukan dan dicatat kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan harus dilakukan penilaian karena penilaian ini dapat digunakan untuk analisis apakah karyawan tersebut melakukan kegiatannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau tidak. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan dengan satu set standar dan kemudian mengomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2002: 81). Apabila kinerja karyawan tersebut dinilai baik, maka penilaian ini dapat digunakan oleh atasan sebagai acuan untuk memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan tersebut. Jadi penilaian kinerja ini dapat digunakan sebagai pemberian penghargaan bagi karyawan oleh atasan mereka.

Vroom (1964) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan kegiatannya. Menurutnya, penilaian kinerja dapat diukur melalui dimensi kerja. Dimensi kerja yang dimaksud adalah :

1. *Quality of Output*

Apabila kualitas *output* yang dihasilkan seseorang, maka dapat dikatakan kinerja yang dimilikinya baik pula.

2. *Quantity of Output*

Jumlah *output* yang dilaksanakan harus mencapai jumlah yang akan ditargetkan tanpa meninggalkan kualitas *output*, maka kinerjanya dapat dikatakan baik.

### 3. *Time at Work*

Jika telah mengerjakan kegiatan dengan tepat waktu atau lebih cepat dari waktu yang ditetapkan tanpa menghilangkan kualitas dan kuantitas, maka kinerjanya dianggap baik.

### 4. *Cooperation with Other's Work*

Seseorang harus memiliki sifat kooperatif dalam melakukan kegiatannya karena sifat kooperatif ini merupakan penilaian kinerja juga.

## 2.1.2 Kinerja Auditor

Ada beberapa definisi mengenai kinerja auditor yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya *Goldwasser* (1993) yang menyatakan bahwa :

“Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu (1) kualitas kerja yang merupakan mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor, (2) kuantitas kerja merupakan jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan, (3) ketepatan waktu, yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia”.

Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (*Trisnaningsih*, 2007). Sedangkan *Surya* (2004) menyatakan bahwa kinerja auditor adalah suatu tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang itu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut *Goleman* (2000), kecerdasan emosional dibagi menjadi dua komponen kecakapan, yaitu *intrapersonal intelligence*, dan *interpersonal intelligence* dimana *intrapersonal intelligence* adalah kecakapan yang dimiliki seseorang untuk mengenali dan mengendalikan perasaan diri sendiri. Sementara itu, *interpersonal intelligence* adalah suatu kecakapan yang dimiliki seseorang untuk berhubungan atau berkomunikasi dengan orang lain. *Intrapersonal intelligence* terbagi menjadi :

1. Kesadaran tinggi yang terdiri dari keadaan emosi diri, penilaian pribadi, dan percaya diri.
2. Pengaturan diri yang terdiri dari pengendalian diri, dapat dipercaya, waspada adaptif, dan inovatif.
3. Motivasi yang terdiri dari dorongan berprestasi, komitmen, inisiatif, dan optimis.

Sedangkan untuk *interpersonal intelligence* dibagi menjadi :

1. Empati yang terdiri dari memahami orang lain, mengembangkan orang lain, pelayanan, mengatasi keragaman, dan kesadaran politis.
2. Keterampilan sosial yang terdiri dari komunikasi, kepemimpinan, katalisator perubahan, manajemen konflik, pengikat jaringan, kolaborasi, koperasi, dan kerja tim.

Dari definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja auditor adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang dari suatu pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan kemampuan, jumlah hasil, dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pengukuran untuk kinerja atau prestasi kerja menurut Trisnaningsih (2003) dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kualitas merupakan hal yang berkaitan dengan mutu pekerjaan yang telah dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu yang merupakan kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Ada tiga faktor penentu kinerja dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi suatu organisasi, yaitu (Mahsun, 2007) :

1. Tingkat keterampilan, meliputi pengetahuan, kemampuan interpersonal, kemampuan teknis.
2. Tingkat upaya, pada dasarnya motivasi harus dimiliki oleh seseorang.
3. Kondisi eksternal, meliputi lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal ini auditor yang dikemukakan oleh Winardi (1996) ada dua, yaitu faktor intrinsik, dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik yang berupa pendidikan, kemampuan, dan keterampilan, sedangkan faktor ekstrinsik berupa faktor dari lingkungan kerja. Sementara itu, faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson (1997) adalah :

1. Faktor yang berasal dari individu itu sendiri, yaitu faktor psikologis yang meliputi motivasi, persepsi, sikap, dan kepribadian.
2. Faktor dari luar individu, meliputi pemimpin, imbalan, struktur organisasi, dan lain-lain.

### **2.1.3 Auditor Pemerintah**

Berdasarkan UU Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, pemeriksaan adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi yang dilakukan secara independen, obyektif, dan profesional berdasarkan standar pemeriksaan untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Pemeriksaan dilakukan oleh pihak yang berkompeten, independen, memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman atau disebut juga auditor. Mulyadi (2002) mengemukakan bahwa auditor adalah pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut. Auditor pemerintah dibagi menjadi dua jenis, yaitu auditor eksternal dan auditor internal (UU Nomor 15 Tahun 2004). Perbedaan auditor eksternal dan internal secara umum, yaitu auditor eksternal memberikan opini atas laporan pemeriksaan yang dilakukan tetapi auditor internal tidak memberikan opini.

#### **2.1.3.1 Auditor Eksternal**

UUD 1945 Pasal 23E ayat 1 mengungkapkan bahwa untuk pemeriksaan pengelolaan dan tanggungjawab tentang keuangan negara diadakan oleh badan pemeriksa keuangan yang bebas dan mandiri. Auditor eksternal pemerintah dilaksanakan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh BPK akan dilaporkan kepada DPR, DPD, dan DPRD atau dengan kata lain BPK bertanggungjawab kepada DPR, DPD, dan DPRD sehingga diharapkan BPK melaksanakan pemeriksaan dengan independen. Tugas BPK berdasarkan UU RI No 15 tahun 2006 adalah :

1. Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab dilakukan pada pemerintah pusat, pemerintah daerah, Bank Indonesia, BUMN, BUMD, BLU, dan semua lembaga lainnya yang mengelola keuangan negara.
2. Pemeriksaan yang dilakukan meliputi pemeriksaan kinerja, pemeriksaan keuangan, dan pemeriksaan dengan maksud tertentu.
3. Pemeriksaan dilakukan atas dasar undang-undang dan standar tentang pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.
4. Hasil pemeriksaan dilaporkan kepada DPR, DPD, dan DPRD, serta menyerahkan hasil pemeriksaan secara tertulis kepada Presiden, Gubernur, dan Bupati/Walikota.
5. Hasil pemeriksaan yang telah dilakukan harus dibahas sesuai dengan standar pemeriksaan keuangan negara yang berlaku.
6. Bila terbukti ada tindak pidana, maka BPK wajib melapor pada pihak yang berwenang paling lambat satu bulan sejak diketahui adanya tindak pidana.

#### **2.1.3.2 Auditor Internal**

Mulyadi (2002) menegaskan bahwa auditor internal memiliki tugas untuk menilai dan menyelidiki pengendalian internal dan efisiensi pelaksanaan fungsi suatu organisasi. Selain itu, auditor internal memiliki peranan untuk mengawasi agar tidak terjadi kecurangan, ketidakpatuhan suatu organisasi terhadap peraturan yang ada, dan dapat mengetahui kelemahan dari Sistem Pengendalian Internal (SPI) suatu organisasi. Auditor internal merupakan salah satu unsur manajemen pemerintah yang penting dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (Permenpan No PER/04/M.PAN/03/2008). Demi terwujudnya pemerintahan yang baik, bersih, dan bertanggungjawab diperlukan pengawasan oleh APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah). Pengawasan intern memiliki tugas untuk reuiu, evaluasi, pemantauan, audit, konsultasi, narasumber, pendampingan dan bimbingan teknis, serta pengawasan lain terhadap kegiatan pemerintah (Ristiyanto, 2013). Lembaga yang berwenang untuk melaksanakan tugas APIP adalah :

1. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)

BPKP bertanggungjawab langsung kepada Presiden. Pengawasan yang dilakukan oleh BPKP mengenai akuntabilitas keuangan negara atas

kegiatan yang meliputi kegiatan bersifat lintas sektoral, kegiatan kebendaharaan umum negara berdasarkan penetapan oleh Menteri Keuangan selaku Bendahara Umum Negara, dan kegiatan lain berdasarkan penugasan dari presiden.

2. Inspektorat Jenderal

Pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan Kementerian Negara/Lembaga Negara dilaksanakan untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi Kementerian Negara/Lembaga Negara sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

3. Inspektorat Provinsi

Inspektorat Provinsi bertanggungjawab langsung kepada Gubernur. Pengawasan terhadap kegiatan pemerintah kabupaten/kota yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten/Kota dilaksanakan untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi SKPD Provinsi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

4. Inspektorat Kabupaten/Kota

Pengawasan terhadap kegiatan pemerintah kabupaten/kota yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten/Kota dilaksanakan untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi SKPD sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Inspektorat Kabupaten/Kota bertanggungjawab langsung kepada Bupati/Wali Kota.

#### **2.1.4 Kode Etik**

Kode etik adalah pernyataan tentang prinsip moral dan nilai yang digunakan oleh auditor sebagai pedoman tingkah laku dalam melaksanakan tugasnya (Permenpan No PER/04/M.PAN/03/2008). Kode etik akuntan Indonesia terdiri dari tiga bagian, yaitu prinsip etika, aturan etika, dan interpretasi aturan etika (Riama, 2016). Prinsip etika memberikan kerangka dasar bagi aturan etika, yang mengatur pelaksanaan pemberian jasa profesional oleh anggota. Interpretasi aturan etika merupakan interpretasi yang dikeluarkan oleh badan yang dibentuk oleh himpunan setelah memperhatikan tanggapan dari anggota, dan pihak-pihak berkepentingan lainnya, sebagai panduan dalam penerapan aturan etika tanpa dimaksudkan untuk membatasi lingkup dan penerapannya (Riama, 2016).

Prinsip Etika Profesi Ikatan Akuntan Indonesia berdasarkan standar profesi akuntan publik 1 Januari 2009 diantaranya adalah sebagai berikut (Riama, 2016) :

1. Prinsip Pertama : Tanggung Jawab Profesi

Dalam melaksanakan tanggungjawabnya sebagai professional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan professional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.

2. Prinsip Kedua : Kepentingan Publik

Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen atas profesionalisme.

3. Prinsip Ketiga : Integritas

Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.

4. Prinsip Keempat : Objektivitas

Setiap anggota harus menjaga obyektivitas dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya.

5. Prinsip Kelima : Kompetensi dan kehati-hatian profesional

Setiap anggota harus menjalankan jasa profesionalnya dengan kehati-hatian, kompetensi, dan ketekunan, serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan ketrampilan professional pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja memperoleh manfaat dari jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik, legalisasi dan teknik yang paling mutakhir.

6. Prinsip Keenam : Kerahasiaan

Setiap anggota harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan, kecuali bila ada hak atau kewajiban professional atau hukum untuk mengungkapkannya.

7. Prinsip Ketujuh : Perilaku Profesional

Setiap anggota harus berperilaku yang konsisten dengan reputasi profesi yang baik dan menjauhi tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi.

8. Prinsip Kedelapan : Standar Teknis

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar profesional yang relevan. Sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerima jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan objektivitas.

Prinsip etika profesi akuntan yang telah disebutkan diatas, merupakan ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap akuntan publik. Sedangkan aturan etika terdiri dari AAPI (2014) :

1. Integritas

Setiap akuntan harus tegas dan jujur dalam menjalin hubungan profesional dan hubungan bisnis dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Objektivitas

Setiap akuntan tidak boleh membiarkan subjektivitas, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak layak dari pihak-pihak lain memengaruhi pertimbangan profesional atau pertimbangan bisnisnya.

3. Kompetensi serta Sikap Kecermatan dan Kehati-hatian Profesional

Setiap akuntan wajib memelihara pengetahuan dan keahlian profesionalnya pada suatu tingkatan yang dipersyaratkan secara berkesinambungan.

4. Kerahasiaan

Setiap akuntan wajib menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh sebagai hasil dari hubungan profesional dan hubungan bisnisnya, serta tidak boleh mengungkapkan informasi tersebut kepada pihak ketiga tanpa persetujuan dari klien.

5. Perilaku Profesional

Setiap akuntan wajib mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku dan harus menghindari semua tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi.

## 6. Akuntabel

Akuntabel adalah kemampuan untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Auditor intern pemerintah wajib menyampaikan pertanggungjawaban atas kinerja dan tindakannya kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

Kode etik ini harus ditaati oleh seluruh auditor agar setiap kegiatan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan dapat meningkatkan kepercayaan publik. Penelitian ini menggunakan kode etik AAIPI sebagai indikator dari variabel kode etik.

Menurut [www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com), etika berbeda dengan kode etik. Dasarnya, etika merupakan suatu hal yang ada pada diri individu untuk bersikap dalam sosial yang berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kebiasaan tetapi tidak memiliki sanksi yang tegas jika tidak melanggarnya. Sedangkan, kode etik adalah peraturan yang tertulis, dan mengikat, serta memiliki sanksi tegas jika melanggarnya. Selain perbedaan, terdapat persamaan antara etika dan kode etik. Persamaannya adalah memiliki tujuan untuk bertanggungjawab atas apa yang telah diperbuat.

### 2.1.5 Kecerdasan Intelektual (IQ)

Zaman dahulu, manusia meyakini bahwa kecerdasan intelektual merupakan penentu dalam kesuksesan seseorang. Padahal kesuksesan dapat ditentukan oleh hal lain, bukan hanya kecerdasan intelektual yang dapat menjadi penentu kesuksesan seseorang. Goleman (2003) mengungkapkan bahwa 20% kesuksesan dapat ditentukan oleh kecerdasan intelektual, sedangkan faktor-faktor lain termasuk kecerdasan emosional juga dapat menentukan kesuksesan sebesar 80%. Jika ingin mengetahui kemampuan intelektual yang dimiliki dapat dilakukan pengukuran dengan alat tes yang disebut tes IQ (*Intelligence Quotient*).

Pengertian kecerdasan secara umum adalah suatu kemampuan yang membedakan kualitas orang yang satu dengan yang lainnya (Sutiyarsih, 2016). Galton (1869 dalam Joseph, 1978: 19) menyatakan pengertian *intelligence* atau

kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang dimiliki setiap orang untuk menyesuaikan diri pada lingkungan yang selalu berubah dan kecerdasan ini dipengaruhi oleh faktor genetik. Kecerdasan intelektual dibagi menjadi dua kategori, yaitu kategori *g factor*, dan kategori *s factor* (Eysenck, 1981: 13). Kategori *g factor* (kognitif) merupakan kemampuan secara umum yang dimiliki oleh setiap orang, seperti kemampuan mengingat dan berpikir. Kategori yang kedua adalah *s factor*, yaitu kemampuan khusus yang dimiliki individu. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan intelektual sebagai kecerdasan, berakal, dan pikiran yang jernih yang didasarkan ilmu pengetahuan. Amelia (2009) menjelaskan secara singkat mengenai kecerdasan intelektual :

Keberhasilan manusia menurut pendapat umum dipengaruhi oleh peran besar kecerdasan intelegensi atau IQ. Artinya, hanya mereka yang memiliki kecerdasan intelektual, akademis, matematis saja yang mampu mewujudkan keberhasilan seseorang termasuk keberhasilan dalam pekerjaan. Sama seperti auditor, dalam kinerjanya sangat dipengaruhi dengan kecerdasan intelegensi. Kepintaran banyak dimanfaatkan dalam dunia kerja, misalnya dalam level manajemen sebagai pihak perencana strategis yang akan menentukan nasib organisasi di masa depan. Kemampuan untuk menyusun program-program jangka panjang, prediksi ke masa depan, menyusun perkiraan-perkiraan strategis, memerlukan kemampuan intelektual tinggi untuk keperluan analisis-analisis mendalam. Walaupun kecerdasan intelegensi menjadi tolok ukur dari kepintaran seseorang, kecerdasan intelegensi bukan menjadi satu-satunya indikator kesuksesan.

Kesimpulan dari definisi yang diungkapkan oleh para ahli di atas adalah kecerdasan intelektual merupakan kemampuan berpikir dari akal cemerlang yang dimiliki setiap manusia dan dipengaruhi oleh faktor genetik. Kecerdasan intelektual atau IQ yang tinggi dibutuhkan oleh setiap orang khususnya auditor karena orang yang memiliki IQ yang tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan dan mampu memecahkan masalah yang terkait dengan pekerjaannya. Hal ini akan meningkatkan kinerja auditor dan dapat meningkatkan kepercayaan publik.

Robbins (2001) mengatakan bahwa dalam kecerdasan intelektual terdiri dari tujuh dimensi yaitu :

1. Kecerdasan angka, kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghitung cepat dan tepat.

2. Pemahaman verbal, kemampuan untuk memahami apa yang telah dibaca dan didengar.
3. Kecepatan persepsi, kemampuan untuk mengetahui persamaan dan perbedaan dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif, kemampuan untuk mengenali runtutan suatu masalah dan berusaha untuk memecahkan masalah tersebut.
5. Penalaran deduktif, kemampuan yang menggunakan logika dalam menilai implikasi suatu argumen.
6. Visualisasi spasial, kemampuan dalam membayangkan suatu objek dalam suatu ruangan dimana jika posisi objek tersebut diubah.
7. Daya ingat, kemampuan dalam menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Indikator untuk mengukur kecerdasan intelektual menurut Wiramihardja (2007) adalah kemampuan numerik, kemampuan figur, dan kemampuan verbal. Kemampuan numerik adalah pemahaman dan penalaran dalam bidang angka, sedangkan kemampuan figur adalah kemampuan pemahaman dan penalaran dalam bidang bentuk, dan kemampuan verbal adalah pemahaman dan penalaran dalam bentuk bahasa. Sementara itu, indikator kecerdasan intelektual menurut Sternberg (1981 dalam Sutiyarsih, 2016) :

1. Intelegensi verbal, mampu berkomunikasi dengan kosa kata yang baik, menunjukkan rasa keingintahuan yang tinggi, membaca dengan penuh pemahaman.
2. Kemampuan memecahkan masalah, mampu menghadapi masalah yang dihadapi, dapat menyelesaikan masalah secara optimal, mengambil keputusan yang tepat.
3. Intelegensi praktis, sadar akan situasi dilingkungan sekitar, menunjukkan minat terhadap dunia luar.

#### **2.1.6 Kecerdasan Emosional (EQ)**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan dalam menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur keadaan jiwa, serta berempati dan berdoa (Goleman, 2000). Patton (1998: 3) juga memberikan

pendapat bahwa emosi yang digunakan secara efektif dapat mencapai tujuan dalam kegiatan yang dilakukan. Jadi, dengan adanya kecerdasan emosional, seseorang mampu mengendalikan emosinya pada situasi yang tepat, dan mengatur suasana hati. Definisi kecerdasan emosional menurut Robbins (2001) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi dalam mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional.

Kesimpulan yang ditarik dari definisi kecerdasan emosional yang diungkapkan oleh para ahli di atas adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri, bertahan dalam menghadapi frustrasi, mampu berkomunikasi terhadap sesama, dan mampu mengatur suasana hati agar dapat menyesuaikan diri di lingkungan tempat kita berada. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat dengan mudah menyesuaikan diri dalam lingkungan dimana pun ia berada. Ia juga dapat bekerja sama dengan tim walaupun anggota tim tersebut berubah-ubah. John, Robert, dan Matteson (2002) memberikan pendapat bahwa ada dua cara untuk mengelola emosional dalam diri. Cara yang pertama adalah *surface acting*, maksudnya seseorang dapat mengatur ekspresi emosionalnya. Cara yang kedua, yaitu *deep acting* dimana seseorang mengubah perasaan menjadi ekspresi yang diinginkan.

Selain kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional juga diperlukan dalam menentukan kesuksesan seseorang karena setiap manusia pasti memiliki kelebihan maupun kekurangan. Kekurangan ini harus dikendalikan dengan kecerdasan emosional, yaitu dengan cara memotivasi diri, kuat dalam menghadapi setiap kegagalan, dan lain sebagainya. Hal ini akan membangkitkan semangat dalam diri sehingga tujuan dari kegiatan yang dilakukan akan tercapai. Selain itu, kita juga dapat lebih terbuka atau menerima pendapat orang lain sehingga terjalin hubungan yang baik antar sesama manusia.

Pengukuran kecerdasan emosional dapat dilakukan melalui aspek-aspek yang ada. Goleman (2000) menyatakan bahwa untuk mengukur kecerdasan emosional ada lima indikator, yaitu :

1. Pengenalan diri (*Self Awareness*), yaitu menetapkan tolak ukur yang realistis atas kemampuan yang dimiliki diri sendiri untuk meningkatkan

kepercayaan diri yang kuat, serta dapat mengetahui apa yang sedang dirasakan dan menggunakannya untuk pengambilan keputusan.

2. Motivasi (*Motivation*), yaitu suatu keinginan dari luar maupun dalam diri untuk menggerakkan atau menuntun seseorang menuju sasaran serta bertindak efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
3. Pengendalian diri (*Self Controlling* atau *Self Management*), yaitu mampu menguasai emosi diri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas.
4. Empati (*Empathy*), yaitu merasakan dan memahami apa yang orang lain rasakan, menumbuhkan rasa saling percaya, serta menyelaraskan diri dengan perbedaan yang dimiliki orang lain.
5. Keterampilan sosial (*Social Skill* atau *Relationship Management*), yaitu mampu berinteraksi dengan orang lain, bekerja sama dalam tim, cermat dalam membaca situasi, dan menggunakan keterampilan diri untuk mempengaruhi dan memimpin.

### **2.1.7 Kecerdasan Spiritual (SQ)**

Definisi kecerdasan spiritual yang dikemukakan oleh Eckersley (2000: 5) adalah perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas dalam hidup kita. Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan yang diberi makna sebagai ibadah untuk setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan berdasarkan pemikiran yang bersifat fitrah atau bersih menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pemikiran akan ketuhanan serta berprinsip bahwa setiap perbuatannya adalah semata-mata untuk ibadah atau mengabdikan kepada Tuhan (Agustian, 2004). Zohar dan Marshal (2000) mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Pengertian-pengertian yang diungkapkan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang untuk memaknai dalam setiap perbuatan atau kegiatan yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh McCormick (1994), serta Mitroff dan Denton (1999) mengungkapkan perbedaan mengenai kecerdasan spiritual dan religiusitas.

Mereka menjelaskan bahwa religiusitas adalah hal yang berkaitan dengan sang pencipta, sedangkan kecerdasan spiritual adalah terfokus pada hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya. Kecerdasan spiritual lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja (Hoffmann, 2002). Orang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan lebih memaknai seluruh kegiatan yang dilakukan semasa hidupnya. Selain itu, seseorang yang selalu mengaitkan kegiatannya dengan kecerdasan spiritual akan memiliki rasa bahwa kehidupannya lebih berarti dan selalu bersyukur atas apa yang telah dicapai. Kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh auditor berfungsi untuk mencegah dan menghentikan tindakan pelanggaran kode etik.

Indikator untuk mengukur kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen yang ada dalam dunia bisnis, yaitu (Sukidi, 2002) :

1. Mutlak jujur, berkata apa adanya sesuai dengan kenyataan dan konsisten akan kebenaran.
2. Keterbukaan, dapat saling berbagi dengan sesama, tidak egois dan mampu menerima pendapat orang lain.
3. Pengetahuan diri, yaitu memiliki kesadaran yang tinggi.
4. Fokus pada kontribusi, maksudnya lebih mengutamakan memberi kepada sesama daripada menerima.
5. Spiritual non dogmatis, meliputi kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai, mampu menghadapi penderitaan, dan bersikap fleksibel.

Agustian (2001) mengungkapkan prinsip-prinsip kecerdasan spiritual yang terdiri dari :

1. Prinsip Bintang

Prinsip yang berdasarkan iman kepada Tuhan. Setiap tindakan yang dilakukan akan diawasi oleh Tuhan. Jadi tindakan tersebut dilakukan hanya untuk Tuhan dan tidak mengharapkan pamrih.

2. Prinsip Malaikat (Kepercayaan)

Prinsip yang berdasarkan iman kepada malaikat. Setiap kegiatan yang dikerjakan dengan baik harus sesuai dengan sifat yang dimiliki malaikat.

### 3. Prinsip kepemimpinan

Prinsip yang berdasarkan iman kepada Rasulullah SAW. Setiap orang harus memiliki prinsip yang teguh pendirian sehingga dapat menjadi pemimpin yang sejati.

### 4. Prinsip Pembelajaran

Prinsip yang berdasarkan iman kepada kitab. Perbanyak membaca dan belajar sehingga wawasan kita bertambah dan menemukan kebenaran yang hakiki serta menjadikan kitab suci sebagai pedoman.

### 5. Prinsip Masa Depan

Prinsip yang berdasarkan iman kepada hari akhir. Setiap perbuatan yang dilakukan manusia akan mendapat balasan, baik itu dibalas dalam jangka waktu yang pendek, jangka menengah, atau pun jangka panjang.

### 6. Prinsip Keteraturan

Menyusun rencana secara teratur agar terlihat tujuan yang jelas.

Terhambatnya perkembangan kecerdasan spiritual pada seseorang diakibatkan oleh beberapa faktor, yaitu (Sumediyani, 2002) :

1. Seseorang yang tidak mendapatkan kasih sayang yang cukup dari orang tuanya.
2. Terlalu banyak mengharap akan sesuatu.
3. Adanya ajaran untuk menekan *insting*.
4. Terlukanya jiwa seseorang karena berdasarkan pengalamannya yang pernah tidak dihargai, atau disebabkan oleh hal lainnya.
5. Terjadi ketidakseimbangan antara ego dan superego, antar ego sadar yang rasional dan tuntutan dari alam tak sadar.
6. Adanya aturan moral yang menekan *insting* ilmiah.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kode etik diperlukan untuk melakukan kegiatan sesuai dengan aturan yang berlaku pada suatu organisasi. Selain itu, ini juga berguna untuk mengatur hubungan antara auditor dan pengguna jasa auditor. Hal ini akan meminimalisir setiap kemungkinan terjadinya penyelewengan. Kode etik merupakan faktor yang sangat penting bagi auditor karena jasa dari auditor yang memegang teguh kode etik akan menumbuhkan kepercayaan publik. Setiap auditor harus menaati kode

etik tersebut guna mempertanggungjawabkan jasa yang diberikan sehingga menjadi jaminan kinerja auditor tersebut. Kinerja yang dimiliki auditor akan mempengaruhi jasa audit yang dihasilkan. Oleh sebab itu, kode etik menjadi salah satu penentu kinerja seorang auditor.

Pernyataan-pernyataan di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan Soraya (2014). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kode etik berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal serupa juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2011). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara persepsi kode etik terhadap kinerja auditor.

Kecerdasan intelektual yang tinggi juga diperlukan oleh seorang auditor karena akan berguna untuk memahami kode etik yang berlaku. Auditor yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan dan dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Selain itu, auditor juga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh sebelumnya ke dalam pekerjaannya. Kecerdasan intelektual yang tinggi juga dapat memudahkan auditor dalam melakukan tugasnya. Karena auditor yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi berarti memiliki kemampuan yang lebih, seperti kemampuan untuk menghitung dengan cepat, dapat mengingat suatu hal dalam jangka waktu yang lama, dan dapat menganalisa sesuatu.

Adanya pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor dikemukakan oleh beberapa penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Putra dan Made Yenni (2016) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fathinah (2015) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Made Yenni (2016) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi pada Kinerja Auditor membuktikan kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja.

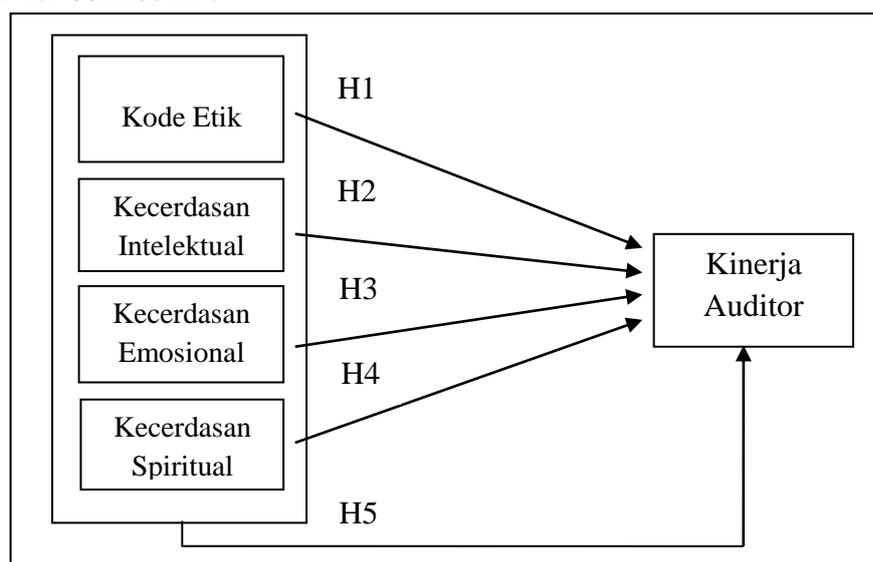
Setiap individu akan menghadapi berbagai macam masalah dalam kehidupannya. Oleh karena itu, kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk mengendalikan emosional dalam menghadapi masalah tersebut. Seorang auditor harus mampu mengendalikan emosionalnya agar dapat menyesuaikan diri dengan cepat dan mudah. Hal ini dikarenakan auditor akan sering berhubungan dengan banyak orang dan sering bekerja dalam suatu tim. Auditor harus pandai menyembunyikan emosinya agar tidak terbawa pada saat bekerja. Kemungkinan setiap individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan berhasil dalam kehidupannya dan mampu memotivasi diri untuk berprestasi (Rachmi, 2010). Itulah mengapa kecerdasan emosional sering dikaitkan dengan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Made Yenni (2016) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi pada Kinerja Auditor menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Putra dan Made Yenni (2016) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Fathinah (2015) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta.

Kecerdasan spiritual memiliki peran penting dalam bertindak. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual ini akan cepat menyadari jika ia telah bertindak tidak sesuai dengan aturan. Hal ini dikarenakan ia merasa bahwa kehidupannya tidak bermakna jika melakukan pelanggaran tersebut. Mereka yang dapat memberi makna pada hidupnya dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja akan membuatnya menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibandingkan dengan orang yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman, 2002: 133). Jadi, kecerdasan spiritual ini harus dimiliki oleh setiap auditor. Adanya kecerdasan spiritual akan membantu auditor untuk saling mengingatkan dan menasehati bila rekannya telah bertindak melanggar aturan. Hal tersebut akan menumbuhkan rasa saling menghargai antar sesama.

Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Made Yenni (2016) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian dari Fathinah (2015) yang mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian dari Siregar dan Iswandi (2015) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor. Apriyanti (2014) juga mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti gambar 2.1 berikut ini :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Tahun	Tujuan	Hasil
1.	Astrid Fembriani dan I Ketut Budiarta	2016	Mengetahui pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman <i>good governance</i> , gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi pada kinerja auditor	Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja auditor pemerintah dipengaruhi oleh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman <i>good governance</i> , gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen orga-

			pemerintah.	nisasi.
2.	Kadek Agus Santika Putra dan Made Yenni Latrini	2016	Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor di KAP di Bali.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
3.	Nurullitasari Mulyani	2016	Memprediksi apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual jika di moderasi dengan memiliki perilaku religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh religiusitas (variabel moderasi) terhadap hubungan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.
4.	Kadek Candra Dwi C, I Gusti Purnamawati dan Nyoman Trisna Herawati	2015	Mengetahui pengaruh etika profesi auditor, profesionalisme, motivasi, budaya kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja auditor junior.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika profesi auditor, profesionalisme motivasi, budaya kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja auditor junior.
5.	Apriyanti	2014	Mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan perilaku etis terhadap kinerja auditor BPK dan BPKP Perwakilan Provinsi Riau.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan perilaku etis berpengaruh terhadap kinerja auditor.
6.	Muhammad Faisal	2014	Menganalisis pengaruh pemahaman <i>good governance</i> dan independensi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>good governance</i> dan independensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
7.	Kompiang Martina Dinata Putri dan I.D.G Dharma Suputra	2013	Mengetahui pengaruh independensi, profesionalisme, dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada KAP di Bali.	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa independensi, profesionalisme, dan etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
8.	Anis Choiriah	2013	Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor, pengaruh	Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, ke-

			kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor, pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor, dan pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor.	cerdasan emosional, dan etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.
9.	Indiarti Shoviana Dewi	2011	Mendapatkan bukti secara empiris apakah kecerdasan emosional, persepsi kode etik, tekanan waktu dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.	Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional, persepsi kode etik, tekanan waktu dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor baik secara parsial maupun bersama-sama.
10.	Melli Amelia	2009	Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelegensi auditor terhadap kinerja auditor dengan kepercayaan diri sebagai variabel <i>moderating</i> .	Hasil dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan intelegensi berpengaruh terhadap kinerja auditor, tetapi kecerdasan emosional dan kecerdasan intelegensi dengan kepercayaan diri sebagai variabel <i>moderating</i> tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor.

Sumber : Literatur dan penelitian terdahulu

## 2.4 Hipotesis

Ada lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang diantaranya adalah :

H1: Pengaruh antara kode etik terhadap kinerja auditor.

H2: Pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor.

H3: Pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.

H4: Pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor.

H5: Pengaruh antara kode etik, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja auditor.