

PENGARUH KECERDASAN DAN BUDAYA ETIS ORGANISASI TERHADAP PRILAKU ETIS AUDITOR DI PROVINSI BALI

Luh Putu Normadewi A.P Ni Putu Riasning* Luh Kade Datrini
Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali
*E-Mail: riasning@yahoo.com

DiPublikasi: 31/01/2018

Halaman: 63 - 70

DOI: 10.22225/kr.9.2.477.63-70

Abstract

The aim of this research is to explain the influence of Emotional Intelligence, Locus of Control and Ethical Culture of Organization to Ethical Behavior of Auditor in Bali Province. The research method is survey method. The data used consist of primary data and secondary data. This study used 65 respondents determined by using purposive sampling. This research uses multiple linear regression analysis techniques with simultaneous test and partial test with the program SPSS for window version 21.

The result of the research with multiple regression test shows that by using simultaneous test of Emotional Intelligence, Locus of Control and Ethical Culture of Organization have positive and significant influence to Ethical Behavior of Auditor. And based on the partial test indicates that the variables of Emotional Intelligence, Locus of Control and Ethical Culture of Organization have a positive and significant influence to Ethical Behavior of Auditor in Bali Province

Keywords: Emotional intelligence, Locus of control, Organization Ethical Culture and ethics.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, *Locus of Control* dan Etika Budaya Organisasi terhadap Perilaku Etis Auditor di Provinsi Bali. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan 65 responden yang ditentukan dengan menggunakan *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan uji simultan dan uji parsial dengan program SPSS untuk window versi 21.

Hasil penelitian dengan uji regresi berganda menunjukkan bahwa dengan menggunakan uji simultan kecerdasan emosional, *Locus of Control* dan Etika Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Auditor. Dan berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, *Locus of Control* dan Etika Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Auditor di Provinsi Bali.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, *Locus of Control*, Etika Budaya Organisasi.

I. PENDAHULUAN

Audit merupakan suatu jasa yang diberikan oleh seorang profesional dibidang akuntansi untuk memberikan suatu evaluasi atau pemeriksaan terhadap laporan keuangan perusahaan. Dalam

praktiknya, perusahaan melakukan audit sebagai pengawasan di intern perusahaan yang dilakukan oleh seorang auditor internal, selain itu pihak perusahaan juga membutuhkan audit dari pihak eksternal perusahaan yang dilakukan oleh auditor independen.

Kasus Enron yang melibatkan salah satu kantor akuntan public The Big Five . serta berbagai kasus serupa yang terjadi di Indonesia seperti kasus PT Kimia Farma (2001)PT Great River International

Tbk (Great River) (2003)PT Myoh Technology Tbk (2005) (Hukumonline.com 2007), meskipun dengan bentuk yang berbeda, penekanan pentingnya etika profesi khususnya bagi professional di bidang akuntansi semakin menjadi sorotan. Perhatian terhadap pentingnya etika ini dilakukan mengingat kasus tersebut tidak lepas dari akibat diabaikannya masalah etika profesi (Santoso, 2008) yang menimbulkan citra yang negatif terhadap profesi akuntan publik. Hal ini tentu saja akan merusak citra profesi akuntan di masyarakat yang pada akhirnya menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan

Perilaku tidak etis merupakan isu yang relevan

bagi profesi akuntan saat ini Isu mengenai etika akuntan di Indonesia berkembang seiring dengan terjadinya beberapa pelanggaran etika, baik yang dilakukan oleh akuntan publik, akuntan Internal maupun akuntan pemerintah (Ludigdo, 1999).

Berbagai penelitian tentang etikabaik etika profesi akuntan maupun etika bisnis memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku etis seseorang (dalam hal ini akuntan, mahasiswa, manajer, karyawan, dan salesmen) yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga aspek, yaitu: 1) Aspek individual; 2) Aspek organisasional; dan 3) Aspek lingkungan. (Ridwan Tikolah,at,al (2006)

Penelitian tentang etika yang menyatakan berbagai faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku etis seseorang antara lain yang telah dilakukan oleh Ridwan Tikolah² at all (2006), Jurica dan Gunardi, (2012), Arianti (2012), Astriana, (2014), Maryani & Ludigdo, (2008),Riasning, (2016), Nurul istiqamah (2016), Aprillilawati dan Alit suardana (2016).

Penelitian ini difokuskan pada aspek individual dan organisasi yang mempengaruhi Prilaku etis Auditor di Provinsi Bali. Penelitian ini dimotivasi oleh penelitian Ridwan Tikolah (2006),yang menunjukkan hanya variable intelektual yang berpengaruh nyata terhadap sikap etis mahasiswa, Jurika dan Gunardi (2012) yang menunjukkan hanya kecerdasan emosional yang berpengaruh nyata terhadap sikap etis mahasiswa sedangkan kecerdasan spiritual dan locus of control tidak berpengaruh, Arianti (2012) Locus of control pengaruhnya berbeda antara internal dan eksternal, Astriana (2014) menunjukkan mahasiswa memahami kode etik akuntan tapi belum memahami standar khusus tentang hadiah, Nurul istiqamah (2016) menunjukkan budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap sikap etis, Riasning (2016) yang menunjukkan kecerdasan yang paling dominan berpengaruh adalah kecerdasan spiritual, Aprillawati dan Alit suardana (2016) menunjukkan Budaya etis organisasi berpengaruh positif pada pertimbangan etis auditor.

Penekanan penelitian ini pada dimensi Kecerdasan emosional (EQ) , Locus of control (LC) dan Budaya etis organisasal (ECO) yang mempengaruhi prilaku etis Auditor (EBA).

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran dan perilaku seseorang (Salovey dan Mayer, 1990 dalam JuriCa dan Gunardi ,2012).

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa dimana seseorang apakah dapat/tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya(Robbins, 2006:132) dalam (JudiCa dan Gunardi,2015).

Budaya etis organisasi adalah system makna dan

keyakinan bersama yang di anut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak, budaya tersebut mewakili persepsi bersama yang dianut oleh para anggota organisasi tersebut (Robbins, 2006:58) dalam (Nurul istiqamah, 2016). Budaya organisasi pada intinya merupakan sebuah sistem dari nilai-nilai yang bersifat umum.Persepsi terhadap budaya organisasi didasarkan pada kondisi-kondisi yang dialami seseorang dalam organisasinya, seperti penghargaan, dukungan, dan perilaku yang diharapkan diperoleh di organisasi.

Berbagai ungkapan tentang penelitian di atas memberikan gambaran kecerdasan emosional, locus of control dan budaya etis organisasi berpengaruh terhadap sikap atau perilaku etis seseorang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: .Apakah Kecerdasan Emosional, Locus of control dan Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Etis Auditor baik secara simultan maupun parsial

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kecerdasan

Binet seorang psikologis Prancis (dalam Ridwan Tikolah 2006), mengatakan bahwa kecerdasan adalah kemampuan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan untuk mengadakanpenyesuaian dalam rangka mencapai tujuan untuk bersikap kritis terhadap diri sendiri

2. Kecerdasan Emosional (EQ)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Goleman (2005: 512)

Goleman (2005: 93) mengadaptasi model Salovey-Meyer membagi kecerdasan emosional ke dalam lima unsur yang meliputi:

- a) Kesadaran diri atau pengenalan diri, pada dasarnya berupa pemahaman diri untuk mengetahui kondisi diri sendiri, pengetahuan tentang perasaan sebenarnya pada suatu kejadian,kesukaan, sumber daya dan institusi, seperti: kesadaran emosi, penilaian diri secara teliti dan percaya diri.
- b) Manajemen diri atau pengaturan diri atau pengendalian diri memberi tekanan pada mengelola kondisi, impuls dan sumber daya diri sendiri, peka terhadap kata hati

dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi, seperti: menangani emosi untuk memudahkan, kendali diri, sifat dapat dipercaya, kewaspadaan, adaptabilitas dan inovasi.

- c) Motivasi diri yaitu tetap pada tujuan yang diinginkan, kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peralihan sasaran, dan bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi, seperti: dorongan prestasi, komitmen, inisiatif dan optimisme.
- d) Empati merupakan kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan dan kepentingan orang lain, merasakan yang dirasakan oleh orang lain, seperti: memahami orang lain, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain, mengatasi keragaman dan kesadaran politis.
- e) Keterampilan sosial yaitu kemampuan membaca situasi sosial, berinteraksi dengan orang lain dan membentuk jaringan, kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain, seperti: pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, manajemen konflik, pengikat jaringan, kolaborasi dan

3. Locus Of Control

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Basudewa, 2015). *Locus of control* dibedakan menjadi 2 yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal (Robbins, 2006:132) dalam (Aini, 2015). Dinyatakan juga bahwa situasi dimana individu-individu dengan lokus kendali eksternal merasa tidak mampu dalam mendapatkan dukungan kekuatan yang dibutuhkannya untuk bertahan dalam suatu organisasi, maka mereka akan memiliki potensi untuk mencoba memanipulasi rekan atau objek lainnya sebagai kebutuhan pertahanan mereka (Aini 2015).

4. Budaya Etis Organisasi

Budaya Etis Organisasi pada intinya merupakan sebuah sistem dari nilai-nilai yang bersifat umum. Adapun nilai-nilai personal mulai dikembangkan pada saat awal kehidupan, seperti halnya kepercayaan pada umumnya, tersusun dalam sistem hirarkidengan sifat-sifat yang dapat dijelaskan dan diukur, serta konsekuensi-konsekuensi perilaku yang dapat diamati (Douglas *et. al*, 2001).

Sistem nilai umum yang dijelaskan oleh Ouchi (1919, 1980) adalah bagian dari kese-

luruhan budaya organisasi. Nilai-nilai tersebut merupakan inti dari budaya organisasi yang tercermin dalam praktek organisasi. Persepsi terhadap budaya organisasi didasarkan pada kondisi-kondisi yang dialami seseorang dalam organisasinya, seperti penghargaan, dukungan, dan perilaku yang diharapkan diperoleh di organisasi.

Teori-teori sosio-psikologi awal, tentang sistem kepercayaan menjelaskan perubahan nilai sebagai proses kognitif, yaitu bentuk dari kebutuhan dasar manusia terhadap konsistensi kognitif seseorang. Teori-teori sosio-psikologi sekarang ini mengasumsikan bahwa perubahan nilai merupakan proses afektif, bentuk dari kebutuhan akan kepuasan dirinya yang akan terpenuhi melalui seseorang yang memiliki kompetensi dan moralitas. Perspektif kognitif maupun afektif, keduanya konsisten dengan beberapa studi yang direview oleh Grube *et. al* (1994).

Sosialisasi dapat dikonsepsikan sebagai suatu proses yang terdiri atas tiga tahap; prakedatangan, pertemuan dan metamorfosis (Maneen dan Schein, 1977). Tahap pra kedatangan meliputi semua pembelajaran yang terjadi sebelum seorang anggota bergabung dengan organisasi itu. Dalam tahap pertemuan, aparatur baru tersebut akan melihat seperti apakah organisasi itu sebenarnya dan kemungkinan bahwa harapan dan kenyataan dapat berbeda. Dalam tahap metamorfosis ini dimana seorang aparatur baru menyesuaikan diri pada nilai dan norma kelompok kerjanya.

Ponemon dan Glazer (1990) menyarankan bahwa sosialisasi di profesi akuntansi pada kenyataannya berawal dari sejak masa kuliah, dimana mereka ditanamkan perilaku dan nilai-nilai profesional. Ponemon (1990, 1992) mengkonfirmasi adanya mekanisme seleksi dan sosialisasi untuk mengontrol alasan etis pada akuntan publik.

5. Perilaku Etis

Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert (2006:58) perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-normas sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Perilaku etis adalah perilaku yang beretika dalam organisasi untuk melaksanakan tindakan secara adil sesuai hukum konstitusional dan peraturan pemerintah yang dapat diaplikasikan.

Sedangkan menurut Mega Febrianti dalam artikelnya tentang Perilaku Etis dan Tanggung Jawab Sosial, yang ditulis pada Minggu, 09 Desember 2012: menyatakan Perilaku Etis adalah berkaitan dengan atau berurusan dengan

moral atau prinsip-prinsip moralitas, berkaitan dengan benar dan salah dalam perilaku. Etis berarti yang sesuai dengan aturan standar. Perilaku yang benar, khususnya standar profesi. Jadi, Perilaku etis adalah tindakan yang secara etis dapat membedakan mana yang benar dan salah sesuai dengan aturan-aturan moral yang berlaku. Perilaku etis ini dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor – factor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku.

Menurut Dougall dalam Zulfahmi (2005) faktor-faktor yang memengaruhi perilaku seseorang meliputi: Faktor personal, yaitu faktor yang berasal dari dalam individu, faktor situasional, yaitu faktor yang berasal dari luar diri manusia sehingga dapat mengakibatkan seseorang cenderung berperilaku sesuai dengan karakteristik kelompok atau organisasi di mana ia ikut di dalamnya, faktor stimulasi yang mendorong dan meneguhkan perilaku seseorang.

Dengan demikian dalam kaitan dengan etika profesi, sikap dan perilaku etis merupakan sikap dan perilaku yang sesuai dengan etika profesi tersebut.

6. Kode Etik dan Profesi Akuntan

Etika merupakan filsafat atau pemikiran kritis dan mendasar tentang ajaran-ajaran dan pandangan-pandangan moral. Etika meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu yang disifati oleh kombinasi dari pengalaman dan pembelajaran masing-masing individu .

Etika meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang seharusnya dilakukan seseorang dalam situasi tertentu yang disifati oleh kombinasi dari pengalaman dan pembelajaran masing-masing individu (Ward et al., 1993 dalam Tikollah dkk, 2006).

Profesi adalah suatu pekerjaan yang melaksanakan tugasnya memerlukan atau menuntut keahlian, menggunakan teknik-teknik ilmiah serta dedikasi yang tinggi.

Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) sebagai organisasi profesi di bidang akuntansi di Indonesia memiliki Kode Etik yang mengikat para anggotanya. Kode Etik IAI sebagaimana ditetapkan dalam Kongres VIII IAI di Jakarta pada tahun 1998 terdiri dari tiga bagian, yaitu: a) Prinsip Etika, b) Aturan Etika, dan c) Interpretasi Aturan Etika. Kode Etik IAI tersebut menekankan pentingnya prinsip etika bagi para akuntan dalam melakukan kegiatan profesionalnya. Prinsip Etika dalam Kode Etik IAI terdiri dari delapan, yakni: (1) Tanggung jawab profesi, (2) Kepentingan publik, (3) Integritas, (4) Obyektivitas,

(5) Kompetensi dan kehati-hatian professional, (6) Kerahasiaan, (7) Perilaku professional, dan (8) Standar teknis.

7. Hasil peneliti sebelumnya

Penelitian tentang etika yang dilakukan Ridwan Tikolah et,al,(2006) tentang pengaruh kecerdasan, intelektual, emosional dan spiritual terhadap sikap etis mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya kecerdasan intelektual yang berpengaruh nyata terhadap sikap eris mahasiswa,

Penelitian yang dilakukan oleh Jurica dan Gunardi (2012) tentang factor-faktor yang mempengaruhi sikap etis mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan hanya kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap sikap etis mahasiswa sedangkan locus of control dan gender tidak berpengaruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Arianti (2012), tentang perbedaan pengaruh locus of control dan gender . Hasil penelitian menunjukkan pengaruh h lacus of control berbeda antara internal dan eksternal, gender antara laki dan perempuan juga berpengaruh nyata.

Penelitian yang dilakukan oleh Maryani & Ludigno(2008) tentang pengaruh kecerdasan emosional (emotional quotient (EQ) terhadap sikap etis auditor. Hasil penelitian ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap sikap etis auditor.

Penelitian yang dilakukan Riasning (2016) tentang pengaruh kecerdasan intelektual, emosional, spiritual terhadap sikap etis mahasiswa akuntansi, Hasil penelitian ketiga variable tersebut berpengaruh secara nyata.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Istiqamah (2016) tentang Pengaruh Kecerdasan intelektual, emosional, spiritual dan budaya organisasi terhadap sikap etis mahasiswa. Hasil penelitian kecerdasan emosional, dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap sikap etis mahasiswa Penelitian yang dilakukan oleh Aprillawati dan Alit Suardana (2016), tentang budaya etis organisasi sebagai variable pemoderasi pengaruh orientasi etis pada pertimbangan etis auditor. Hasil penelitian Budaya etis berpengaruh terhadap pertimbangan etis auditor sebagai mediasi.

B. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan berbagai uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 1) H₁: EQ, LC dan ECO berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis auditor
- 2) H₂: EQ berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis auditor
- 3) H₃: LC berpengaruh positif signifikan terhadap

perilaku etis auditor

- 4) H₄: ECO berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis auditor.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di KAP yang ada di provinsi Bali dengan mengambil sampel sebanyak 65 orang auditor dengan kriteria yang memiliki pengalaman kerja lebih dari setahun dengan menggunakan teknik purposive sampling

1. Identifikasi Variabel

- Kecerdasan Emosional (EQ)
- Locus of Control (LC)
- Budaya Etis Organisasi (ECO)

2. Definisi Operasional

- Perilaku Etis Auditor (EBA) adalah Respon auditor terhadap kejadian yang mengandung situasi dilematis berdasarkan Prinsip Etika Kode Etik IAI. (Ridwan Tikolah, 2006) Variabel ini diperoleh dengan kuesioner yang terdiri dari tujuh item kejadian yang mengandung situasi dilematis dari perspektif Prinsip Etika Kode Etik IAI. Indikatornya adalah: (1) Tanggung jawab profesi, (2) Kepentingan Publik, (3) Integritas, (4) Obyektivitas, (5) Kompetensi dan kehati-hatian, (6) Kerahasiaan, (7) Prilaku profesionalisme. Variabel ini diperoleh dari kuisner dengan 25 pertanyaan, yang pengukurannya dengan skor 1-5
- Kecerdasan Emosional (EQ), adalah kemampuan auditor untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2005: 512 dalam Risning, 2016). Indikatornya adalah (1) Pengenalan diri, (2) Pengendalian diri (control diri, dapat dipercaya, berhati-hati, adaptabilitas, inovasi), (3) Motivasi (dorongan berprestasi, komitmen, inisiatif, optimisme), (4) Empaty (memahami orang lain, mengembangkan orang lain, orientasi pelayanan), (5) Keterampilan social (pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kepemimpinan, membangun ikatan, kalaborasi dan kooperasi, kemampuan tim. Variabel ini diperoleh dengan kuesioner yang terdiri dari 24 pertanyaan yang diadaptasi dari Ridwan Tikolah (2006), yang pengukurannya menggunakan kuisnare dengan skor 1-5
- Locus Of Control (LC) adalah cara pandang seorang auditor terhadap suatu peristiwa dimanapun seseorang apakah dapat/tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya.

(Robbins, 2006:132) dalam (Aini 2015). Indikator yang digunakan dalam pengukuran locus of control adalah sebagai berikut: Memperoleh pekerjaan adalah keberuntungan, Faktor koneksi dan keahlian dalam memperoleh jabatan dan pekerjaan, Promosi jabatan merupakan nasib baik, Jumlah penghasilan yang diperoleh tergantung pada keberuntungan. yang pengukurannya menggunakan kuisnaire dengan skor 1-5.

- Budaya Etis Organisasi (ECO) suatu pandangan tentang persepsi auditor atas tindakan etis pimpinan yang memperhatikan pentingnya etika didalam perusahaan. Budaya etis organisasi diukur dengan 3 indikator yang dikembangkan oleh Hunt *et al.* (1989). Setiap butir pertanyaan mengandung tindakan – tindakan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya baik yang sikap etis maupun tidak etis. Indikator dalam budaya etis organisasi (Fallah, 2007) yaitu gaya kepemimpinan atasan, hukuman atas tindakan atau perilaku tidak etis dalam organisasi akan memperbaiki diri dan bersikap etis, kompromi atas perilaku tidak etis tidak di benarkan.

3. Jenis Data Yang Digunakan

Sumber data adalah primer dengan menyebarkan angket kuisner ke masing-masing kantor akuntan publik yang ada di Provinsi Bali sesuai dengan responden yang telah ditentukan. dan data skunder adalah data yang diperoleh dari KAP. Sifat data adalah kuantitatif dan kualitatif (*scoring*).

4. Metode Pengumpulan Data

- Metode kuisioner, pengumpulan data ini dilakukan dengan melakukan tanya jawab langsung pada responden sesuai dengan isi kuisner ke kantor akuntan publik, kemudian diisi saat itu juga yang lama pengumpulannya diperkirakan selama 30 hari .
- Dokumentasi, adalah berupa buku- buku dan hasil penelitian sebelumnya serta jumlah akuntan publik yang menjadi sasaran dalam penelitian ini.

5. Teknik Analisis Data

a) Validitas dan Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian yang digunakan dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. dengan bantuan program SPSS ver 15 *for windows*

b) Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala

heteroskedastisitas, data normal dan gejala multikolinearitas. Model regresi dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*)

c) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dengan program SPSS ver 15 for windows dengan model sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (\text{Ghozali Imam, 2013 : 21})$$

$$\text{Atau EBA} = \beta_1 \text{EQ} + \beta_2 \text{LC} + \beta_3 \text{ECO} + e$$

Keterangan:

EBA : Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi

EQ : Kecerdasan Emosional

LC : *Locus OF Control*

ECO : Budaya Etis Organisasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

e : Error

Hasil regresi linear berganda akan dilakukan Uji Signifikansi Simultan (Uji F). Uji F merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara bersama-sama yaitu pengaruh dari seluruh variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, yakni pengaruh EQ terhadap EBA, Pengaruh LC terhadap EBA dan Pengaruh ECO terhadap EBA.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas dan Relibilitas

Uji validitas instrument penelitian ini dilakukan terhadap instrument EQ, LC, ECO dan Prilaku etis (EBA). dengan bantuan program SPSS ver 21 for windows. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian ini menunjukkan 24 item variable EQ, 15 item variable LC dan 8 item variabel ECO valid nilai $r < 0,03$. Sedangkan 24 item variabel EBA valid (nilai $r > 0,03$), maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian ini adalah valid, menurut kriteria Ghozali (2013). (lampiran 3)

Uji reliabilitas EQ, LC, ECO dan EBA dengan menggunakan SPSS ver 21 for windows terlihat hasil nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada variabel nilainya lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian ini adalah reliabel, menurut kriteria Ghozali (2013). (lampiran 3)

B. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik untuk normalitas menunjukkan nilai probabilitas Uji Kolmogorov-Smirnov (2-tailed p.) lebih besar dari 0,05 ($0,568 > 0,05$); nilai VIF EQ, LC, dan ECO lebih kecil dari 10 ($1,053; 1,341; 1,355 < 10$); nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 ($0,949; 0,746; 0,738 > 0,10$) nilai β Uji Park EQ, LC, dan ECO lebih besar dari 0,05 ($0,325; 0,138; 0,272 > 0,05$); Hal ini berarti data penelitian ini berdistribusi normal serta tidak terjadinya multikolinearitas dan heteroskedastisitas, menurut kriteria Ghozali (2013).

C. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai Sign Regresi dengan uji F lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$); dengan uji T nilai Sign EQ lebih kecil dari 0,05 ($0,033 < 0,05$), nilai Sign LC dan nilai Sign ECO lebih kecil dari 0,05 ($0,07; 0,048 < 0,05$), serta nilai *standardized coefficient* EQ, LC, dan ECO masing-masing 0,244; 0,251; dan 0,355 (Lampiran 3). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa EQ, LC, dan ECO secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Prilaku etis auditor. variabel EQ, LC dan ECO berpengaruh terhadap EBA, ini dapat dilihat dari nilai *standardized coefficient* masing-masing variabel tersebut (0,244, 0,3251 dan 0,355)

D. Pembahasan

Pengaruh EQ, LC dan SQ terhadap Prilaku Etis Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa EQ, LC, dan ECO secara simultan berpengaruh signifikan terhadap EBA

Demikian halnya dengan pengaruh secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial baik EQ, LC maupun ECO berpengaruh signifikan terhadap Prilaku etis auditor Dengan demikian hasil penelitian ini secara mendukung apa yang dikemukakan oleh Jurica dan Gunardi (2012), Jamaludin dkk (2014) dan Zohar & Marshall (2008), Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Debora (2012), Riasning (2016), Ustadi dan Utami (2005), dan Hastuti (2007) penelitian yang dilakukan oleh Aprillawati dan Suardana (2016)

DAFTAR PUSTAKA

- agoes, Sukrisno. Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik Edisi 4- Buku 1. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Amstrong, Thomas. 2009. *7 Kinds of Smart. Menemukan dan Meningkatkan Kecerdasan Anda Berdasarkan Teori Multiple Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Ghozali, Imam, (2013), “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mulyadi, dan Kanaka,(2013), *Auditing Pendekatan Terpadu*, Salemba Empat. Jakarta.
- Paulus, Silvia Veronika, (2012), *Struktur Organisasi Kantor Akuntan Publik*, <http://captainvie.blogspot.com>
- Sugiyono, (2016), *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Wirawan, (2009), *Konflik dan Manajemen Konflik*, Salemba Humanika: Jakarta
- Aji, Bima Bayu, (2010), *Analisis Dampak Dari Locus Of Control pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Auditor Internal*, Tesis Jurusan Akuntansi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Aprilliawati, alit Suardana (2016), Budaya etis organisasi sebagai variable Pemoderasi pengaruh orientasi etis pada pertimbangan etis auditor
- Basudewa, Dewa Gede Agung. (2015) *Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, dan Turnover Intention pada Prilaku Menyimpang dalam Audit*.
- David. *skandal-manipulasi-laporan-keuangan-pt-kimia-farma-tbk/*. november 4,2009. <https://davidparsaoran.wordpress.com/2009/11/04/skandal-manipulasi-laporan-keuangan-pt-kimia-farma-tbk/>.
- Dwirandra. (2013). “Pengaruh Perilaku Belajar terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi dan Sikap Etis dengan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritualebagai Variabel Pemoderasi.” *Bisnis. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 1 No. 2, hlm. 1-19.
- Fanani, Zaenal, (2008), *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol 5 No 2, Universitas Airlangga Surabaya, Surabaya, hal 139- 155.
- Fatmawati, N.D (2007), Analisis Pengaruh Factor-Faktor Individual Terhadap Prilaku Auditor di KAP Yogyakarta Riset ekonomi
- Gunawan, dan Ramdan, ,(2010), *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta*, Jurnal Ilmiah Jurusan Akuntansi, UniversitasBina Nusantara, Jakarta.
- Hastuti,S (2007), Prilaku Etis Mahasiswa dan Dosen Ditinjau dari Factor-Faktor Individual Gender dan Locus of Control . Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Vol 7, Maret 58-73
- Martina Made Bela dg Kawan-kawan,(2015), Pengaruh budaya Etis, orientasi Etika, Pengalaman, dan Profesionalisme Terhadap Sensitivitas Kegiatan Audit yang dilaksanakan Inspektorat Pemerintah Kabupaten Buleleng
- Nurul istiqmah (2016), Pengaruh kecerdasan emosional, spiritual dan budaya organisasi terhadap prilaku etis mahasiswa akuntansi „Jurnal riset ekonomi Muhamadyah Yogyakarta
- Ridwan Tikolah, Iwan Tryuwono, H,Unti Ludigdi (2006). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Skap Etis Akuntan Publik di Makasar, Simposium ANasional Akuntansi 9 di Padang
- Santoso, K2002 Dampak Kebangkrutan Enron Terhadap Citra Profesi Akuntan Publik, Media Akuntansi 25 (April) :17-19
- Sumirat, Gunawan Cahya, (2006), *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Suryaningsih ,S.S Heriningsih &A Afwah. 2004 Pengaruh Pendidikan Tinggi Terhadap EQ. Proceeding Simposium Nasional Akuntansi VII. Denpasar 2-13 Desember , 351-369
- Ustadi, N.H&Utami R.D (2005). Analisis Perbedaan Factor-Faktor Individual Terhadap Persepsi Prilaku Etis Mahasiswa. Jurnal Akuntansi &Auditing, Volume 01/N0.02 Mei 162-180

Lampiran

Tabel 1 Uji Validitas Variabel EQ
N=65

No	Indikator	r hitung	r tabel	Validitas
1	EQ1	0,328	0,3	Valid
2	EQ2	0,425	0,3	Valid
3	EQ3	0,599	0,3	Valid
4	EQ4	0,456	0,3	Valid
5	EQ5	0,550	0,3	Valid
6	EQ6	0,588	0,3	Valid
7	EQ7	0,589	0,3	Valid
8	EQ8	0,308	0,3	Valid

Tabel 2 Uji Validitas Variabel LC

N=65

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Validias
1	LC1	0,660	0,3	Valid
2	LC2	0,623	0,3	Valid
3	LC3	0,726	0,3	Valid

Tabel 3 Uji Validitas Variabel ECO

N=65

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Validitas
1	ECO1	0,502	0,3	Valid
2	ECO2	0,612	0,3	Valid
3	ECO3	0,457	0,3	Valid
4	ECO4	0,702	0,3	Valid

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Prilaku ETIS(Y/EBA)

N=65

No.	Indikator	r hitung	r table	Validitas
1	EBA1	0,429	0,3	Valid
2	EBA2	0,533	0,3	Valid
3	EBA3	0,346	0,3	Valid
4	EBA4	0,382	0,3	Valid
5	EBA5	0,423	0,3	Valid
6	EBA6	0,330	0,3	Valid
7	EBA7	0,412	0,3	Valid
8	EBA8	0,412	0,3	Valid

Tabel 5 Uji Reliabilitas variabel

N= 65

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis/Standard	Reliabilita
1	EQ	0, 68	>0,6	Reliabel
2	LC	0, 727	>0,6	Reliabel
3	ECO	0,696	>0,6	Reliabel
4	EBA	0,628	>0,6	Reliabel

Tabel 6 Hasil Uji Multikolenaritas

Model	Collianerity statistic	
	Tolerance	VIF
EQ	0,949	1,053
LC	0,746	1,341
ECO	0,738	1,355

Tabel 7 Hasil Uji Multikolenaritas

Coefficients

Mod		nstandardize		Beta	t	Sig.
		Coefficients	andardize			
		B	td. Errc			
1	(Const	.440	1.957		.225	.823
	X1	-.040	.040	-.121	-.992	.325
	X2	.125	.083	.208	1.504	.138
	X3	.100	.090	.154	1.109	.272

a. Dependent Variable: ABSU