

**PENGARUH IQ, EQ, SQ DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA AUDITOR**

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo)

Oleh :

Rian Angga Purnawan

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

This research aim to analyse the impact of intellectual quotient, emotional quotient, spiritual quotient, and work environment on the auditor's performance. The sample of this research was an auditor who worked in Yogyakarta and Solo Public Accounting Firms. The sample was taken by purposive sampling method and 57 auditor's was obtained. The analysis technique which used to examine was multiple linear regression analysis using SPSS 15.0

Based on the analysis result, it found out that intellectual quotient and spiritual quotient did not influence to the auditor's performance, meanwhile emotional quotient and work environment gave positive effect to the auditor's performance. Intellectual quotient does not affect performance can be attributed to the characteristics of respondents who have a young age, the last level of education and gender. Spiritual quotient did not affect performance due to the SISRI questionnaire in contrast to ISA 200 which required auditors to be professional skeptacists.

Keywords: Intellectual Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient, Work Environment, Auditor's Performance

A. Pendahuluan

A. Latar Belakang Penelitian

Profesi sebagai auditor merupakan profesi yang penting guna mendapatkan keandalan dari informasi laporan keuangan yang dapat dipercaya bagi *stakeholder*. Yendrawati (2016) menjelaskan bahwa auditor diharapkan untuk dapat memberikan kepercayaan pada pemeriksaan dan opini yang diberikan, sehingga profesionalisme menjadi tugas yang utama seorang auditor eksternal. Namun, dalam praktiknya di Indonesia terdapat beberapa kasus tidak profesionalnya seorang auditor. Pada tahun 2011 kasus mengenai kegagalan audit yang dilakukan oleh mitra EY di Indonesia yaitu KAP Purwantono, Suherman & Surja yang kemudian sepakat untuk membayar denda senilai US \$ 1 juta. Kemudian dari pantauan ICW (indonesian Corruption Watch) sejak tahun 2005 hingga tahun 2017, setidaknya terdapat 6 kasus suap yang melibatkan auditor BPK, 4 kasus terkait opini BPK, 1 kasus untuk mengubah hasil temuan dan 1 kasus agar mengesampingkan temuan BPK yang mencurigakan (Anton, 2017).

Pada tahun 2019, dunia penerbangan di Indonesia dikejutkan dengan laporan keuangan PT. Garuda Indonesia yang diduga pada tahun 2018 tidak diaudit oleh standar akuntansi yang berlaku. Pada tahun 2018, PT. Garuda Indonesia membukukan laba bersih 809 ribu US Dollar, padahal di tahun sebelumnya PT. Garuda Indonesia mengalami rugi 216,58 juta US Dollar. Auditor yang memeriksa laporan PT. Garuda Indonesia adalah KAP Tanubrata Sutanto Fahmi Bambang & Rekan. Hal ini terjadi karena KAP ini sudah mengakui pendapatan piutang meski secara nominal belum diterima oleh perusahaan (Ananta dan Gian, 2019).

Choiriah (2013) menjelaskan bahwa kegagalan audit menunjukkan masih belum maksimal dan juga optimalnya kompetensi, kemampuan mengelola emosi dan spiritual yang kurang mendukung, karena banyak dari auditor yang terlibat dengan kasus auditor yang menyebabkan rusaknya citra KAP secara umum. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang auditor, yang berasal dari dalam diri mereka yaitu unsur psikologis manusia adalah kemampuan mengelola emosional dan kemampuan intelektual (Dozer, 2014).

Kinerja dari seorang auditor bukan hanya diukur dari kemampuan kerja yang sempurna, namun juga kecerdasan emosi yang nantinya akan memberikan dampak pada seorang auditor tersebut. Goleman (2007) mengungkapkan bahwa faktor penentu kesuksesan seseorang, 80% nya adalah dari kecerdasan emosional (EQ) dan 20% nya berasal dari kecerdasan intelektual (IQ). Faktor-faktor psikologis yang mempunyai pengaruh terhadap *skill* yang dimiliki seorang akuntan di dalam organisasinya diantaranya yaitu kemampuan seorang akuntan dalam mengelola diri sendiri, kemampuannya mengatur emosi dalam dirinya, serta dapat berpikir secara tenang dan juga tidak mudah terbawa emosi agar dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik. Agar dapat mewujudkan tujuan organisasi dengan maksimal, suatu organisasi setidaknya mampu memberikan dua dimensi dari lingkungan kerja dalam keadaan yang baik, sehingga nantinya diharapkan kinerja dari seorang karyawan mampu berjalan dengan maksimal dan kerja sama antar karyawan maupun dengan atasannya dapat terjalin dengan baik.

Menurut Idrus (2002) SQ merupakan landasan yang dibutuhkan oleh seseorang agar fungsi kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ)

dapat bekerja secara efektif. Secara singkat, kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seseorang mampu memadukan dua kemampuan lain yaitu kecerdasan intelektual (IQ) dan juga kecerdasan spiritual (SQ). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2017) menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) yang dimiliki oleh seseorang sifatnya lebih permanen daripada kecerdasan emosional (EQ) yang justru memungkinkan untuk dapat dipelajari dan dikembangkan. Dengan kecerdasan spiritual, seseorang menjadi dapat lebih bersikap dengan tenang, berfikir positif, dan menyelesaikan segala sesuatu dengan bijaksana.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut Budianto dan Katini (2015) organisasi yang merupakan tempat untuk bekerja seharusnya memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang dapat memberikan memotivasi pada karyawan untuk dapat bekerja lebih maksimal. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberi rasa puas kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan juga akan memberi suatu kesan bagi karyawan yang diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi suatu organisasi.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Choiriah (2013) dan dari penelitian yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2017). Peneliti mengganti variabel etika profesi dengan variabel lingkungan kerja karena peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mengobservasi faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dari dalam individu yaitu tentang IQ, EQ, dan SQ serta dari luar individu yaitu lingkungan kerja sesuai dengan teori atribusi yang

menjelaskan bagaimana faktor internal dan eksternal individu mempengaruhi perilaku seseorang.

Penelitian tentang kecerdasan emosional, intelektual, dan spiritual sudah banyak diteliti. Akan tetapi, penelitian IQ, EQ, SQ yang berhubungan dengan auditing belum terlalu banyak. Beberapa peneliti yang telah menguji variabel IQ, EQ, SQ yang berhubungan dengan auditing adalah Gunaeka (2012) tentang pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja auditor pada KAP di Surabaya, Swari dan Samantha (2013) tentang pengaruh independensi dan tiga kecerdasan terhadap pemberian opini auditor, Choiriah (2013) tentang pengaruh EQ, IQ, SQ, dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada KAP di Padang dan Pekanbaru, Dozer (2014) tentang pengaruh EQ, IQ, dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada KAP di Yogyakarta, dan penelitian yang dilakukan Putra dan Yenni (2016) tentang pengaruh IQ, EQ, SQ, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Peneliti perlu untuk menguji kembali variabel tersebut untuk melihat baik pengaruh dari dalam (*internal*) maupun dari luar (*eksternal*) auditor.

B. Tinjauan Pustaka

A. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Kinerja dari seorang auditor sangat ditentukan oleh perilaku auditor dalam menjalankan tugasnya. Perilaku auditor dipengaruhi internal forces dan external

forces merupakan dasar terbentuknya perilaku auditor dalam bertindak dalam pelaksanaan tugas maupun dalam menghadapi situasi dalam KAP sehingga dapat tercapainya kinerja auditor itu sendiri (Sitio dan Anisyukurlillah, 2014). Fritz Heider (1958) menjelaskan bahwa perilaku individu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*) yaitu faktor yang berasal dari luar individu, seperti kesulitan dalam pekerjaan, situasi, tempat kerja, dan lain sebagainya.

B. Kinerja Auditor

Menurut Mulyadi (2007) menjelaskan bahwa kinerja adalah keberhasilan tim, personel, atau unit organisasi dalam mencapai sasaran strategik dengan perilaku yang diharapkan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja seseorang dihasilkan dengan mengerahkan kemampuannya untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Kinerja auditor adalah akuntan publik yang menjalankan tugas pemeriksaan dengan obyektif atas laporan keuangan suatu organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk memberikan penilaian apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, (Mulyadi 2002). Karakteristik yang membedakan antara kinerja auditor dengan kinerja karyawan adalah pada hasil keluaran (*output*) yang dihasilkan. Kinerja karyawan pada umumnya bersifat konkrit, sedangkan kinerja auditor pada umumnya bersifat abstrak dan kompleks.

C. Kecerdasan Intelektual (IQ)

Menurut Anastasi dan Urbina (1997) mengemukakan bahwa inteligensi bukanlah merupakan suatu kemampuan tunggal dan seragam, akan tetapi merupakan kombinasi dari berbagai fungsi. Istilah ini pada umumnya digunakan untuk mencakup gabungan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk bertahan dan maju dalam suatu budaya tertentu.

Menurut Robbins (2001) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Contohnya adalah tes IQ yang digunakan untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Terdapat perbedaan tuntutan pekerjaan bagi karyawan untuk mengimplementasikan kemampuan intelektualnya. Semakin rumit pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka kecerdasan intelektual (IQ) seseorang harus semakin tinggi untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kesimpulannya, semakin banyak tuntutan informasi dalam suatu pekerjaan, semakin banyak kecerdasan intelektual diperlukan untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal

D. Kecerdasan Emosional (EQ)

Menurut Goleman (2007) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali emosi diri, yang berupa emosi positif dan emosi negatif. Emosi negatif memiliki beberapa ciri yaitu: membuat perasaan putus asa, frustrasi, dengki, iri hati dan hal negatif lainnya. Sedangkan emosi positif memiliki beberapa ciri diantaranya adalah selalu membuat perasaan damai, gembira, rasa persahabatan, sejahtera, dan hal-hal positif lainnya. Sedangkan

menurut Agustian (2007) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.

E. Kecerdasan Spiritual (SQ)

Agustian (2007) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, tingkah laku dan aktifitas, serta dapat menyinergikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara bersama-sama. Prinsip-prinsip kecerdasan spiritual yang dijelaskan oleh Agustian (2007) antara lain : prinsip kepercayaan, prinsip bintang, prinsip kepemimpinan, prinsip pembelajaran, prinsip keteraturan dan prinsip masa depan.

Definisi lain dari kecerdasan spiritual dijelaskan oleh Bahrudin dan Zakaria (2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah suatu wawasan pemikiran yang mengagumkan yang menginspirasi, mendorong, dan efektif dan terinspirasi dari menghayati makna ketuhanan, sehingga dapat mengenal dan yakin terhadap tuhan.

F. Lingkungan Kerja

Taiwo (2010) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, dan orang-orang yang dapat mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari mempengaruhi terhadap cara seorang karyawan dalam bekerja. Orang-orang, peralatan, tata ruang kerja

merupakan lingkungan kerja fisik, sedangkan situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Sedangkan menurut Swastha dan Sukotjo (2007) menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik yang berada di Yogyakarta dan Solo, alasan peneliti memilih Yogyakarta dan Solo karena berdasarkan sejarah perkembangan kota, maka tidaklah mengherankan bila dua daerah ini memiliki sisi budaya yang hampir sama dengan demikian lingkungan kerja dari Yogyakarta dan Solo tidak jauh berbeda (<http://www.wisatapedia.net/index.php/telusur/yogyakarta-dan-solo/>; diakses tanggal 20 Maret 2019).

Data Karakteristik Responden

Deskripsi		Jumlah
Umur	< 25 tahun	28
	25-30 tahun	16
	>30 tahun	13
Jenis Kelamin	Laki – laki	34
	Perempuan	23
Status	Belum menikah	41
	Menikah	16
Pendidikan Terakhir	S1	57

B. Uji Kualitas Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOT_IQ	57	29	50	39,05	6,435
TOT_EQ	57	29	50	40,33	6,704
TOT_SQ	57	14	50	39,98	6,664
TOT_LK	57	28	45	36,25	4,545
TOT_KIN	57	18	30	24,75	3,366
Valid N (listwise)	57				

Tabel menunjukkan bahwa sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 57 responden. Variabel IQ memiliki nilai minimum sebesar 29, nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 39,05 dan standar deviasi (*Std. Deviation*) 6,435. Variabel EQ memiliki nilai minimum sebesar 29, nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 40,33 dan standar deviasi (*Std. Deviation*) 6,704. Variabel SQ memiliki nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 39,98 dan standar deviasi (*Std. Deviation*) 6,664. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 28, nilai maksimum sebesar 45, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 36,25 dan standar deviasi (*Std. Deviation*) 4,545. Variabel kinerja auditor memiliki nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 30, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 24,75 dan standar deviasi (*Std. Deviation*) 3,366.

2. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Data

	Unstandardized Residual
N	57
Normal Mean Parameters(a,b)	,0000000
Std. Deviation	1,47105717
Most Extreme Absolute Differences	0,076
Positive	0,069
Negative	-0,076
Kolmogorov-Smirnov Z	0,575
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,896

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 15.0

Tabel menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* dalam pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dari seluruh residual data yang digunakan dalam penelitian ini sebesar $0,896 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan data yang digunakan sebagai sampel penelitian berdistribusi normal.

3. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	Total Sig-2 tailed	Keterangan
IQ	0,000	Valid
EQ	0,000	Valid
SQ	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	0,000	Valid
Kinerja Auditor	0,000	Valid

4. Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah item	Keterangan
IQ	0,930	10	Reliabel
EQ	0,957	10	Reliabel
SQ	0,932	10	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,708	9	Reliabel
Kinerja Auditor	0,893	6	Reliabel

Tabel menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel yang nilainya lebih besar dari 0,07. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel yaitu IQ, EQ, SQ, lingkungan kerja, dan kinerja auditor, item-item kuesionernya adalah reliabel yang berarti bahwa item kuesiner masing-masing variabel adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

5. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error
(Constant)		
TOT_IQ	0,605	1,653
TOT_EQ	0,645	1,550
TOT_SQ	0,867	1,154
TOT_LK	0,931	1,074

Sumber: Output SPSS 15.0

Tabel menunjukkan bahwa nilai tolerance pada semua variabel $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas,

artinya tidak terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi.

6. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedasitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Jika nilai Sig atau *p-value* lebih besar dari Alpha 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedasitas. Hasil yang diperoleh peneliti untuk uji reabilitas disajikan dalam tabel berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	2,397	1,377		1,740	0,088
TOT_IQ	0,014	0,021	0,109	0,655	0,516
TOT_EQ	-0,030	0,020	-0,242	-1,506	0,138
TOT_SQ	,0020	0,017	0,156	1,129	0,264
TOT_LK	-0,036	0,024	-0,198	-1,482	0,144

Hasil uji Glejser pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dimiliki variabel IQ sebesar 0,516, variabel EQ sebesar 0,138, variabel SQ sebesar 0,264, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,144. Dari hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan uji Glejser nilai sig variabel IQ, EQ, SQ, dan lingkungan kerja lebih besar dari nilai sig 0,05, hal ini menandakan model regresi tidak terkena heteroskedastisitas.

B. Hasil Penelitian Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,899	0,809	0,794	1,527

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,794 atau 79,4%. Variabel kualitas audit dapat dijelaskan sebesar 79,4% oleh variabel independen IQ, EQ, SQ dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2. Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji parsial (uji-*t*) disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Parsial (Uji-*t*)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	4,480	2,622		0,094
TOT_IQ	0,046	0,041	0,087	0,269
TOT_EQ	0,412	0,038	0,820	0,000
TOT_SQ	-0,055	0,033	-0,110	0,098
TOT_LK	0,113	0,047	0,153	0,019

Persamaan uji selisih nilai mutlak berdasarkan tabel 4.14 adalah sebagai berikut:

$$KIN : 4,480 + 0,046 IQ + 0,412 EQ - 0,055 SQ + 0,113 LK + e$$

Tabel menunjukkan hasil pengujian untuk model yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari uji hipotesis :

a. Uji Hipotesis Satu (H₁)

Berdasarkan tabel, *Intelectual Quotien* (IQ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,046 dengan nilai signifikansi 0,269 > α 0,05, sehingga variabel IQ tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor (hipotesis 1 ditolak).

b. Uji Hipotesis Dua (H₂)

Berdasarkan tabel *Emotional Quotient* (EQ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,412 dengan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel EQ berpengaruh terhadap kinerja auditor (hipotesis 2 diterima).

c. Uji Hipotesis Tiga (H₃)

Berdasarkan tabel *Spiritual Quotient* (SQ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,055 dengan signifikansi $0,098 > \alpha 0,05$, sehingga variabel SQ tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor (hipotesis 3 ditolak).

d. Uji Hipotesis Empat (H₄)

Berdasarkan tabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,113 dengan signifikansi $0,019 < \alpha 0,05$, sehingga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor (hipotesis 4 diterima).

Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

H ₁	IQ berpengaruh terhadap kinerja audit	Ditolak
H ₂	EQ berpengaruh terhadap kinerja audit	Diterima
H ₃	SQ berpengaruh terhadap kinerja audit	Ditolak
H ₄	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja audit	Diterima

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Audit

Hasil pengujian hipotesis pertama (H₁) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (*IQ*) memiliki nilai signifikansi $0,269 > \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual (*IQ*) tidak berpengaruh terhadap kinerja audit. Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian Pratama (2014) yang

menyatakan bahwa untuk variabel intelektual secara statistik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dozer (2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor di KAP Yogyakarta. Kecerdasan Intelektual dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja dapat dikarenakan usia responden sebanyak 78,94 % berusia dibawah 30 tahun, sebanyak 71,92 % belum menikah, dan sebanyak 59,64 % adalah laki-laki. Penelitian yang dilakukan oleh Aziz & Mangestuti (2005) menemukan bahwa laki-laki cenderung lebih rendah dalam hal tingkat kecerdasan yang diukur menggunakan tes *Standard Progressive Matrice* (SPM). Nitta (2013) menyimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki responden dimana jenjang pendidikan terakhir responden adalah S1.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Choiriah (2013) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Padang dan Pekanbaru. Penelitian yang dilakukan oleh Choiriah juga didukung oleh penelitian Gunaeka (2012) yang menyimpulkan kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja auditor di KAP Surabaya. Hal ini disebabkan karena auditor tidak memiliki keyakinan atas dirinya dan berhasil dipengaruhi oleh pihak lain atau lingkungannya yang akan berpengaruh terhadap kinerja seorang auditor.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Audit

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) memiliki nilai signifikansi $0,000 > \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh terhadap kinerja audit.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Choiriah (2013) yang menyatakan bahwa untuk variabel emosional secara statistik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amilia dan Purnama (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi 60,4 % terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional seorang auditor maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik pula. Seperti yang dijelaskan oleh Mayer dkk (2004) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Audit

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa *Spiritual Quotient* (SQ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar $-0,055$ dengan signifikansi $0,098 > \alpha 0,05$, sehingga variabel SQ tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kecerdasan spiritual dalam penelitian ini menggunakan kuesioner SISRI yang memiliki beberapa indikator diantaranya berpikir kritis eksistensial, pembentukan makna pribadi, kesadaran transdental, pengembangan area kesadaran. Dalam International Standards on Auditing (ISA) 200 auditor dituntut untuk bersikap skeptisisme profesional. Hal ini bertolak belakang dengan kesadaran transdental

dimana dalam kesadaran transendental bertentangan dengan dunia material dan melampaui penjelasan ilmiah.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama (2014) yang menyatakan bahwa untuk variabel spiritual secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini, juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Yuniawan (2016) yang menyimpulkan bahwa spiritualitas tempat kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Audit

Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,113 dengan signifikansi $0,019 < \alpha < 0,05$, sehingga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik bagi seorang auditor, maka kinerja dari seorang auditor akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, lingkungan fisik maupun non fisik dari tempat kerja memberikan dorongan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

IV. Simpulan, Saran, dan Keterbatasan Penelitian

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja pada KAP di Yogyakarta dan Solo. Hasil penelitian ini memberikan

gambaran bahwa kecerdasan intelektual individu tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor.

2. Variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor yang bekerja pada KAP di Yogyakarta dan Solo. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa pengelolaan diri, emosi, empati, dan ketrampilan sosial yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.
3. Kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja auditor yang bekerja pada KAP di Yogyakarta dan Solo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin meningkat kecerdasan spiritual yang dimiliki auditor maka kinerjanya semakin menurun.
4. Variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor yang bekerja pada KAP di Yogyakarta dan Solo. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja yang kondisinya baik, nyaman, dan aman dapat meningkatkan kinerja dari auditor

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada kota Yogyakarta dan Solo, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat menjadi acuan untuk dijadikan generalisasi semua jenis KAP
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner lingkungan kerja yang hanya meliputi kondisi tempat kerja dan kenyamanan tempat kerja yang bersifat fisik, sehingga tidak bisa menjadi acuan untuk lingkungan kerja non fisik

C. Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, saran untuk peneliti selanjutnya yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu:

1. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dengan memasukkan sampel auditor yang bekerja, sehingga tidak hanya pada auditor yang bekerja pada KAP di Yogyakarta dan Solo saja sebagai objek penelitian agar sampel yang digunakan bisa semakin banyak.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel eksternal yang diduga mempengaruhi kinerja auditor, seperti kedisiplinan, motivasi kerja, dan lain sebagainya.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan indikator lingkungan kerja yang bersifat non fisik, seperti hubungan dengan atasan maupun bawahan, suasana kerja antar karyawan di tempat kerja, dan lain sebagainya.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan laki-laki sebagai responden untuk menguji apakah responden laki-laki mempengaruhi IQ sebagai variabel independennya.

Daftar Pustaka

Al-Qur'an

Agung, Dwi Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Vol 9, No. 2

Agustian, Ary Ginanjar. 2007. Emotional Spiritual Quotient The ESQ Way 165. Jakarta : Penerbit Arga Publishing

Amilia, Silmy dan Purnama, Ridwan. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung. *Journal of Business Management and Entrepreneurship Education*. Vol. 1, No. 1

Ananta, Yanurisa dan Gian, Chandra. 2019. Penjelasan Utuh Kemenkeu Soal Laporan Keuangan Garuda [On-line] Available <https://www.cnbcindonesia.com>

Anastasi, A, dan Urbina, S.,1997. Tes Psikologi (*Psychological Testing*). Jakarta: PT. Prehanllindo

Anton. 2017. Etika dan Integritas Auditor Dipertanyakan [On-line] Available <http://jateng.tribunnews.com>

Ardy, Rivan Kojungian., Sonny, Sifrid Pangemanan., Tielung, Maria. 2016. The Influence of Intelligence Quotient and Emotional Quotient Toward Employee Performance (Case Study at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado Branch Office Wanea). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No.1

Aziz, R dan Mangestuti, R. (2005). Tiga jenis kecerdasan dan agresivitas mahasiswa. *Psikologika*. Vol. 21, No. 11

Bahrudin dan Zakaria, Rahmatia. 2018. _Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar. *Jurnal Idaarah*, Vol. 2, No. 1

Budianto, Antonius Aji Tri dan Katini, Amelia. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No.1

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 Universitas Negeri Padang*, Vol.1, No.1

Dozer, Rendianto Imani. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta. *Skripsi*

Fritz Heider. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.

Goleman, Daniel. 2007. *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia.

Gunaeka, Christina Notoprasetyo. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, Vol.1, No.4

Idrus, Muhammad. 2002. Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah dan Terapan*, Vol. 4, No. 8

Josephine, Audrey dan Harjanti, Dhyah. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, Vol. 5, No. 3

Kurniawan, Iwan dan Mustikawat, Sari. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengadaan dan Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara. *ESENSI*, Vol. 19, No. 2

Mayer, J. D ., Salovey, P., Caruso, D. R. 2004. Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*. Vol. 15. No. 3

Mulyadi. 2002. Auditing Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat

Mulyadi. 2007. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Jakarta: Salemba Empat

Nazaruddin, Ietje dan Tri, Agus Basuki. 2015. Analisis Statistik dengan SPSS: Danisa Media

Nitta, V.T. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*. Vol 1, No. 3

Nuraini, Fitri. 2017. Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Pemahaman Akuntansi Dasar dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *Journal Of Accounting Science*, Vol. 1, No. 2

Noah, Y. dan Steve, M. 2012. Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*. Vol. 1, No. 2

Pratama, A.A.N. 2014. Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2

Priantara, Diaz. 2017. Refleksi untuk Profesi Auditor atas Kasus KPMG dan PwC [On-line] Available <https://www.wartaekonomi.co.id>

Putra, K.A.S dan Yenni, Made Latrini. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol 17, No. 2

Putri, R.B.P. dan Yuniawan, Ahyar. 2016. Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 5, No. 3

Rahmasari, Lisda. 2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, Vol. 3, No. 1

Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Yogyakarta: Aditya Media

Santi. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Skripsi*

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sekaran, Uma. 2013. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sitio, Ristina dan Anisyukurlillah, Indah. 2014. Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang). *Accounting Analysis Journal*. Vol. 3, No. 3

Swastha, Basu dan Sukotjo, Ibnu. 2007. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

Swari, I.A.P.C.M dan Samantha, I.W. 2013. Pengaruh Independensi dan Tiga Kecerdasan terhadap Pertimbangan Pemberian Opini Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 4, No. 3

Taiwo, A.S. 2010. The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*, Vol. 4, No. 3

Tri, Cahyo Wibowo. 2015. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, Vol. 15, No. 1

Yendrawati, Reni. 2016. Analisis Hubungan antara Profesionalisme Auditor dengan Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, Vol. 7, No. 2

SKRIPSI

**PENGARUH IQ, EQ, SQ DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA AUDITOR**

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo)

**THE EFFECT OF IQ, EQ, SQ AND WORK ENVIRONMENT ON
PERFORMANCE AUDITORS**

(The Empirical Study on Public Accounting Firm in Yogyakarta and Solo)



Telah disetujui Dosen Pembimbing
Pembimbing

Dr. Dyah Ekaari S. J., S.E., M.Sc., QIA., Ak., CA.
NIK. 19750716201110 143 089

Tanggal: 13 September 2019