

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERILAKU
ETIS TERHADAP KINERJA AUDITOR EKSTERNAL**
(Studi Empiris pada Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana pada
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

SABA KURNIA VIANDINI
2007 / 84428

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERILAKU ETIS
TERHADAP KINERJA AUDITOR EKSTERNAL (STUDI EMPIRIS PADA
AUDITOR PERWAKILAN BPK RI PROVINSI SUMATERA BARAT)**

Nama : SABA KURNIA VIANDINI
NIM/BP : 84428/ 2007
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Keuangan
Fakultas : Ekonomi

Padang, Desember 2011

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak
NIP. 19580519 199001 1 001

Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19771123 200312 2 003

Mengetahui,
Ketua Prodi Akuntansi

Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19710302 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

**Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perilaku Etis
Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Empiris Pada
Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)**

Nama : Saba Kurnia Viandini

BP/NIM : 2007/ 84428

Prog. Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Padang, Desember 2011

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak	1.
2. Sekretaris	: Henri Agustin , SE, M.Sc, Ak	2.
3. Anggota	: Eka Fauzihardani, SE, M.Si, Ak	3.
4. Anggota	: Herlina Helmy, SE, M.Ak, Ak	4.

ABSTRAK

Saba Kurnia Viandini. 2007/ 84428. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Empiris pada Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Pembimbing I : Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak
II : Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang sejauhmana (1) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor eksternal, dan (2) pengaruh perilaku etis terhadap kinerja auditor eksternal.

Penelitian ini tergolong penelitian kausatif. Populasi penelitian adalah seluruh auditor Perwakilan BPK RI Provinsi Sumatera Barat. Pemilihan sampel dengan kriteria tertentu (teknik *purposive sampling*) dan diperoleh 60 orang auditor sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Teknik pengumpulan data dengan teknik penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan kinerja auditor sebagai variabel terikat dan kecerdasan emosional serta perilaku etis sebagai variabel bebas. Pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 17.0 *for windows*.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) adanya pengaruh signifikan positif kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,523 > 1,694$ atau $sig\ 0,017 < 0,05$ (H_1 diterima), dan (2) adanya pengaruh signifikan positif perilaku etis terhadap kinerja auditor dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,055 > 1,694$ atau $sig\ 0,005 < 0,05$ (H_2 diterima).

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi auditor senantiasa meningkatkan kemampuan emosionalnya dan dapat berperilaku etis dengan mematuhi kode etik BPK RI, karena dengan kemampuan emosional dan perilaku etis yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya sebagai seorang auditor.

Bagi penelitian selanjutnya hendaknya memperbanyak jumlah sampel dengan memperluas daerah penelitian, dan menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja auditor seperti kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor Eksternal". Penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Namun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis secara khusus mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak dan Bapak Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak selaku dosen pembimbing yang telah banyak menyediakan waktu dan pemikirannya dalam penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Akuntansi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.

4. Bapak/Ibu Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
5. Kedua orang tua (Ayahanda Mardinus dan Ibunda Delviana) yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan agar penulis dapat mencapai apa yang dicita-citakan.
6. Adik-adik (Rahmah Harlima Persia, M. Ilham Harul Kasambi, dan Nafisa Aqila Haribushifa) yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama kuliah dan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teman-teman Akuntansi Fakultas Ekonomi UNP khususnya angkatan 2007 terima kasih atas dukungan moril dan materil kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Desember 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	14
1. Kinerja Auditor	14
2. Kecerdasan Emosional	17
3. Perilaku Etis	22
4. Penelitian Relevan dan Perumusan Hipotesis	27
a. Kecerdasan Emosional dan Kinerja Auditor Eksternal	27
b. Perilaku Etis dan Kinerja Auditor Eksternal	29
B. Kerangka Konseptual	32
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	35
B. Tempat Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi	36
2. Sampel	36
D. Jenis dan Sumber Data	36

E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Variabel dan Pengukuran Variabel	38
G. Instrumen Penelitian	39
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	40
1. Uji Validitas	40
2. Uji Reliabilitas	41
I. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas	43
J. Teknik Analisis	44
1. Analisis Deskriptif	44
2. Uji Asumsi Klasik	45
a. Uji Normalitas Residual	45
b. Uji Multikolinearitas	46
c. Uji Heterokedastisitas	46
3. Uji Model	47
a. Uji F	47
b. Uji Regresi Berganda	47
c. Uji Koefisien Determinasi	48
d. Uji Hipotesis	48
K. Definisi Operasional	49

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
B. Demografi Responden	52
C. Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian	55
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reliabilitas	57
D. Deskripsi Hasil Penelitian	58
1. Kinerja Auditor	58
2. Kecerdasan Emosional	59
3. Perilaku Etis	61

E. Uji Asumsi Klasik	63
1. Uji Normalitas Residual	63
2. Uji Multikolinearitas	64
3. Uji Heterokedastisitas	65
F. Analisis Data	66
1. Uji Model	66
a. Uji F	66
b. Persamaan Regresi	67
c. Uji Koefisien Determinasi	68
2. Uji Hipotesis	69
a. Pengujian Hipotesis 1	69
b. Pengujian Hipotesis 2	69
G. Pembahasan	70
1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor	70
2. Pengaruh Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor	73
3. Pengaruh Variabel Lain terhadap Kinerja Auditor	76

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	78
B. Keterbatasan Penelitian	78
C. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Skala Pengukuran	39
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	40
3. Nilai <i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i>	42
4. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Instrumen Penelitian	43
5. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	52
6. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
7. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Formal	53
8. Responden Berdasarkan Lama Pengalaman Kerja di Bidang Audit	54
9. Responden Berdasarkan Banyak Penugasan Audit yang Pernah Ditangani..	55
10. Nilai <i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i>	56
11. Uji Reliabilitas Data	57
12. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Auditor	58
13. Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional	60
14. Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Etis	61
15. Uji Normalitas Residual	64
16. Uji Multikolinearitas	65
17. Uji Heterokedastisitas	66
18. Uji F Model	67
19. Koefisien Regresi Berganda	67
20. Uji Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model Kerangka Konseptual	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1	Petunjuk Pengisian Kuesioner	86
2	Tabulasi Data Pilot Test	90
3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pilot Test	93
4	Tabulasi Data Penelitian	98
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian	101
6	Uji Asumsi Klasik	107
7	Uji Model	109
8	Uji Hipotesis	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan keuangan negara merupakan suatu kegiatan yang akan mempengaruhi peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat dan bangsa Indonesia. Sesuai dengan Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia No. 01 Tahun 2007 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, pada pasal 1 dijelaskan bahwa pengelolaan keuangan negara adalah keseluruhan kegiatan pejabat pengelola keuangan Negara sesuai dengan kedudukan dan kewenangannya meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pertanggungjawaban.

BPK merupakan suatu institusi yang dipercaya dapat mewujudkan Good Corporate & Good Governance dengan tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Lembaga Negara lainnya, Bank Indonesia, Badan Usaha Milik Daerah, dan lembaga atau badan lain yang mengelola keuangan negara.

Kedudukan BPK sebagai lembaga negara yang bebas dan mandiri dipertegas dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (TAP MPR RI) Nomor: X/MPR/2001 tentang Laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh lembaga-lembaga tinggi negara pada Sidang Tahunan MPR RI tahun 2001 dan Nomor: VI/MPR/2002 tentang Laporan Pelaksanaan

Putusan MPR RI lembaga tinggi negara pada sidang tahunan MPR RI tahun 2002. Isi ketetapan itu, antara lain menegaskan kembali kedudukan BPK RI sebagai satu-satunya lembaga pemeriksa eksternal keuangan negara. Di samping itu, peranannya yang bebas dan mandiri perlu lebih dimantapkan posisinya.

Salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi organisasi adalah kualitas sumber daya manusianya. Menurut Asih (2004) dalam Ristanto (2009). Hal ini konsisten dengan pendapat Neo, et al. (2000) dalam Ristanto (2009) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan keberhasilan organisasi ketika menghadapi tantangan-tantangan.

Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Auditor dinilai berdasarkan pencapaian kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan dari serangkaian tugas yang harus dilakukan. Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti kecerdasan emosional dan perilaku etis.

Saat ini keberadaan BPK ditetapkan dengan UU Nomor 15, Tahun 2006 tentang BPK menggantikan UU Nomor 5, Tahun 1973. Sejalan dengan ditetapkannya undang- undang tersebut, beban dan tanggung jawab yang dihadapi BPK akan semakin besar. Undang-undang tersebut menyebutkan

bahwa negara memerlukan suatu lembaga pemeriksa yang bebas, mandiri, dan profesional untuk menciptakan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Lembaga pemeriksa yang bebas, mandiri, dan profesional tersebut akan tercipta bila pengelolaan sumber daya manusianya yaitu auditor eksternal dapat menampilkan kinerja yang baik. Keberhasilan BPK dalam mengemban misi pemeriksaan sangat tergantung dari upaya dan kualitas para auditornya. Semakin baik kualitas auditor BPK, maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Sesuai dengan amanah konstitusi, tugas BPK adalah memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara. Jika ditemukan pelaksanaan kegiatan yang menggunakan uang negara namun tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka BPK akan mengungkapkan penyimpangan tersebut dalam laporan hasil pemeriksaannya. Jika terjadi demikian, bagi pihak yang diperiksa akan membawa konsekuensi hukum dan sanksi yang akan diterima. Sanksi bisa berupa sanksi administrasi dan atau sanksi pidana tergantung penyimpangan yang dilakukan.

Namun demikian, sanksi juga bukan hanya bisa mengancam pihak yang diperiksa, akan tetapi pihak pemeriksa juga bisa terkena sanksi, jika tidak cermat dan hati-hati dalam melakukan pemeriksaan, apalagi jika yang dilaporkan tidak sesuai dengan faktanya, pihak pemeriksa bisa menghadapi gugatan dari pihak yang diperiksa.

Pemeriksa juga sangat rawan menghadapi godaan dari pihak yang diperiksa untuk menghilangkan suatu temuan, atau merubah substansi temuan

pemeriksaan agar kesimpulannya menjadi lebih baik. Godaan bisa berawal dari “hubungan baik“ sehingga menimbulkan kerjasama untuk mengungkapkan temuan pemeriksaan, atau bisa juga berupa suap dalam bentuk uang dan berbagai fasilitas lain. Perbuatan ini juga membawa konsekuensi hukum kepada pemeriksa dan yang diperiksa (penyuap), keduanya bisa dikenai sanksi pidana.

Kasus suap seperti ini pernah terjadi pada pertengahan Juni tahun lalu yang dikutip dari harian Kompas 25/06/2010 dalam situs (www.kompas.com) dimana auditor Badan Pemeriksa Keuangan Jawa Barat III ditangkap karena diduga menerima suap dari dua pejabat Pemerintah Kota Bekasi, kasus ini mempengaruhi persepsi publik terhadap kinerja BPK. Publik menjadi sangsi akan kebenaran hasil audit yang dilakukan lembaga negara itu. Penyuapan itu dilakukan agar Pemkot Bekasi mendapatkan hasil audit terhadap APBD tahun 2009 dengan penilaian wajar tanpa pengecualian (WTP). Penangkapan pejabat BPK itu kian membuktikan korupsi menjadi wajah hampir semua lembaga pemerintah dan menunjukkan buruknya kinerja auditor tersebut. Melihat kenyataan seperti itu, mutlak bagi BPK untuk meningkatkan sistem pengendalian internal dalam pelaksanaan pemeriksaan.

Kasus lain juga dengan adanya delapan pegawai BPK RI Sumbar dikenai sanksi, seperti yang dikutip dalam www.antara-sumbar.com 25/07/2008, yang menyebutkan bahwa auditor tersebut bermental bobrok, beriman tipis, serta berintegritas kelabu sehingga mudah tergoda oleh auditee untuk melakukan perbuatan kurang terpuji yang bertentangan dengan sumpah jabatan dan

integritas keauditorannya. Terhadap auditor seperti ini BPK tidak akan segan-segan menindak tegas dari sanksi administrasi sampai pemberhentian tidak dengan hormat. Mengingat bahwa auditor dalam mengemban tugas sebagai pemeriksa terikat dengan etika, moralitas dan integritas yang prima agar menjadi pekerja yang berkualitas tinggi.

Asih (2004) dalam Ristanto (2009) menyatakan lebih lanjut bahwa seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan manajemen sumber daya manusia, diketahui bahwa keberhasilan seseorang bekerja tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan kecerdasan intelektualnya yang tinggi, namun juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosionalnya. Goleman (1998) dalam Ristanto (2009) mengungkapkan pendapat bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbangkan kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan yang 80% lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosional dan spiritual. Hal senada juga diungkapkan oleh Alwani (2007) yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosi memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan segala bidang.

Kemampuan akademik, nilai rapor, predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak bisa menjadi satu-satunya tolak ukur seberapa baik kinerja seseorang dalam pekerjaannya atau seberapa tinggi sukses yang mampu dicapai. Perusahaan-perusahaan raksasa dunia saat ini menyimpulkan bahwa inti kemampuan pribadi dan sosial yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang sesungguhnya adalah kecerdasan emosi (Agustian, 2000).

Selanjutnya Agustian (2003) mengatakan bahwa masih ada nilai-nilai lain yang tidak bisa dipungkiri keberadaannya, yaitu kecerdasan spiritual (SQ). Artinya, IQ memang penting kehadirannya dalam kehidupan manusia, yaitu agar manusia bisa memanfaatkan teknologi demi efisiensi dan efektivitas. Juga peran EQ berperan penting dalam membangun hubungan antar manusia yang efektif sekaligus peranannya dalam meningkatkan kinerja, namun tanpa SQ yang mengajarkan nilai-nilai kebenaran berdasarkan suara hati yang bisa mempengaruhi EQ dan IQ, maka keberhasilan itu hanya akan menghasilkan hitler-hitler atau masalah baru di muka bumi. Namun karena adanya keterbatasan, maka dalam penelitian ini hanya akan dibahas pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja auditor.

Seseorang memiliki kecerdasan emosi menurut Goleman (1998) dalam Ristanto (2009) yang terdiri dari 5 unsur: Pertama, kesadaran diri yaitu kemampuan individu untuk menyadari dan memahami keseluruhan proses yang terjadi di dalam dirinya. Kedua, pengaturan diri yaitu kemampuan individu untuk mengelola dan menyeimbangkan emosi-emosi yang dialaminya. Ketiga, motivasi diri yaitu kemampuan individu untuk memotivasi diri ketika berada dalam keadaan putus asa. Keempat, empati yaitu kemampuan individu untuk memahami perasaan, pikiran, dan tindakan orang lain berdasarkan sudut pandang orang tersebut. Kelima, keterampilan hubungan antar pribadi yaitu kemampuan individu untuk membangun hubungan secara efektif dengan orang lain. Bila seseorang mempunyai 5 unsur kecerdasan emosi yang tinggi akan membuat kinerja seseorang tersebut

menjadi baik dibandingkan hanya kecerdasan intelektualnya yang tinggi. Karena dengan kecerdasan emosional yang baik mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas (Widagdo, 2001:15 dalam Alwani, 2007).

Dalam kasus suap auditor BPK Jabar dalam harian Kompas 25/06/2010 bisa dilihat bahwa masalah remunerasi bukan salah satu faktor yang mendasari munculnya ulah oknum auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) hingga menerima suap, tetapi tergantung individu auditor tersebut dalam menyikapi setiap tantangan-tantangan dan godaan dalam pemeriksaan. Unsur kecerdasan emosi kesadaran diri, dapat membuat auditor sadar akan benar atau tidaknya tindakan yang dilakukannya. Dengan pengaturan diri, auditor dapat mengontrol emosi positif atau negatif yang sedang dialaminya agar tidak terjadi tindakan yang melanggar peraturan pemeriksaan. Dengan motivasi diri, auditor dapat selalu berfikir optimis dalam keadaan apapun. Dengan empati, auditor dapat memahami tindakan orang lain dalam sudut pandang orang tersebut. Dengan keterampilan sosial, auditor mampu berinteraksi sosial dan menjalin hubungan baik dengan orang lain, serta mampu menangani secara profesional konflik-konflik yang terjadi dengan klien, seperti godaan penyuaipan oleh klien untuk menghilangkan bukti atau mendapatkan pendapat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) harus dapat ditangani auditor secara bijak.

Oleh karena itu sangat dibutuhkan faktor kecerdasan emosi dalam diri seorang auditor, karena unsur-unsur kecerdasan emosi tersebut yang akan

membedakan mereka yang sukses sebagai bintang kinerja dengan yang hanya sebatas bertahan di lapangan. Hal ini didukung oleh penelitian Ristanto (2009) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dan pada penelitian Alwani (2007) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Selain faktor kecerdasan emosional, seorang auditor juga dituntut untuk berperilaku berdasarkan kode etik. Pengembangan dan kesadaran etik/moral memainkan peran kunci dalam semua area profesi akuntansi (Louwers et al., 1997 dalam Ristanto, 2009). Ludigdo dan Machfoedz (1999) sebagaimana dikutip oleh Nugrahaningsih (2005) menyatakan bahwa di Indonesia, isu mengenai etika akuntan berkembang seiring dengan terjadinya beberapa pelanggaran etika, baik yang dilakukan oleh akuntan publik, akuntan intern, akuntan (auditor) pemerintah, maupun akuntan (auditor) eksternal.

Sementara menurut Maryani dan Ludigdo (2001) dalam Ristanto (2009) pengertian etika adalah seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok atau segolongan masyarakat atau profesi. Dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang memakai AICPA atau IAI untuk mengukur perilaku etis auditor, peneliti memakai kode etik BPK RI untuk mengukurnya karena BPK juga mempunyai kode etik yang telah diatur dan dibuat oleh BPK .

Dalam kaitannya sebagai pemeriksa eksternal di bidang keuangan negara, auditor BPK dalam melaksanakan tugasnya perlu dilandasi dengan sikap, etika, dan moral yang baik sehingga auditor dapat menjalankan tugas dan kewajibannya secara objektif. Dalam menjalankan tugas pemeriksaannya tersebut, auditor BPK diatur dalam Kode Etik BPK RI sesuai Peraturan BPK RI No. 2 tahun 2007 yaitu menjunjung tinggi independensi, integritas, dan profesionalitas. Independensi adalah sikap yang diharapkan dari seorang auditor untuk tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugasnya. Integritas adalah keharusan auditor dalam segala hal, jujur dan terusterang dalam batasan kerahasiaan objek pemeriksaan. Profesionalitas adalah melakukan pekerjaan karena ahli di bidangnya dengan meluangkan seluruh waktu, tenaga, dan perhatian untuk pekerjaan tersebut.

American Institute of Certified Public Accountant (AICPA) mengisyaratkan auditor untuk melatih sensitivitas profesional dan pertimbangan moral dalam semua aktivitasnya (Anderson dan Ellyson, 1986 dalam Ariyanto, 2007). Oleh karena itu, auditor yang sensitif terhadap masalah etika akan lebih profesional, dan kinerjanya juga semakin baik.

Machfoedz (1997) dalam Maryani dan Ludigdo (2001) menyatakan bahwa karakter menunjukkan personality seorang profesional, yang di antaranya diwujudkan dalam tindakan etisnya. Tindakan etis menunjukkan benar atau tidaknya suatu tindakan yang telah diambil. Tindakan etis akuntan akan sangat menentukan keberadaannya dalam peta persaingan di antara rekan seprofesi, baik dari dalam negeri maupun dengan negara lainnya. Dengan

adanya Peraturan tentang Kode Etik tersebut untuk mengatur perilaku para auditor dan akuntan untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran baik yang dibuat BPK, AICPA untuk akuntan publik, maupun IAI untuk akuntan seluruh Indonesia, namun perilaku tidak etis dari para akuntan masih tetap ada.

Hal ini salah satunya juga disebabkan karena para auditor, akuntan, serta pelaku bisnis lainnya menghadapi banyak dilema etika dalam karier mereka (Arens, 2008). Auditor harus bisa mengambil keputusan apakah situasi yang sedang dihadapinya merupakan perilaku yang sudah tepat diambil agar kinerjanya menjadi baik. Sedangkan dalam kasus suap auditor BPK Jawa Barat auditor tidak mematuhi kode etik BPK RI, seorang auditor harus memiliki independensi yaitu tidak ada kepentingan pribadi dalam pemeriksaan, integritas yaitu jujur, dan profesionalitas yaitu ahli di bidangnya. Bila auditor memiliki 3 unsur kode etik tersebut dan mematuhi maka tidak akan terjadi kasus suap yang membuat kinerja BPK disangsikan publik akan kebenaran hasil audit yang dilakukannya. Oleh karena itu kinerja auditor sangat dipengaruhi oleh perilaku etis atau tidaknya keputusan yang akan diambil auditor dalam dilema etika yang sedang dihadapinya, terutama 3 unsur kode etik yang harus dipatuhi yaitu independensi, integritas, dan profesionalitas. Hal ini didukung oleh penelitian Ristanto (2009) yang menyatakan bahwa perilaku etis berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dan juga pada penelitian Purba (2009) menyatakan bahwa etika berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.

Kecerdasan Emosional dan Prilaku Etis para auditor menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan fungsi pemeriksaan. Hal itu penting karena selain mematangkan pertimbangan dalam penyusunan laporan hasil pemeriksaan juga penting untuk mencapai harapan pemerintahan yang bersih dan transparan. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan tentang pentingnya kecerdasan emosional dan prilaku etis para auditor BPK dalam kedudukannya sebagai auditor eksternal.

Penelitian kembali mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan pengaruh perilaku etis terhadap kinerja dengan fokus pada Auditor Perwakilan BPK RI Provinsi Sumatera Barat sangat menarik untuk dilakukan, mengingat berbagai penelitian yang ada lebih banyak dilakukan terhadap auditor pada Kantor Akuntan Publik dan pada Pemerintah Daerah. Dan juga dengan terjadinya kasus yang dikutip dari www.antarasumbar.com 25/07/2008 yaitu pemberian sanksi terhadap auditor BPK RI Sumbar karena bermental lemah sehingga mudah terpengaruh oleh klien untuk melakukan hal yang tidak sesuai aturan, serta penangkapan auditor BPK Jawa Barat atas penyuaipan tersebut, menarik perhatian penulis bila sebaiknya penelitian juga dilakukan pada auditor eksternal yang difokuskan pada Auditor Perwakilan BPK RI Provinsi Sumatera Barat. Meskipun kasus tidak terjadi pada auditor Perwakilan BPK RI Sumatera Barat, tetapi hal ini merupakan generalisasi fenomena yang terjadi karena standar pemeriksaan yang dipakai auditor disetiap Perwakilan Provinsi pada dasarnya sama yaitu training dari BPK RI pusat. Oleh karena itu, agar dapat dilihat dan

direkomendasikan bagaimana bila kecerdasan emosional dan perilaku etis mempengaruhi kinerja auditor eksternal pada Perwakilan BPK RI lain.

Berdasarkan pada uraian di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Empiris pada Auditor Perwakilan BPK RI Provinsi Sumatera Barat).** ”

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Sejauhmana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor eksternal?
2. Sejauhmana pengaruh perilaku etis terhadap kinerja auditor eksternal?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan penelitian. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor eksternal.
- b. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh perilaku etis terhadap kinerja auditor eksternal.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi:

- a. Bagi para praktisi khususnya Badan Pemeriksaan Keuangan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan agar dalam melakukan pembinaan pegawai khususnya para auditor juga memperhatikan faktor kecerdasan emosional dan perilaku etis.
- b. Bagi akademisi diharapkan penelitian ini dapat memberikan bukti empiris teori-teori yang ada dan konfirmasi konsistensi dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini mampu menambah pengetahuan dan informasi sehingga dapat menambahkan variabel-variabel baru yang belum diuji pada penelitian sebelumnya dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah literatur mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku etis terhadap kinerja auditor.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Auditor

Pengertian Kinerja Menurut Larkin dalam Andit (2007), yaitu :

“Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Terkait dengan kinerja auditor, terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor yaitu:

1. Kemampuan

Seorang auditor yang memiliki kemampuan dalam mengaudit maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang auditor berpengalaman praktik di bidang audit umum atas laporan keuangan paling sedikit 1000 (seribu) jam dalam 5 (lima) tahun.

2. Komitmen profesional

Auditor dengan komitmen profesional yang kuat berdampak pada perilaku yang lebih mengarah kepada ketaatan aturan, dibandingkan dengan auditor yang komitmen profesionalnya rendah. Komitmen juga dapat berkaitan dengan loyalitas dengan profesinya, seperti:

- a. Hadir di setiap acara dalam pekerjaan.
- b. Taat terhadap peraturan yang diterapkan.

c. Pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.

3. Motivasi

Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, seperti:

- a. Dorongan prestasi
- b. Inisiatif
- c. Optimisme

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja auditor dapat diartikan sebagai tingkatan kepuasan individu, seperti:

- a. Bekerja dengan hati.
- b. Senang dengan pekerjaan yang dilakukan.
- c. Mendapatkan penghargaan.

Pengertian Kinerja Menurut Mahsun, Firma dan Heribertus (2006) dalam Andit (2007) yaitu :

“Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu”

Menurut Irving (1986) dalam Ishak (2003) komponen penting untuk melakukan penaksiran kinerja adalah kuantitas dan kualitas kinerja seorang auditor. Auditor dinilai berdasarkan pencapaian kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan dari serangkaian tugas yang harus dilakukan.

McKenna dan Beach (1995) dalam Ishak (2003) menyimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja yang sering digunakan sebagai indikator dalam penelitian adalah pengetahuan, kemampuan, keterampilan kerja, sikap terhadap pekerjaan (antusiasme, komitmen dan motivasi), kualitas kerja, volume hasil produksi dan interaksi (komunikasi dan hubungan dalam kelompok).

Dari beberapa konsep kinerja penulis menggunakan konsep kinerja yang ditulis Bernadin dan Russel dalam Andit (2007) menyatakan ada enam dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor, antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas (*quality*), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (*quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*timelines*) adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Pencapaian hasil tinggi (*cost-effectiveness*) adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Pengawasan (*need for supervision*), merupakan tingkat sejauh mana seorang auditor dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Komitmen Kerja, merupakan tingkat dimana auditor mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab kerja.

Untuk itu akan dilihat apakah indikator kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kecerdasan emosional dan perilaku etis.

2. Kecerdasan Emosional

Menurut makalah McClelland tahun 1973 dalam Agustian (2000) berjudul *Testing for Competence Rather than Intelligence*, “Seperangkat kecakapan khusus seperti: empati, disiplin diri dan inisiatif akan membedakan antara mereka yang sukses sebagai bintang kinerja dengan yang hanya sebatas bertahan di lapangan pekerjaan”.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia kontemporer mendefinisikan emosi sebagai keadaan yang keras yang timbul dari hati, perasaan jiwa yang kuat seperti sedih, luapan perasan yang berkembang dan surut dalam

waktu cepat. Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran yang khasnya, suatu keadaan yang biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosional adalah hal-hal yang berhubungan dengan emosi.

Menurut Goleman (2001:512) dalam Alwani (2007), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita. Kemampuan ini saling melengkapi dan berbeda dengan kemampuan akademik murni, yaitu kemampuan kognitif murni yang diukur dengan Intellectual Quotient (IQ).

Sedangkan menurut Cooper dan Sawaf (1998) dalam Agustian (2000), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh. Salovey dan Mayer dalam Alwani (2007) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Temuan beberapa peneliti, seperti David Wechsler dalam Alwani (2007), mendefinisikan kecerdasan sebagai keseluruhan kemampuan seseorang untuk bertindak bertujuan, untuk berfikir rasional, dan untuk berhubungan dengan lingkungannya yang efektif.

Konsep tersebut kemudian diperdalam oleh Goleman (1998) dalam Agustian (2000) yang mengatakan bahwa koordinasi suasana hati

adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial. Selanjutnya Howes dan Herald (1999) dalam Alwani (2007) mengatakan pada intinya kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi.

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

Secara konseptual, kerangka kerja kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2001), dalam Alwani (2007) meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut :

1. Kesadaran Diri (*Self-Awareness*), yaitu kemampuan individu untuk menyadari dan memahami keseluruhan proses yang terjadi di dalam dirinya, perasaannya, pikirannya, dan latar belakang tindakannya.

Menurut Goleman (2001:513) dalam Alwani (2007), kesadaran diri adalah mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri.

Hautman dalam Alwani (2007) menyatakan bahwa saat kita semakin mengenal diri kita, kita akan lebih memahami apa yang kita rasakan dan lakukan.

Mengetahui kekuatan dan kelemahan, dan menjalankan tugas sesuai dengan itu, adalah kecakapan yang hampir selalu dijumpai pada setiap diri seorang bintang kinerja dalam sebuah studi terhadap beberapa ratus pekerja terpelajar dalam hal ini ilmuwan komputer, auditor dan sebagainya

2. Pengaturan diri (*Self-Regulation*), yaitu kemampuan individu untuk mengelola dan menyeimbangkan emosi-emosi yang dialaminya baik yang berupa emosi positif maupun emosi negatif.

Menurut Goleman (2001:514) dalam Alwani (2007) mendefinisikan pengaturan diri dengan menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi Diri (*Self-Motivation*), yaitu kemampuan individu untuk memotivasi diri ketika berada dalam keadaan putus asa, dapat berpikir positif, dan menumbuhkan optimisme dalam hidupnya.

Motivasi berarti menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi (Goleman 2001:514) dalam Alwani (2007). Motivasi yang paling ampuh adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, Condry dan

Chambers dalam Alwani (2007).

4. Empati (*Empathy*), yaitu kemampuan individu untuk memahami perasaan, pikiran, dan tindakan orang lain berdasarkan sudut pandang orang tersebut.

Hein dalam Alwani (2007) menyatakan bahwa empati yang lebih tinggi memberikan kita lebih banyak informasi yang kita dapat mengenai sesuatu, kita akan semakin memahaminya. Hein menyimpulkan bahwa sensitivitas emosional dan kesadaran yang lebih tinggi meningkatkan tingkat empati yang kemudian akan memimpin kepada tingkat pemahaman yang lebih tinggi.

5. Keterampilan hubungan antar pribadi (*Interpersonal Skill*), yaitu kemampuan individu untuk membangun hubungan secara efektif dengan orang lain, mampu mempertahankan hubungan sosial tersebut dan mampu menangani konflik-konflik interpersonal secara efektif.

Hatch dan Gardner dalam Alwani (2007) mengungkapkan bahwa orang-orang yang terampil dalam kecerdasan sosial dapat menjalin hubungan dengan orang lain dengan cukup lancar, peka terhadap reaksi dan perasaan mereka, mampu memimpin dan mengorganisir dan pintar menangani perselisihan yang muncul dalam setiap kegiatan manusia.

Oleh karena itu, bila auditor memiliki lima unsur kecerdasan emosional tersebut diharapkan kinerja auditor BPK akan menjadi baik. Hal ini senada dengan Alwani (2007), yang mengatakan bahwa auditor yang memiliki lima unsur kecerdasan emosi tersebut berarti auditor tersebut

cerdas secara emosional karena dapat memahami bagaimana emosi terjadi, dapat mengatur emosinya, mengurangi emosi tidak produktif yang menjadi penghalang dalam bekerjasama, serta mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.

3. Perilaku Etis

Perilaku yang beretika dalam organisasi adalah melaksanakan tindakan secara fair sesuai hukum konstitusional dan peraturan pemerintah yang dapat diaplikasikan (Steiner dalam Purba, 2009). Arens (2008) menyimpulkan bahwa etika adalah hal-hal yang berkaitan dengan masalah benar dan salah. Etika profesi merupakan etika khusus yang menyangkut dimensi sosial. Etika profesi khusus berlaku dalam kelompok profesi yang bersangkutan, yang mana dalam penelitian ini adalah auditor.

Perilaku etis juga sering disebut sebagai komponen dari kepemimpinan, yang mana pengembangan etika adalah hal penting bagi kesuksesan individu sebagai pemimpin suatu organisasi (Morgan, 1993 dalam Ariyanto, 2007). Larkin (2000) dalam Nugrahaningsih (2005) juga menyatakan bahwa kemampuan untuk dapat mengidentifikasi perilaku etis dan tidak etis sangat berguna dalam semua profesi termasuk auditor. Apabila seorang auditor melakukan tindakan-tindakan yang tidak etis, maka hal tersebut akan merusak kepercayaan masyarakat terhadap profesi auditor itu (Purnamasari, 2007).

Kode etik akuntan merupakan norma perilaku yang mengatur hubungan antara auditor dengan para klien, antara auditor dengan sejawatnya dan antara profesi dengan masyarakat. Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia dimaksudkan sebagai panduan dan aturan bagi seluruh anggota, baik yang berpraktik sebagai auditor, bekerja di lingkungan dunia usaha, pada instansi pemerintah, maupun di lingkungan dunia pendidikan. Etika profesional bagi praktik auditor di Indonesia dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (Sihwahjoeni dan Godono, 2000 dalam Maryani, 2001).

Keputusan etis (*ethical decision*) per definisi adalah sebuah keputusan yang baik secara legal maupun moral dapat diterima oleh masyarakat luas. Beberapa review tentang penelitian etika (Ford dan Richardson, 1994; Louwers, Ponemon dan Radtke, 1997; Loe et.al., 2000; Paolillo & Vitell, 2002) dalam Purnamasari (2007) mengungkapkan beberapa penelitian empirik tentang pengambilan keputusan etis. Mereka menyatakan bahwa salah satu determinan penting perilaku pengambilan keputusan etis adalah faktor-faktor yang secara unik berhubungan dengan individu pembuat keputusan dan variabel-variabel yang merupakan hasil dari proses sosialisasi dan pengembangan masing-masing individu. Faktor-faktor individual tersebut meliputi variabel-variabel yang merupakan ciri pembawaan sejak lahir (gender, umur, kebangsaan dan sebagainya). Sedangkan faktor-faktor lainnya adalah faktor organisasi, lingkungan kerja, profesi dan sebagainya.

Penelitian tentang pengambilan keputusan etis, telah banyak dilakukan dengan berbagai pendekatan mulai dari psikologi sosial dan ekonomi. Dari berbagai hasil penelitian tersebut kemudian dikembangkan dalam paradigma ilmu akuntansi. Louwers, Ponemon dan Radtke (1997) dalam Nugrahaningsih (2005) menyatakan pentingnya penelitian tentang pengambilan keputusan etis dari pemikiran dan perkembangan moral (moral reasoning and development) untuk profesi akuntan dengan alasan penelitian dengan topik ini dapat digunakan untuk memahami tingkat kesadaran dan perkembangan moral auditor dan akan menambah pemahaman tentang bagaimana perilaku auditor dalam menghadapi konflik etika.

Dari beberapa konsep perilaku etis penulis mengacu pada konsep perilaku etis sesuai Peraturan Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia No. 2 Tahun 2007 tentang Kode Etik Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia pasal 2(c) menyebutkan menjunjung tinggi:

1. Independensi, yaitu sikap yang diharapkan dari seorang auditor untuk tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugasnya, yang bertentangan dengan prinsip integritas dan objektivitas.
2. Integritas, yaitu keharusan auditor dalam segala hal, jujur dan terus terang dalam batasan kerahasiaan objek pemeriksaan, pelayanan kepada dan kepercayaan dari masyarakat tidak dapat dikalahkan demi kepentingan dan keuntungan pribadi.

3. Profesionalitas, yaitu melakukan pekerjaan karena ahli di bidangnya dengan meluangkan seluruh waktu, tenaga, dan perhatian untuk pekerjaan tersebut yang disertai komitmen pribadi terhadap pekerjaan. Selanjutnya dalam pasal 6, 7, dan 8 yaitu Kode Etik Bagi Pemeriksa disebutkan:

1. Untuk menjamin independensi dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Pemeriksa wajib:
 - a. Bersikap netral dan tidak memihak.
 - b. Menghindari terjadinya benturan kepentingan dalam melaksanakan kewajiban profesionalnya.
 - c. Menghindari hal-hal yang dapat mempengaruhi independensi.
 - d. Mempertimbangkan informasi, pandangan dan tanggapan dari pihak yang diperiksa dalam menyusun opini atau laporan pemeriksaan.
 - e. Bersikap tenang dan mampu mengendalikan diri.
2. Untuk menjamin integritas dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Pemeriksa wajib:
 - a. Bersikap tegas dalam menerapkan prinsip, nilai, dan keputusan.
 - b. Bersikap tegas untuk mengemukakan dan/ atau melakukan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinannya perlu dilakukan.
 - c. Bersikap jujur dan terus terang tanpa harus mengorbankan rahasia pihak yang diperiksa.

3. Untuk menjunjung profesionalisme dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Pemeriksa wajib:
 - a. Menerapkan prinsip kehati-hatian, ketelitian dan kecermatan.
 - b. Menyimpan rahasia negara atau rahasia jabatan, rahasia pihak yang diperiksa dan hanya mengemukakannya kepada pejabat yang berwenang.
 - c. Menghindari pemanfaatan rahasia negara yang diketahui karena kedudukan atau jabatannya untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.
 - d. Menghindari perbuatan diluar tugas dan wewenangnya.
 - e. Mempunyai komitmen tinggi untuk bekerja sesuai dengan standar pemeriksaan keuangan negara.
 - f. Memutakhirkan, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam rangka melaksanakan tugas pemeriksaan.
 - g. Menghormati dan mempercayai serta saling membantu diantara Pemeriksa sehingga dapat bekerjasama dengan baik dalam pelaksanaan tugas.
 - h. Saling berkomunikasi dan mendiskusikan permasalahan yang timbul dalam menjalankan tugas pemeriksaan.
 - i. Menggunakan sumber daya publik secara efisien, efektif dan ekonomis.

Oleh karena itu, auditor yang dapat mengambil keputusan yang tepat atas tindakan yang telah diambil dalam dilema etika yang sedang

dihadapinya dengan mematuhi Kode Etik BPK RI yang telah dibuat, maka diharapkan kinerja auditor tersebut akan menjadi baik.

4. Penelitian Relevan dan Perumusan Hipotesis

a. Kecerdasan Emosional dan Kinerja Auditor Eksternal

Asih (2004) dalam Ristanto (2009) menyatakan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan manajemen sumber daya manusia, diketahui bahwa keberhasilan seseorang bekerja tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan kecerdasan intelektualnya yang tinggi, namun juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosionalnya. Goleman (1998) dalam Ristanto (2009) mengungkapkan pendapat bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbangkan kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan yang 80% lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosional yang terdiri dari unsur kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan memiliki keterampilan sosial.

Dengan pengaturan diri, auditor dapat mengontrol emosi positif atau negatif yang sedang dialaminya agar tidak terjadi tindakan yang melanggar peraturan pemeriksaan. Dengan motivasi diri, auditor dapat selalu berfikir optimis dalam keadaan apapun. Dengan empati, auditor dapat memahami tindakan orang lain dalam sudut pandang orang tersebut. Dengan keterampilan sosial, auditor mampu berinteraksi sosial dan menjalin hubungan baik dengan orang lain, serta mampu

menangani secara professional konflik-konflik yang terjadi dengan klien, seperti godaan penyuaipan oleh klien yang seharusnya dapat ditangani auditor secara bijak. Bila seorang auditor memiliki lima unsur kecerdasan emosi ini diharapkan kinerjanya dalam pemeriksaan juga akan baik. Seperti dalam tugas pemeriksaan yang dilakukan auditor, dalam mengumpulkan dan mengevaluasi bahan bukti audit, dengan kesadaran diri yang baik auditor sadar akan tugasnya untuk mengumpulkan bahan bukti sesuai tujuan audit, dengan pengaturan diri yang baik dapat mengontrol emosi negative bila dalam pengumpulan bukti klien bersikap tidak baik, auditor tidak boleh terpancing emosi, dengan motivasi diri yang baik auditor harus termotivasi agar tujuan audit tercapai dengan mengumpulkan bukti audit sesuai kebutuhan, dengan empati yang baik auditor dapat mengetahui keadaan emosi klien apakah dalam kondisi baik atau tidak agar auditor mendapatkan bukti yang dibutuhkan, dengan interaksi sosial yang baik auditor dapat berkomunikasi baik dengan klien untuk mendapatkan bukti yang dibutuhkan. Dengan adanya lima unsur kecerdasan emosional tersebut dalam diri seorang auditor, maka kinerjanya dalam tugas pemeriksaan untuk mengumpulkan dan mengevaluasi bahan bukti audit akan meningkat sesuai tujuan auditnya.

Hal ini senada dengan penelitian mengenai kecerdasan emosional yang telah dilakukan Ristanto (2009) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

pemerintah daerah. Sementara itu penelitian Alwani (2007) juga menyimpulkan kecerdasan emosional secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian Ishak (2003) menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap nilai kerja.

Berdasarkan penelitian relevan diatas, maka pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor eksternal dapat dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor eksternal

b. Prilaku Etis dan Kinerja Auditor Eksternal

Menurut Maryani dan Ludigdo (2001) dalam Ristanto (2009) pengertian etika adalah seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang di anut oleh sekelompok atau segolongan masyarakat atau profesi.

Auditor BPK diatur dalam Kode Etik BPK RI sesuai Peraturan BPK RI No. 2 tahun 2007 yaitu menjunjung tinggi independensi, integritas, dan profesionalitas. Independensi adalah sikap yang diharapkan dari seorang auditor untuk tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugasnya, yang bertentangan dengan prinsip integritas dan objektivitas. Integritas adalah keharusan auditor dalam

segala hal, jujur dan terus terang dalam batasan kerahasiaan objek pemeriksaan, pelayanan kepada dan kepercayaan dari masyarakat tidak dapat dikalahkan demi kepentingan dan keuntungan pribadi. Profesionalitas adalah melakukan pekerjaan karena ahli di bidangnya dengan meluangkan seluruh waktu, tenaga, dan perhatian untuk pekerjaan tersebut yang disertai komitmen pribadi terhadap pekerjaan.

Dalam kasus suap auditor BPK Jawa Barat terlihat bagaimana auditor yang tidak mematuhi kode etik BPK RI dapat mempengaruhi kinerjanya, auditor seharusnya memiliki independensi yaitu tidak ada kepentingan pribadi dalam pemeriksaan, integritas yaitu jujur, dan profesionalitas yaitu ahli di bidangnya. Bila dikaitkan dengan tugas pemeriksaan auditor dalam pengumpulan dan evaluasi bahan bukti audit, dengan independensi yang baik auditor tidak akan mempunyai kepentingan pribadi atau memihak kepada klien untuk menghilangkan atau menghapuskan bahan bukti yang penting dalam pemeriksaan sehingga laporan keuangannya menjadi baik Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) walaupun ada hubungan keluarga, kenalan dekat, atau lainnya. Dengan integritas yang baik auditor dapat jujur dan tegas dalam proses pengumpulan bukti audit untuk mengungkapkan penemuan bahan bukti. Dengan profesionalitas yang baik auditor dapat mengumpulkan bahan bukti audit sesuai kebutuhan pemeriksaan. Bila auditor memiliki 3 unsur kode etik tersebut dan mematuhinya maka tidak akan terjadi kasus suap yang membuat kinerja BPK menjadi

buruk. Oleh karena itu kinerja auditor sangat dipengaruhi oleh perilaku etis atau tidaknya keputusan yang akan diambilnya dan harus mematuhi tiga unsur kode etik yaitu independensi, integritas, dan profesionalitas.

Namun dengan adanya peraturan tentang Kode Etik yang mengatur perilaku para auditor ternyata perilaku tidak etis dari para auditor masih tetap ada. Hal ini salah satunya disebabkan karena para auditor, akuntan, serta pelaku bisnis lainnya menghadapi banyak dilema etika dalam karier mereka (Arens, 2008). Dilema itu bisa dihadapi bila auditor mematuhi tiga indikator Peraturan tentang Kode Etik BPK RI yang telah dibuat sehingga kinerja auditor akan menjadi baik.

Hal ini seperti penelitian mengenai Perilaku Etis yang telah dilakukan oleh Ristanto (2009) yang menyimpulkan bahwa Perilaku Etis berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah daerah.

Sementara itu penelitian lain yang dilakukan Purba (2009) menyimpulkan bahwa etika berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Penelitian Ariyanto (2007) menyatakan bahwa Sensitivitas Etika Profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja auditor eksternal. Sementara itu penelitian tentang perilaku etis auditor juga telah dilakukan, antara lain oleh Maryani dan Ludigdo (2001) dimana penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku etis akuntan

serta faktor yang dianggap paling dominan pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku tidak etis akuntan.

Berdasarkan penelitian-penelitian relevan diatas, maka pengaruh perilaku etis terhadap kinerja auditor eksternal dapat dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Perilaku etis berpengaruh positif terhadap kinerja auditor eksternal

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini dimaksudkan untuk melihat, menjelaskan, dan mengungkapkan versi antara variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel-variabel tersebut akan diuraikan dengan berpijak pada kajian teori. Dalam penelitian ini, penulis akan mengkaji hubungan serta pengaruh antara kecerdasan emosional dan perilaku etis terhadap kinerja auditor eksternal.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2001:512 dalam Agustian, 2000).

Dengan kemampuan emosional yang berkembang baik, seseorang kemungkinan besar ia akan berhasil dan bahagia dalam kehidupannya karena ia menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitasnya.

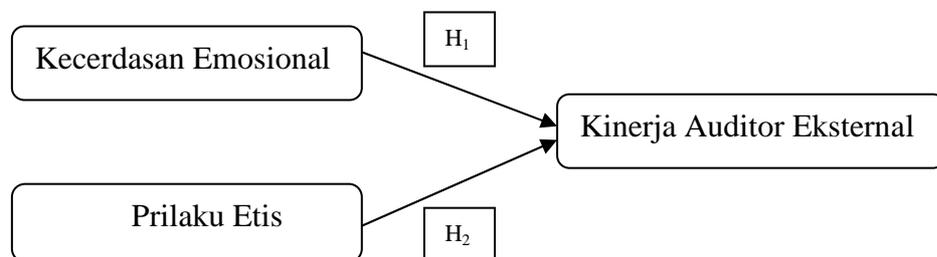
Sedangkan orang yang tidak dapat mengendalikan kehidupan emosionalnya, ia akan mengalami pertarungan batin, yang merampas kemampuan mereka dalam memusatkan perhatian pada pekerjaan dan berfikir yang jernih (Widagdo, 2001:15 dalam Alwani, 2007). Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan interaksi sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Prilaku etis (ethical decision) adalah sebuah keputusan tepat dalam mengambil tindakan yang baik secara legal maupun moral dapat diterima oleh masyarakat luas (Trevino, 1986; Jones, 1991 dalam Purba, 2009). Meskipun terjadi dilema etika dalam mengambil keputusan yang tepat, namun dengan mematuhi Peraturan tentang Kode Etik yang telah dibuat akan mengurangi tindakan atau perilaku tidak etis yang dapat mempengaruhi kinerja auditor tersebut.

Secara umum kinerja adalah pelaksanaan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Pengertian Kinerja juga dikemukakan oleh Larkin dalam Andit (2007) yaitu : “Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Terkait dengan kinerja auditor, menurut Bernadin dan Russel

dalam Andit (2007) ada enam dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pencapaian hasil tinggi, pengawasan dan komitmen kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauhmana pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku etis terhadap kinerja auditor pada auditor di Perwakilan BPK RI Provinsi Sumbar. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pada hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pada Perwakilan BPK RI Provinsi Sumbar.
2. Pada hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa perilaku etis berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pada Perwakilan BPK RI Provinsi Sumbar.

B. Keterbatasan Penelitian

Seperti kebanyakan penelitian lainnya, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan:

1. Ketika dilakukan penelitian di BPK RI Sumbar pada bulan September s/d Oktober 2011, pada saat itu pekerjaan para auditor sedang padat, kemungkinan membuat auditor tidak konsentrasi dalam mengisi kuesioner penelitian. Dan sebagian auditor melakukan tugas pemeriksaan ke luar

daerah, sehingga tidak semua kuesioner dapat disebarikan ke semua auditor yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Data penelitian ini diperoleh dari persepsi responden yang disampaikan secara tertulis melalui instrument kuesioner. Hal ini sangat mempengaruhi validitas hasil, karena jawaban yang diberikan belum tentu menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Persepsi responden akan berbeda apabila data diperoleh melalui wawancara.
3. Masih ada variabel lain yang tidak digunakan dan memiliki kontribusidalam mempengaruhi Kinerja Auditor pada BPK RI.

C. Saran

1. Untuk para auditor diharapkan senantiasa meningkatkan kemampuan emosionalnya, karena dengan kemampuan emosional yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya sebagai seorang auditor.
2. Untuk auditor diharapkan dapat berperilaku etis dengan mematuhi kode etik BPK RI, karena dengan auditor berperilaku etis juga akan meningkatkan kinerjanya sebagai auditor.
3. Indikator Pengawasan pada variabel Kinerja Auditor masih kurang baik, untuk itu auditor diharapkan dalam melakukan audit harus mendapatkan pengawasan dari supervisor.

4. Bagi penelitian selanjutnya :

- a. Memperbanyak jumlah sampel yang akan diteliti dengan memperluas daerah penelitian agar penelitian tersebut lebih menunjukkan hasil yang nyata.
- b. Penelitian ini dapat dilanjutkan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel-variabel lain terhadap kinerja auditor. Dalam hal ini, variabel-variabel tersebut adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual. Karena meskipun auditor memiliki kecerdasan emosional yang baik, tanpa diimbangi kecerdasan intelektual dan spiritual maka kinerja auditor tidak akan maksimal.