



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

**Pengaruh Pengetahuan Auditor Dalam Mendeteksi Kekeliruan,
Komitmen Profesional, dan Kecerdasan Emosional Terhadap
Kinerja Akuntan Publik (Studi Empiris : Kantor Akuntan Publik
di Kota Padang dan Pekanbaru)**

SKRIPSI



**ESILLIANI ANDA
07 953 016**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2012**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

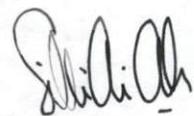
Nama : Esilliani Anda

NIM : 07 953 016

Jurusan : Akuntansi

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Esilliani Anda

07 953 016

	No. Alumni Universitas	ESILLIANI ANDA	No. Alumni Fakultas
	Biodata : a).Tempat/Tanggal Lahir: Padang / 12 Desember 1989 b).Nama Orang Tua: Budianto dan Masnida, BA c).Fakultas: Ekonomi d).Jurusan: Akuntansi e).No. Bp 07.953.016 f).Tanggal Lulus: 21 Januari 2012 g).Prediket Lulus: Sangat Memuaskan h). IPK : 3,13 i).Lama Studi : 4 tahun 5 bulan j). Alamat Orang Tua: Jl. Parak Kerakah, No.5 Padang Timur Sumatera Barat		

Pengaruh Pengetahuan Auditor Dalam Mendeteksi Kekeliruan, Komitmen Profesional, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Akuntan Publik
(Studi Empiris : Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru)

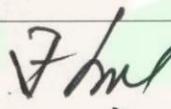
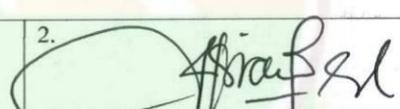
SKRIPSI S-I Oleh Esilliani Anda, Pembimbing **Drs. Jonhar, M.Si, Ak**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengetahuan auditor dalam mendeteksi kecurangan, komitmen profesional dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja akuntan publik. Penelitian ini meneliti kantor-kantor akuntan publik yang terdapat di Padang dan Pekanbaru. Model analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, realibilitas dan normalitas data. Kemudian dilakukan uji regresi berganda yang terdiri dari uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

Berdasarkan penelitian yang diuji secara individu, didapat bahwa pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, komitmen profesional dan kecerdasan emosional seorang akuntan publik dalam organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjanya pada KAP di kota Padang dan Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai thitung > t tabel (2.013) dengan signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pengetahuan auditor yang baik dalam mendeteksi kekeliruan pada saat pelaksanaan audit, dan semakin tinggi komitmen profesional serta kecerdasan emosional auditor tersebut maka dapat meningkatkan kinerja akuntan publik.

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada 21 Januari 2012, telah disetujui oleh pembimbing dan penguji :

Tanda Tangan	1. 	2. 
Nama	Drs. Fauzi Saad, MM, Ak	Dra. Sri Dewi Edmawati, MSi, Ak

Mengetahui

Ketua Jurusan Akuntansi : **Dr. Yuskar, SE, MA, AK.**
NIP 131 629 305


Tanda Tangan

Alumnus telah terdaftar ke Fakultas/Universitas Andalas dan mendapat nomor alumnus :

Petugas Fakultas/Universitas		
No. Alumni Fakultas :	Nama :	Tanda Tangan :
No. Alumni Universitas :	Nama :	Tanda Tangan :

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabbi'l'amin. Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini, guna menyelesaikan studi pada program Strata 1 (S1) program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki penulis. Meskipun demikian, penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar.

Untuk menyelesaikan skripsi ini, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sangat dirasakan manfaatnya. Maka dari itu penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Syafruddin Karimi, SE, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
2. Bapak Dr. Yuskar, SE, MA, Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi Program Reguler Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
3. Ibu Dra. Sri Dewi Edmawati, MSi, Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi Program Reguler Mandiri Fakultas Ekonomi Universitas Andalas dan selaku Dosen Pembimbing Akademik.
4. Bapak Drs. Jonhar, M.Si. Akt selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu guna memberikan petunjuk dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

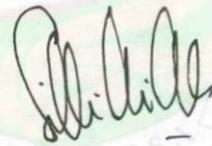
5. Drs. Fauzi Saad, MM, Ak, dan Dra. Sri Dewi Edmawati, M.Si, Ak selaku penguji pada ujian komprehensif yang telah memberikan arahan dan saran-saran kepada penulis dan juga memberikan kepercayaan bagi penulis untuk menyanggah gelar akademik.
6. Bapak dan Ibu dosen staf pengajar yang telah memberikan ilmunya selama menempuh pendidikan di program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
7. Semua pegawai Biro Akademik/Pegawai Tata Usaha/Sekretariat/Pustaka Program Reguler Mandiri Fakultas Ekonomi Universitas Andalas yang telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pendidikan.
8. Papa dan mama tercinta yang selalu memberi dukungan dan doa kepada penulis baik moril maupun materil sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Makasih Ma, Pa karena gak pernah bosan memberikan kasih sayang, semangat dan doa untuk tiyn.
9. Untuk Saudaraku tersayang, Novlie Anda dan Merlyn Anda, serta semua keluarga yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas semangat, perhatian dan dukungannya.
10. Special thanks to Allan Aldista Arbi, SE, yang memberikan motivasi, doa dan dukungan yang tak pernah putus untuk penulis. Sejuta kata gak akan cukup mewakili ucapan terimakasih umi kepada abi atas semua cinta, pengertian dan kesabaran yang telah abi berikan buat umi.

11. Angkatan 2007 di Program Reguler Mandiri Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, Ayu, Aggi, Nova, Ejik, Ita, Ilham, Bayu, dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih untuk semua kenangan indahny.
12. Semua teman dan sahabat penulis, Febri, Icha, Taufiq, Dian, Putri, Niken, Amii, Suci, Terimakasih untuk dukungan kalian, Semoga persahabatan kita gak akan pernah putus.
13. Terima kasih kepada semua pihak yang telah sangat membantu baik moril maupun materil. Mohon maaf tidak bisa menyebutkan nama satu per satu.

Akhir kata dari penulis, mudah-mudahan hasil penelitian dan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan dan penelitian sejenis, semoga Allah SWT melimpahkan ilmu pengetahuan bagi kita semua. Amin.

Padang, 25 Februari 2012

Penulis



(Esilliani anda)

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

LEMBAR PERSEMBAHAN

LEMBAR PERNYATAAN

ABSTRAK

KATA PENGANTARi

DAFTAR ISIiv

DAFTAR TABELvii

DAFTAR GAMBARviii

DAFTAR LAMPIRAN ix

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang 1
- B. Perumusan Masalah.....7
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....7
 - 1. Tujuan Penelitian.....7
 - 2. Manfaat Penelitian.....8
- D. Sistematika Penulisan.....9

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Pengetahuan Auditor Dalam Mendeteksi Kekeliruan.....10
 - 1. Pengetahuan Auditor.....10
 - 2. Kemampuan Mendeteksi Kekeliruan.....12
 - 3. Hubungan Pengetahuan Audit dengan Kemampuan
Dalam Mendeteksi Kekeliruan.....17
- B. Komitmen Profesionalisme.....18

C. Kecerdasan Emosional.....	24
1. Kecerdasan Emosional.....	24
2. Komponen kecerdasan emosional	25
a. Kesadaran Diri.....	26
b. Pengaturan Diri.....	27
c. Motivasi.....	28
d. Empati.....	28
e. Keterampilan Sosial.....	29
3. Kecerdasan Emosional dan Implikasinya.....	30
D. Kinerja Akuntan Publik.....	32
1. Kinerja.....	32
2. Kinerja Akuntan Publik.....	34
E. Review Penelitian Terdahulu.....	36
F. Kerangka Penelitian.....	38
G. Hipotesis Penelitian.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian.....	40
B. Variabel Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampling.....	41
D. Jenis dan Sumber Data.....	42
E. Metode Pengolahan Data.....	42
1. Uji Validitas (<i>Test of Validity</i>).....	43
2. Uji Realiabilitas.....	44
3. Uji Normalitas Data.....	44
F. Metode Analisis Data.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	47
1. Pengujian Validitas.....	48
2. Pengujian Reliabilitas.....	53
3. Pengujian Normalitas.....	54
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
a. Pengetahuan Auditor Dalam Mendeteksi Kekeliruan.....	57
b. Komitmen Organisasi.....	60
c. Kecerdasan Emosional.....	63
d. Kinerja akuntan Publik.....	67
5. Analisa Regresi Berganda	71
6. Pengujian Hipotesis.....	73
a. Uji T.....	73
b. Uji F.....	75
c. Uji Koefisien determinasi.....	76
B. Pembahasan.....	78
1. Pengaruh Pengetahuan Auditor Dalam Mendeteksi Kekeliruan Terhadap Kinerja akuntan Publik.....	78
2. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kinerja akuntan Publik.....	80
3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Akuntan Publik.....	82

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan Penelitian.....	84
B. Keterbatasan dan Saran Penelitian.....	85

DAFTAR PUSTAKA..... x

LAMPIRAN..... 87

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

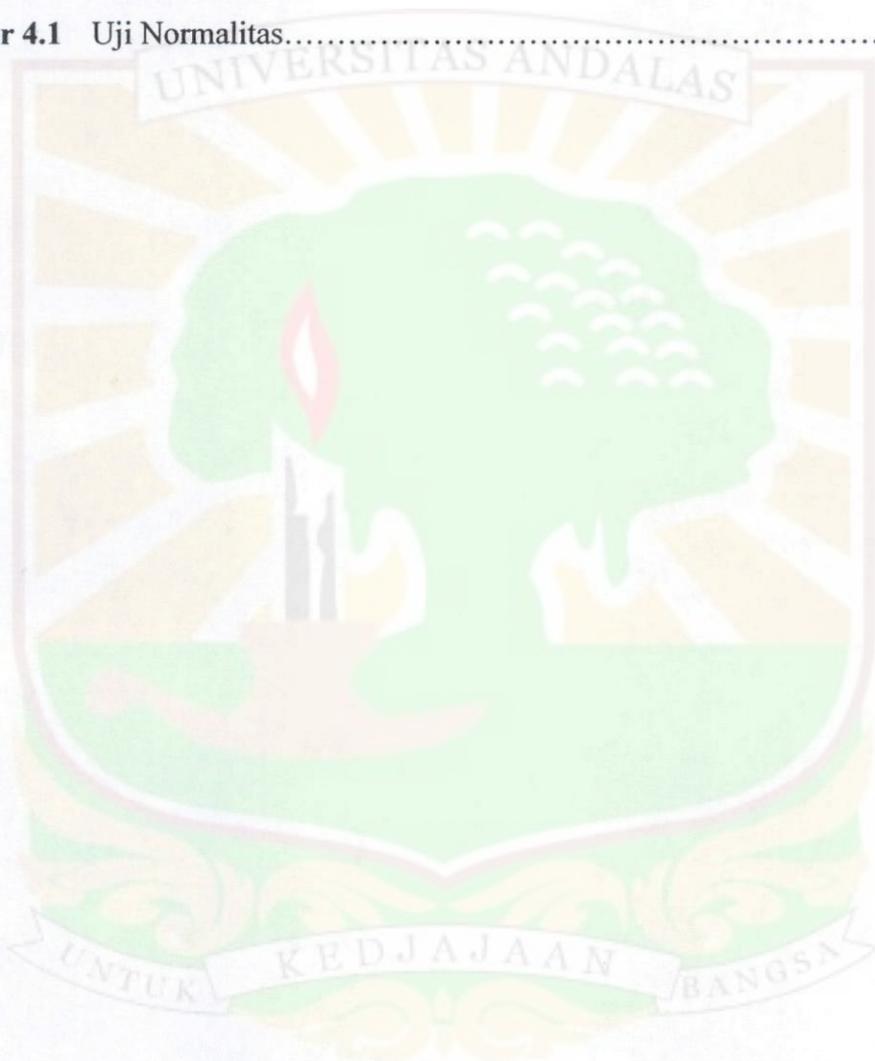
DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.1a. Hasil Pengujian Validitas dengan Korelasi <i>Bivariate Pearson</i> untuk instrument pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan	49
Tabel 4.1b. Hasil Pengujian Validitas dengan Korelasi <i>Bivariate Pearson</i> untuk instrument komitmen organisasional	50
Tabel 4.1c. Hasil Pengujian Validitas dengan Korelasi <i>Bivariate Pearson</i> untuk instrument Kecerdasan Emosional	51
Tabel 4.1d. Hasil Pengujian Validitas dengan Korelasi <i>Bivariate Pearson</i> untuk instrument Kinerja Akuntan.....	52
Tabel 4.2. Hasil Pengujian reliabilitas.....	53
Tabel 4.3. Uji Normalitas (<i>Uji Kolmogorof Smirnov</i>).....	55
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Responden tentang pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan	57
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Responden tentang Komitmen organisasional	61
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Responden tentang Kecerdasan Emosional	64
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Responden tentang Kinerja Akuntan Publik	68
Tabel 4.8. Rangkuman Hasil Analisa Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.9. Hasil Analisa Uji T	73
Tabel 4.10. Uji F	76
Tabel 4.11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Pengujian Data Menggunakan SPSS 15



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jasa audit terhadap laporan keuangan merupakan jasa yang paling dikenal dibanding jasa lainnya dan disebut juga dengan istilah jasa tradisional. Jasa ini merupakan jasa yang sering digunakan oleh pihak luar perusahaan seperti calon investor, investor, kreditor, Bapepam dan pihak lain yang terkait untuk menilai perusahaan dan mengambil keputusan-keputusan yang berhubungan dengan perusahaan tersebut. Dalam hal ini akuntan publik berfungsi sebagai pihak ketiga yang menghubungkan manajemen perusahaan dengan pihak luar perusahaan yang berkepentingan, untuk memberikan keyakinan bahwa laporan keuangan yang disajikan manajemen dapat dipercaya sebagai dasar dalam membuat keputusan. Tanpa menggunakan jasa akuntan publik independen, manajemen perusahaan tidak akan dapat meyakinkan pihak luar bahwa laporan keuangan yang disajikan manajemen perusahaan berisi informasi yang dapat dipercaya. Karena dari sudut pandang pihak luar, manajemen mempunyai kepentingan baik kepentingan keuangan maupun kepentingan lainnya.

Secara umum auditing merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dari hasil audit inilah, kemudian auditor menarik sebuah

kesimpulan dan menyampaikan kesimpulan tersebut kepada pemakai yang berkepentingan. Disini dapat disimpulkan bahwa pihak luar perusahaan mendasarkan keputusannya kepada hasil audit auditor. Sedangkan auditor menarik sebuah kesimpulan berdasarkan pekerjaan audit yang telah dilakukannya. Ini berarti berkualitas atau tidaknya hasil pekerjaan auditor akan mempengaruhi kesimpulan akhir auditor dan secara tidak langsung juga akan mempengaruhi tepat atau tidaknya keputusan yang akan diambil oleh pihak luar perusahaan.

Semakin meluasnya kebutuhan jasa profesional akuntan publik sebagai pihak yang dianggap independen, menuntut profesi akuntan publik untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk audit yang dapat diandalkan bagi pihak yang membutuhkan. Untuk dapat meningkatkan sikap profesionalisme dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan, hendaknya para akuntan publik memiliki pengetahuan audit yang memadai serta dilengkapi dengan pemahaman mengenai kode etik profesi. Seorang akuntan publik dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan tidak semata-mata bekerja untuk kepentingan kliennya, melainkan juga untuk pihak lain yang berkepentingan terhadap laporan keuangan auditan. Untuk dapat mempertahankan kepercayaan dari klien dan dari para pemakai laporan keuangan lainnya, akuntan publik dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai.

FASB dalam *Statement of Financial Accounting Concept* No.2, menyatakan bahwa relevansi dan reliabilitas adalah dua kualitas utama yang membuat informasi akuntansi berguna untuk pembuatan keputusan. Untuk dapat mencapai kualitas relevan dan reliabel maka laporan keuangan perlu diaudit oleh akuntan publik untuk memberikan jaminan kepada pemakai bahwa laporan

keuangan tersebut telah disusun sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang berlaku di Indonesia.

Profesionalisme telah menjadi isu yang kritis untuk profesi akuntan karena dapat menggambarkan kinerja akuntan tersebut. Gambaran terhadap profesionalisme dalam profesi akuntan publik seperti yang dikemukakan oleh Hastuti *dkk* (2003) dicerminkan melalui lima dimensi, yaitu pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesi dan hubungan dengan rekan seprofesi.

Selain menjadi seorang profesional yang memiliki sikap profesionalisme, akuntan publik juga harus memiliki pengetahuan yang memadai dalam profesinya untuk mendukung pekerjaannya dalam melakukan setiap pemeriksaan. Setiap akuntan publik juga diharapkan memegang teguh etika profesi yang sudah ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), agar situasi penuh persaingan tidak sehat dapat dihindarkan. Selain itu, dalam perencanaan audit, akuntan publik harus mempertimbangkan masalah penetapan tingkat risiko pengendalian yang direncanakan dan pertimbangan awal tingkat materialitas untuk pencapaian tujuan audit.

Setiap manusia ingin berprestasi dalam segala hal, tidak terkecuali berprestasi dalam pekerjaan. Saat ini keberhasilan kerja seseorang tidak ditunjang oleh kemampuan intelektual semata, namun juga didukung oleh kemampuan penyesuaian emosi dalam berhubungan dengan seseorang. Sebagian masyarakat beranggapan bahwa Intelektual Quotient (IQ) menentukan keberhasilan seseorang. Masyarakat beranggapan bahwa semakin tinggi IQ seseorang semakin berhasil orang tersebut dalam pekerjaannya. Namun kenyataannya tidak demikian,

IQ hanya memberikan kontribusi 20% dalam menentukan keberhasilan hidup seseorang dan 80% lainnya ditentukan oleh faktor lain. Faktor inilah yang disebut kecerdasan emosional (EQ).

Aturan bekerja sekarang ini tengah berubah, seseorang dinilai tidak hanya berdasarkan tingkat kepribadian atau berdasarkan tingkat penilaian dan pengalaman tetapi juga berdasarkan seberapa baik seseorang mengelola diri sendiri dan orang lain Goleman dalam Sayogya (2004:2). Sebagai seorang auditor, pendidikan dan pengalaman dapat meningkatkan kompetensinya, namun dalam berhubungan dengan pihak lain (*auditee*) seorang auditor selain harus memiliki kemampuan intelektual juga harus memiliki kemampuan organisasional, interpersonal dan sikap dalam berkarir dilingkungan yang selalu berubah. Dalam meningkatkan profesionalisme seorang auditor harus terlebih dahulu memahami dirinya sendiri dan tugas yang akan dilaksanakan serta selalu meningkatkan dan mengendalikan dirinya dalam berhubungan dengan auditee, (Tantina 2003:2).

McClelland dalam Goleman (2001) menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan prediksi kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang sudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapainya dalam hidup. Sebaliknya McClelland menyatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang sukses dari mereka yang berprestasi biasa-biasa saja. Goleman menyatakan bahwa peran IQ dalam keberhasilan didunia kerja hanya menempati posisi kedua setelah kecerdasan emosi dalam menentukan prestasi puncak dalam pekerjaannya.

Akhir-akhir ini muncul *issue* yang sangat menarik yaitu pelanggaran etika oleh akuntan baik ditingkat nasional maupun internasional. Di Indonesia *issue* ini berkembang seiring dengan adanya pelanggaran etika baik yang dilakukan oleh akuntan publik, akuntan intern, maupun akuntan pemerintah. Contoh kasus ini adalah pelanggaran yang melanda perbankan Indonesia sekitar tahun 2002. Banyak bank yang dinyatakan sehat oleh akuntan publik atas audit laporan keuangan berdasar Standar Akuntansi Perbankan Indonesia. Ternyata sebagian bank tersebut kondisinya tidak sehat. Kasus lainnya adalah rekayasa atas laporan keuangan yang dilakukan oleh auditor intern yang banyak dilakukan sejumlah perusahaan *Go Public* (Retnowati 2003:839).

Pertimbangan-pertimbangan atas tekanan organisasional dan lingkungan telah mendorong peneliti untuk memfokuskan pada pengaruh pengetahuan auditor terhadap mendeteksi kecurangan pada laporan keuangan dan juga bagaimana profesional audit merespon tekanan pengaruh sosial yang tidak tepat yang berasal dari dalam perusahaan. Secara khusus, literatur akuntansi memberikan bukti bahwa auditor rentan terhadap tekanan pengaruh sosial yang tidak tepat dari superior / atasan (DeZoort dan Lord, 1994) dan rekan kerja dalam perusahaan (Ponemon, 1992). Namun demikian, tekanan pengaruh sosial sebagai sumber konflik audit dan auditor secara relatif tetap belum ditekankan.

Aturan Etika Kompartemen Akuntan Publik dalam Standar Profesional Akuntan Publik pasal 101 tentang Independensi dinyatakan bahwa: "Dalam menjalankan tugasnya, anggota KAP harus selalu memperatahkan sikap mental independen di dalam memberikan jasa profesionalnya sebagaimana diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang ditetapkan oleh IAI. Sikap

mental independen tersebut harus meliputi independen secara fakta (*in fact*) maupun secara penampilan (*in appearance*). Selanjutnya dalam pasal 102 tentang Integritas dan Objektivitas dinyatakan bahwa "Dalam menjalankan tugasnya, anggota KAP harus mempertahankan integritas dan objektivitas, harus bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material (*material misstatement*) yang diketahuinya atau mengalihkan (mensubordinasikan) pertimbangannya kepada pihak lain." Meski aturannya cukup jelas, namun demikian auditor sering berhadapan dengan berbagai tekanan yang mungkin mempengaruhi kemampuannya dalam mengatasi situasi konflik. Sebagai contoh, bahkan pada saat auditor memahami tanggung jawab profesional, mereka mungkin memilih untuk bertindak secara tidak etik untuk memperoleh penilaian kinerja yang positif atau secara sederhana agar dipandang sebagai *team player*. Auditor mungkin juga bertindak tidak etik dalam situasi adanya tekanan sosial karena adanya kemungkinan kegagalan.

Dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat topik dalam skripsi mengenai factor yang mempengaruhi kinerja Auditor tersebut dengan judul, **"Pengaruh Pengetahuan Auditor Dalam Mendeteksi Kekeliruan, Komitmen Profesional, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru)"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang penulis rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan publik?
2. Apakah komitmen profesional auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan publik?
3. Apakah Kecerdasan emosional auditor juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan publik?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk membuktikan secara empiris pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Akuntan Publik.
 - b. Untuk membuktikan secara empiris komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan publik
 - c. Untuk membuktikan secara empiris kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan publik

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

- 1) Sebagai bahan kajian dalam ilmu akuntansi, khususnya mengenai hal hal yang berpengaruh pada kinerja auditor, serta dapat memperkaya topic kepustakaan khususnya bidang akuntansi keuangan
- 2) Memberikan gambaran diadakannya penelitian lanjutan mengenai kinerja auditor eksternal

b. Manfaat praktis

- 1) Bagi pihak perusahaan, dapat memilih auditor eksternal yang lebih baik dan berkualitas
- 2) Bagi penulis, proses dan hasil penelitian ini dapat membuka wawasan tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja auditor
- 3) Dapat memberikan informasi dan menjadi bahan masukan agar meningkatkan profesionalisme auditor serta pengetahuan auditor dan memaksimalkan kecerdasan emosional auditor.

D. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bagian yang menguraikan hal-hal sebagai berikut :

Bab pertama merupakan pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua merupakan landasan teoritis yang menjelaskan tentang konsep pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, konsep komitmen profesionalisme, kecerdasan emosional, kinerja akuntan publik, review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis penelitian.

Bab ketiga menjelaskan metodologi penelitian yang terdiri dari rancangan penelitian, variabel penelitian, populasi sampel dan sampling, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan pengolahan data serta metode analisis data.

Bab keempat membahas hasil analisa data yang menjadi objek penelitian yang terdiri dari pengumpulan data, pengujian data dan analisa data yang telah dikumpulkan serta pembahasan yang mendalam atas hasil penelitian.

Bab kelima merupakan bagian terakhir penelitian ini yang berisikan kesimpulan dari analisa yang terdapat dari bab-bab sebelumnya disertai dengan saran-saran dari penulis, serta keterbatasan dari penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengetahuan Auditor Dalam Mendeteksi Kekeliruan

1. Pengetahuan Auditor

Pengetahuan auditor bisa diperoleh dari berbagai pelatihan formal maupun dari pengalaman khusus, berupa kegiatan seminar, lokakarya serta pengarahan dari auditor senior kepada auditor juniornya. Pengetahuan juga bisa diperoleh dari frekuensi seorang akuntan publik melakukan pekerjaan dalam proses audit laporan keuangan (Boner 1994). Seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup memadai akan tugasnya.

Pengetahuan auditor digunakan sebagai salah satu kunci keefektifan kerja. Dalam audit, pengetahuan tentang bermacam-macam pola yang berhubungan dengan kemungkinan kekeliruan dalam laporan keuangan penting untuk membuat perencanaan audit yang efektif (Noviyani dan Bandi 2002). Seorang akuntan publik yang memiliki banyak pengetahuan tentang kekeliruan akan lebih ahli dalam melaksanakan tugasnya terutama yang berhubungan dengan pengungkapan kekeliruan. Sularso dan Na'im(1999) menyatakan akuntan yang memiliki pengetahuan dan keahlian secara professional dapat meningkatkan pengetahuan tentang sebab dan konsekuensi kekeliruan dalam suatu siklus akuntansi.

Menurut Brown dan Stanner dalam Choir (2010), perbedaan pengetahuan di antara auditor akan berpengaruh terhadap cara auditor menyelesaikan sebuah

pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa seorang auditor akan bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif jika didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya. Kesalahan diartikan dengan seberapa banyak perbedaan (deviasi) antara kebijakan-kebijakan perusahaan tentang pencatatan akuntansi dengan kriteria yang telah distandarkan.

Spilker (1995) mengungkapkan bahwa karakteristik sebuah pekerjaan seperti tingkat kerumitan dan jumlah informasi yang disajikan/tersedia mempengaruhi hubungan pengetahuan, akuntabilitas dan kualitas hasil kerja. Pada pekerjaan yang lebih sederhana faktor usaha dapat menggantikan tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang (bersifat substitusi) dan pengetahuan memiliki hubungan yang positif terhadap kualitas hasil kerja. Sedangkan untuk pekerjaan yang lebih rumit, akuntabilitas tidak lagi bersifat substitusi dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang.

Pengetahuan adalah suatu fakta atau kondisi mengetahui sesuatu dengan baik yang didapat lewat pengalaman dan pelatihan. Adapun definisi lain dari pengetahuan adalah segala maklumat yang berguna bagi tugas yang dilakukan (Chabris, 1983). Jadi dapat disimpulkan pengetahuan adalah persepsi yang jelas mengenai sesuatu, pemahaman, pembelajaran, pengalaman, praktikal, kemahiran, pengecaman, serta kumpulan maklumat tersusun yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah, kebiasaan terhadap bahasa, konsep, ide, fakta-fakta, perhubungan antara fakta maklumat, dan kedanggupan menggunakan semua ini.

Definisi pengetahuan menurut ruang lingkup audit adalah kemampuan penguasaan auditor atau akuntan pemeriksa terhadap medan audit (penganalisan

terhadap laporan keuangan perusahaan). Pengetahuan auditor yang berkaitan dengan pemeriksaan atau audit adalah (Raharjo, 1988) :

1. Pengetahuan tentang penguasaan teknis dan seluk-seluk kewajiban audit.
2. Pengetahuan jenis-jenis dokumen dalam operasi perusahaan dan alur dokumen dalam operasi perusahaan
3. Pengetahuan atas berbagai indikasi terjadinya kekeliruan dan kecurangan dan kemampuan auditor untuk menguasai sisi psikologis

Pengetahuan akuntan pemeriksa mengenai kekeliruan diawali dari perolehan informasi semasa kuliah di perguruan tinggi tingkat Strata 1(S1) melalui membaca buku bacaan dan mengikuti kuliah auditing. Pengetahuan akuntan pemeriksa mengenai kekeliruan aka semakin berkembang selepas yang yang bersangkutan lulus dari S1.

Faktor - faktor yang diperkirakan mempengaruhi perkembangan pengetahuan akuntan pemeriksa itu adalah (Sri Sularso dan Ainin Na'im, 1999):

1. Pengalaman audit
2. Diskusi mengenai audit dengan rekan kerja
3. Pengawasan dan review pekerjaan oleh akuntan pemeriksa pengawas
4. Program pelatihan
5. Tindak lanjut perencanaan audit

2. Kemampuan Mendeteksi Kekeliruan

Dalam mendeteksi sebuah kesalahan, seorang auditor harus didukung dengan pengetahuan tentang apa dan bagaimana kesalahan tersebut terjadi (Tubbs

1992). Secara umum seorang auditor harus memiliki pengetahuan-pengetahuan mengenai *General auditing, Functional Area, computer auditing, Accounting Issue, Specific Industri, General World knowledge* (pengetahuan umum), dan *Problem solving knowledge* (Bedard & Michelene dalam Choir 2010).

Kegagalan dalam mendeteksi kekeliruan yang material akan mempengaruhi kesimpulan dari pengguna laporan keuangan. Faktor utama yang membedakan antara kesalahan dengan kecurangan adalah tindakan yang mendasarinya yang berakibat terjadinya salah saji (*misstatement*) dalam laporan keuangan. Untuk membedakan salah saji tersebut disengaja atau tidak disengaja, dalam praktiknya sangat sulit untuk dibuktikan, terutama yang berkaitan dengan estimasi akuntansi dan penerapan prinsip akuntansi.

Menurut Webster's Ninth new collegiate Dictionary (1991) kemampuan adalah kualitas atau tingkatan seseorang untuk dapat melakukan sesuatu. Kemampuan audit seringkali dikaitkan dengan keahlian audit (*audit expertise*), kemampuan dan keahlian audit sangat dibutuhkan dalam proses pengauditan agar dapat menghasilkan hasil audit yang berkualitas dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses audit, oleh karena itu sangat penting untuk mengetahui karakteristik auditor yang mempengaruhi keahlian audit. Murtanto dan Gudono (1999) telah mengidentifikasi 29 karakteristik yang berperan membentuk suatu keahlian audit, lima karakteristik yang paling penting dalam membentuk suatu keahlian audit tersebut adalah :

1. Pengetahuan umum dan khusus
2. Komunikatif
3. Tidak mudah putus asa dan percaya diri

4. Bertanggung jawab

5. Berpengalaman.

Mendeteksi adalah usaha auditor untuk menjelaskan kekurangan laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan melalui identifikasi berbagai kekeliruan dan kecurangan serta membuktikan kekeliruan dan kecurangan tersebut dalam pos-pos laporan keuangan perusahaan.

Menurut Arens dan Loebbecke (1997) kekeliruan atau misstatement adalah salah saji dalam laporan keuangan, ada dua jenis kekeliruan yaitu :

a. Error

Error adalah kekeliruan yang tidak disengaja dalam laporan keuangan

b. Fraud

Fraud adalah kekeliruan yang disengaja atau kecurangan dalam laporan keuangan.

Kekeliruan meliputi salah perhitungan atau penulisan dalam catatan dan data akuntansi yang menjadi dasar penyusunan laporan keuangan, kesalahan dalam penerapan prinsip akuntansi serta keterlewatan dan kesalahan dalam penafsiran fakta yang ada waktu laporan keuangan disusun. Rencana pemeriksaan akuntan public yang sesuai norma pemeriksaan akuntansi akan memperhitungkan kemungkinan adanya kekeliruan dan kecurangan yang cukup material.

Dalam pengauditan terdapat banyak jenis-jenis kekeliruan yang umumnya terjadi, Richard M. Tubbs (1992) telah mengidentifikasi 41 macam jenis

kekeliruan yang umumnya terjadi pada saat pengauditan, pencatatan penjualan dalam jurnal penjualan, posting piutang dagang ke buku besar pembantu umum, penerimaan kas dalam jurnal penerimaan kas, posting penerimaan kas pada buku besar pembantu piutang. Macam-macam jenis kekeliruan tersebut adalah :

1. Pesanan diterima dan barang dikirim kepada pelanggan yang resiko kreditnya jelek atau tidak sah
 2. Pesanan diterima dengan syarat selain yang disahkan manajemen.
 3. Spesifikasi pesanan tidak dipenuhi dalam hal jenis dan kuantitasnya
 4. Pemberian kredit yang berlebihan tidak benar dengan pengaturan pembayaran kembali
 5. Penentuan harga dan perkaliannya tidak benar dengan pengaturan pembayaran kembali
 6. Manajemen, pegawai, atau pihak ketiga menerima produk atau jasa tanpa ditagih atau ditagih dengan pengurangan harga yang tidak sah
 7. Pelanggan dikenakan tagihan dengan jumlah uang yang tidak benar
 8. Analisa umur piutang tidak benar, jumlah piutang yang secara potensial tidak terkumpul tidak diakui.
- **Kekeliruan dalam pencatatan penjualan dalam jurnal penjualan**
9. Tidak dicatat (dikirim tanpa diberi faktur)
 10. Salah jumlah uangnya
 11. Salah periode (waktu)nya
 12. Salah dalam posting penjualan/piutang dagang ke buku besar umum
 13. Penjualan fiktif
 14. Lalai mencatat penerimaan piutang yang telah dihapus

➤ **Kekeliruan posting piutang dagang ke buku besar umum**

15. Salah jumlah uangnya
16. Salah periode (waktu)nya
17. Salah rekening
18. Tidak diposting
19. Diposting 2 kali
20. Uang tunai atau cek hilang
21. Penerimaan kas tidak didepositokan tepat waktu

➤ **Kekeliruan pencatatan penerimaan kas dalam jurnal penerimaan kas**

22. Tidak di catat
23. Dicatat dua kali
24. Salah jumlah uangnya
25. Salah periode (waktu) nya
26. Penerimaan kas dicatat sebagai penjualan tunai bukan penerimaan piutang
27. Uang hasil angsuran/tagihan piutang diselewengkan

➤ **Kekeliruan posting penerimaan kas pada buku besar pembantu piutang**

28. Tidak dipostingkan
29. Salah jumlah uangnya
30. Salah rekeningnya
31. Salah periode (waktu) nya
32. Lapping
33. Rekening dihapus secara tidak benar untuk menutupi penyelewengan penerimaan kas

34. Return atau bentuk keringanan lain digolongkan keliru atau tidak dicatat
35. Retur tidak dicatat dalam periode yang tepat
36. Pelaporan lebih terhadap pendapatan dengan cara penerimaan retur atau jaminan
37. Kaliru perhitunga dalam menghitung saldo piutang
38. Perhitungan PPN Keluaran salah
39. Piutang kepada perusahaan afiliasi lebih besar dan tidak lancar tertagihnya
40. Manipulasi PPN Keluaran
41. Manipulasi (mark up) L/C

3. Hubungan Pengetahuan Audit dengan Kemampuan Dalam Mendeteksi Kekeliruan

Pengetahuan mengenai kekeliruan diperlukan untuk memenuhi standar pekerjaan lapangan sebagaimana diatur dalam standar professional akuntan public (SPAP) No. 01, bentuk laporan audit standar yang baru sesuai dengan SPAP No. 29, dan SPAP No.32 paragraf 05 dan 06. SPAP yang disebut terakhir ini menjelaskan bahwa akuntan pemeriksa memiliki tanggung jawab untuk mendeteksi kekeliruan dan ketidakberesan, pengetahuan mengenai kekeliruan juga dapat meningkatkan keahlian audit (audit expertise) seseorang (Ashton, 1991)

Gibbins (1984) dalam penelitian Sri Sularso dan Ainun Naim (1999) mengemukakan tentang pemberian proporsi pertimbangan professional dalam akuntansi, ia mengemukakan bahwa struktur pengetahuan, yang terdiri atas suatu system dari pengetahuan yang skematis dan abstrak yang diperoleh dalam memori

yang lama, akan memberikan suatu petunjuk bagi pertimbangan dan respon terhadap situasi yang timbul dalam proses audit.

Lee (1995) dalam penelitian Farhan dan Halim (2004), menemukan bahwa pengetahuan, pengalaman merupakan keahlian yang berhubungan dengan profesionalisme dalam akuntansi yang diperlukan dalam auditing. Karena itu pengetahuan dan pengalaman merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam tugas-tugas yang dilaksanakan oleh seorang akuntan termasuk dalam mendeteksi adanya kekeliruan dan ketidakberesan.

Libby dan Luft (1993) dalam penelitian Thomas, Davis, dan Seaman (1998) juga mengemukakan bahwa determinasi utama dalam penilaian kinerja dalam lingkungan akuntansi adalah factor pengetahuan tentang kemampuan, motivasi, dan lingkungan. Dalam penelitian tersebut kedua peneliti memakai Continuing Professional Education (CPE) atau Pendidikan Profesi Berkelanjutan (PPL) sebagai alat ukur untuk pengetahuan auditor, dan ternyata pengetahuan auditor berpengaruh terhadap keahlian dan performance seorang auditor yang berpengaruh pada kinerja auditor tersebut.

B. Komitmen Profesionalisme

Profesionalisme diartikan sebagai sikap atau sifat yang ditunjukkan oleh seseorang yang profesional dalam menjalankan aktivitas profesionalnya. Robert (1990) dan Echols dkk (1991) dalam media akuntansi 2003. Dalam bidang pendidikan akuntansi, Novin dan Tucker (1993) dalam media akuntansi (2003) memberikan identifikasi profesionalisme seorang akuntan sebagai penguasaan

dibidang pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills) dan karakteristik (etics). Penguasaan dibidang pengetahuan, keterampilan dan karakteristik tersebut hanya terbatas kepada pekerjaan akuntan publik.

Dalam pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu :

1. mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya,
2. melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan,
3. Menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan.

Dalam SPAP tentang standar auditing dalam standar umum yang menyatakan bahwa dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama. Ini berarti bahwa auditor wajib melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesungguhan, kecermatan dan profesionalisme. Misalnya kecermatan dan keseksamaan profesional dalam mengumpulkan dan memeriksa bahan bukti audit, kelengkapan kertas kerja, dan dalam menyusun laporan audit yang lengkap.

Profesi dan profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual seperti dikemukakan oleh Lekatompessy (2003). Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Seorang akuntan publik yang profesional harus memenuhi

tanggung jawabnya terhadap masyarakat, klien termasuk rekan seprofesi untuk berperilaku semestinya. Alasan yang mendasari diperlukannya perilaku profesional yang tinggi pada setiap profesi adalah kebutuhan akan kepercayaan public terhadap kualitas jasa yang diberikan profesi, terlepas dari yang dilakukan secara perorangan.

Kepercayaan masyarakat terhadap kualitas jasa audit profesional meningkat jika profesi menetapkan standar kerja dan perilaku yang dapat mengimplementasikan praktik bisnis yang efektif dan tetap mengupayakan profesionalisme yang tinggi (Jusuf dalam Herawati, 2009). Konsep profesionalisme modern dalam melakukan suatu pekerjaan seperti dikemukakan oleh Lekatompessy (2003), berkaitan dengan dua aspek penting, yaitu aspek struktural dan aspek sikap. Aspek struktural karakteristiknya merupakan bagian dari pembentukan tempat pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan pembentukan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme.

Hastuti dkk. (2003) menyatakan bahwa profesionalisme menjadi syarat utama bagi orang yang bekerja sebagai akuntan publik. Gambaran seseorang yang profesional dalam profesi dicerminkan dalam lima dimensi profesionalisme, yaitu :

1. Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki serta keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan

ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan.

2. Kewajiban social adalah suatu pandangan tentang pentingnya peranan profesi serta manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun kalangan profesional lainnya karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan bahwa seorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien dan mereka yang bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.
4. Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai apakah suatu pekerjaan yang dilakukan profesional atau tidak adalah rekan sesama profesi, bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan tersebut.
5. Hubungan dengan sesama profesi adalah dengan menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam melaksanakan pekerjaan.

Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Mowday

dkk,1979). Secara khusus, komitmen profesi yang tinggi seharusnya mendorong auditor ke perilaku yang sesuai dengan kepentingan publik dan menjauh dari perilaku yang membahayakan profesi. Aranya dan Ferris (1984) komitmen didefinisikan sebagai suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dalam nilai suatu profesi, kemauan untuk memainkan upaya tertentu atas nama profesi. Menurut Shaub (1994) organisasi mempunyai tujuan yang serupa dengan dengan tujuan profesi sebagai konsekuensinya auditor akan mempunyai komitmen pada profesinya.

Lord dan DeZoort (2001) meneliti tentang pengaruh komitmen profesi. Dalam penelitian ini diprediksikan bahwa komitmen profesi akan mempengaruhi keputusan auditor untuk menghapus salah saji dari laporan keuangan klien. Menurut Lord dan DeZoort auditor dengan komitmen profesi yang tinggi akan berperilaku selaras dengan kepentingan publik dan tidak akan merusak profesionalismenya. Sebaliknya auditor dengan komitmen profesi yang rendah akan berpotensi untuk berperilaku disfungsional (misalnya mengutamakan kepentingan klien). Dengan demikian dalam penelitian ini diprediksikan bahwa auditor dengan komitmen profesi yang tinggi akan mempertahankan perilaku yang menyimpang dibandingkan dengan auditor dengan komitmen profesi yang rendah. Auditor dengan *strong beliefs* dan taat pada standar profesi akan menghindari perilaku yang tidak etis seperti menghapus salah saji dari laporan keuangan.

Dalam pencapaian tujuan penugasan, pelaksanaan kinerja professional dan perilaku anggota profesi diatur dalam rangkaian norma tertulis atau prinsip-prinsip yang mendasar yang disebut kode etik. Beuchamp dan Bowie dalam bukunya "Biomedical Ethics" 1979-1993 yang dirangkum dalam seminar sehari akuntansi

di Surabaya memberikan definisi code atau kode sebagai serangkaian pernyataan formal, tertulis dan sistematis yang memuat prinsip-prinsip, aturan, atau kaidah, peraturan, atau ketentuan hukum yang diterbitkan oleh suatu kelompok masyarakat tertentu (community) untuk menjamin kelangsungan hidup dan sekaligus untuk mengambil tindakan hukuman terhadap perilaku anggota komunitas yang tidak mematuhi.

Kode etik akuntan Indonesia dirumuskan dalam 3 bagian, yaitu :

1. Prinsip etika, yang menjadi kerangka dasar etika akuntan Indonesia dalam memberi jasa keprofesian di bidang akuntansi.
2. Aturan etika, yang mengatur etika pemberian jasa keprofesian pada bidang kerja tertentu di masing-masing kompartemen (akuntan public, akuntan pendidik, akuntan manajemen).
3. Interpretasi aturan etika, sebagai panduan yang memberikann penjelasan dalam penerapan aturan etika sesuai lingkup dan maksudnya.

Standar professional akuntan public juga menetapkan aturan etika kompartemen akuntan public yang meliputi independensi, integritas, dan objektivitas. Pertama dalam independensi, akuntan public harus mempertahankan sikap mental independen di dalam memberikan jasa professional sebagai mana yang diatur dalam SPAP yang ditetapkan oleh IAI. Sikap mental independen meliputi independen dalam fakta (in fact) maupun dalam penampilan (in appearance). Kedua, dalam integritas dan objektivitas, harus bebas dari benturan kepentingan (conflict of interest) dan tidak boleh membiarkan factor salahh saji

material (material misstatement) yang diketahui atau mengalihkan (mensubordinasikan) pertimbangan kepada pihak lain.

C. Kecerdasan Emosional

1. Kecerdasan Emosional

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), 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), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh. Temuan beberapa peneliti, seperti David Wechsler dalam Suryanti dan Ika (2004), mendefinisikan kecerdasan sebagai keseluruhan kemampuan seseorang untuk bertindak bertujuan, untuk berfikir rasional, dan untuk berhubungan dengan lingkungannya yang efektif.

Aspek-aspek yang terkait dalam afeksi dan personal dan faktor sosial. Temuan Wechsler ini mendefinisikan, selain aspek kognisi, aspek kognisi juga berpengaruh dalam mencapai keberhasilan hidup. Kematangan dan kedewasaan menunjukkan kecerdasan dalam hal emosi. Mayer dalam Goleman menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi berkembang sejalan dengan usia dan pengalaman dari kanak-kanak hingga dewasa, lebih penting lagi bahwa kecerdasan emosional dapat dipelajari. Selanjutnya menurut Howes dan Herald dalam Surya dan Hananto, (2004:34) mengatakan pada intinya, kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dikatakan bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi, dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

2. Komponen kecerdasan emosional

Istilah “Kecerdasan Emosional” pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan Jhon Meyer dari University of New Hampshire Amerika untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan (Suryanti dan Ika 2004:262). Kualitas-kualitas itu antara lain : empati (kepedulian), mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi ketekunan kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat.

Steiner dalam Trisnawati dan Suryaningsum menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup lima komponen, yaitu mengetahui perasaan sendiri, memiliki empati, belajar mengatur emosi-emosi sendiri, memperbaiki kerusakan sosial, dan interaktivitas emosional. Cooper dan Sawaf dalam Trisnawati dan Suryaningsum (2003:1075) merumuskan kecerdasan emosional sebagai sebuah titik awal model empat batu penjuru, yang terdiri dari kesadaran emosi, kebugaran emosi, kedalaman emosi dan alkimia 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. Goleman secara garis besar membagi dua kecerdasan emosional yaitu kompetensi personal yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri dan kompetensi sosial yang terdiri dari empati dan keterampilan sosial. Dalam penelitian ini komponen kecerdasan emosional yang digunakan adalah komponen kecerdasan emosional menurut Goleman.

a. Kesadaran Diri

Kesadaran diri merupakan dasar dari kecerdasan emosional yaitu merupakan kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu. Menurut Goleman (2001:513), kesadaran diri adalah mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. Selain itu kesadaran diri juga berarti menetapkan tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Ajaran Socrates, kenalilah dirimu menunjukkan inti kecerdasan emosional, kesadaran akan perasaan diri

sendiri sewaktu perasaan itu timbul (Suryanti dan Ika, 2004). Hautman dalam Suryanti dan Ika (2004:264) menyatakan bahwa saat kita semakin mengenal diri kita, kita akan lebih memahami apa yang kita rasakan dan lakukan. Pemahaman itu akan memberi kita kesempatan atau kebebasan untuk mengubah hal-hal yang ingin kita ubah mengenai diri kita dan menciptakan kehidupan yang kita inginkan. Kesadaran diri memungkinkan kita untuk berhubungan dengan emosi, pikiran, dan tindakan (Suryanti dan Ika, 2004:264).

b. Pengaturan Diri

Menurut Goleman (2001:514) mendefinisikan pengaturan diri dengan menanggapi 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. Menanggapi perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri, Gibbs dalam Suryanti dan Ika (2004:265).

Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi yang berlebihan dapat mengoyak kesetabilan seseorang. Aristoteles dalam *Nicomachean Ethic* menulis siapapun bisa marah, marah itu mudah. Tetapi, marah pada orang yang tepat, dengan kadar yang sesuai, pada waktu yang tepat, demi tujuan yang benar, dan dengan cara yang baik, bukanlah hal yang mudah. Davidson dalam Goleman menemukan bahwa orang yang tangguh sudah memulai menghambat rasa tertekan selama situasi stres berlangsung. Mereka adalah orang-orang yang optimistik dan berorientasi pada

tindakan. Jika ada orang yang kurang beres dalam hidup mereka, mereka langsung berfikir bagaimana cara memperbaikinya.

c. Motivasi

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). Motivasi yang paling ampuh adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, Condry dan Chambers dalam Suryani dan Ika (2004, :266). Pencapaian keberhasilan menuntut dorongan untuk berprestasi. Studi yang membandingkan para bintang kinerja ditingkat eksekutif dengan rekan-rekannya yang berprestasi bisa menemukan bahwa bintang tersebut menunjukkan ciri-ciri kecakapan peraih prestasi sebagai berikut : mereka berbicara mengenai resiko dan lebih berani menanggung resiko yang telah diperhitungkan. Mereka mendesak dan mendukung inovasi-inovasi baru dan menetapkan sasaran-sasaran yang menantang bagi para bawahan mereka. Mereka tidak ragu-ragu memberikan dukungan bagi gagasan-gagasan *entrepreneurial* yang dicetuskan orang lain. Kebutuhan berprestasi adalah kecakapan yang paling kuat satu-satunya yang membedakan eksekutif bintang dari para eksekutif biasa.

d. Empati

Kemampuan berempati adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain, mampu memahami persepektif mereka, mnumbuhkan

hubungan saling percaya dan menelaraskan diri dengan bermacam-macam orang (Goleman, 2001:514). Meltzoff dalam Suryani dan Ika, (2004:267) menyatakan bahwa empati telah ada saat kita berusia tiga tahun. Ini dapat dihubungkan dengan gerakan meniru yang dilakukan bayi pada usia dini.

Emosi jarang diungkapkan dengan kata-kata, tetapi emosi jauh lebih sering diungkapkan melalui hasrat. Kunci untuk memahami perasaan orang lain adalah mampu membaca pesan nonverbal seperti nada bicara, gerak-gerik, ekspresi wajah dan sebagainya. Manfaat dari mampu membaca perasaan dari isyarat nonverbal mencakup lebih pandai menyesuaikan diri secara emosional, lebih populer, lebih mudah bergaul dan mungkin tidak mengherankan lebih peka. Hein dalam Suryani dan Ika, (2004:267) 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.

e. Keterampilan Sosial

Menurut Goleman (2001:514) keterampilan sosial berarti menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim. Keterampilan sosial merupakan aspek yang paling penting

dalam *Emotional Intelligence*. Keterampilan sosial bisa diperoleh dengan banyak berlatih.

Salah satu kunci keterampilan sosial adalah seberapa baik atau buruk seseorang mengungkapkan perasaan sendiri. Oleh sebab itu, untuk dapat menguasai keterampilan untuk berhubungan dengan orang lain (keterampilan sosial) dibutuhkan kematangan dua keterampilan emosional yang lain, yaitu pengendalian diri dan empati. Salah satu penyebab kegagalan orang pintar dalam wawancara dan survei yang dilakukan pada 200 orang pintar di Amerika adalah kurang keterampilan sosial (Suryanti dan Ika, 2004:268).

Hatch dan Gardner dalam Suryanti dan Ika (2004:268) 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.

3. Kecerdasan Emosional dan Implikasinya

Dalam lingkungan dunia usaha yang kompetitif, kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Kecerdasan emosional sebagai salah satu faktor penting yang membentuk tercapainya tujuan perusahaan, merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan penyerapan tenaga kerja yang profesional (Sayogya, 2004:3). EQ berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan ditempat

kerja. Karena bukan IQ saja yang membuat orang berhasil, maka perlu menelusuri kecerdasan emosional karyawan suatu organisasi.

Penelitian mengenai kecerdasan emosional sebelumnya telah dilakukan oleh Sayogya (2004). Penelitian tersebut mengkaji pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja auditor. Hasil penelitian itu menemukan pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja auditor. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Suryati dan Ika (2004) mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat pemahaman akuntansi menemukan bahwa kecerdasan emosional yang diukur dengan pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial tidak berpengaruh terhadap tingkat pemahaman akuntansi. Hasil tersebut sangat kontradiktif dengan teori Goleman. Penelitian Goleman mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang kira-kira 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedang 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional (EQ).

Dengan kecerdasan emosional yang baik, seseorang dapat berbuat tegas mampu membuat keputusan yang baik walaupun dalam keadaan tertekan. Selain itu dengan kecerdasan emosional, seseorang juga dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Selain itu orang yang memiliki kecerdasan emosional mampu memahami persepektif atau pandangan orang lain dan dapat mengembangkan hubungan yang dapat dipercaya.

D. Kinerja Akuntan Publik

1. Kinerja

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta Stolovic dan Keeps dalam Veithzal (2002:87). Menurut Seymour dalam Tantina, (2004) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur.

Menurut Muekijat dalam Tantina (2004), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang kariawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Irving dalam Surya dan Hananto (2004:35), komponen penting untuk melakukan penaksiran kinerja adalah kuantitas dan kualitas kinerja individu. Ia dinilai berdasarkan pencapaian kuantitas dan kulaitas output yang dihasilkan dari serangkaian tugas yang harus dilakukannya. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informa, seperti komentar yang baik dari mitra kerja.

Namun demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terseruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, prilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran (Schuler dalam Alwani, 2007). Fokus penilaian kerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang kariawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

(Horngren et al. 1996:300) menyebutkan beberapa syarat bagi ukuran kinerja yang baik, antara lain : berkaitan dengan tujuan organisasi, seimbang antara jangka panjang dan jangka pendek, mencerminkan aktivitas kunci manajemen memberi efek pada tindakan karyawan, mudah dipahami oleh karyawan, dipergunakan sebagai dasar evaluasi kinerja dan penentuan balas jasa, rasional, obyektif dan dapat diukur, serta dipergunakan secara konsisten dan teratur.

Sistem pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi para pemakainya apabila hasilnya dapat menyediakan umpan balik yang bisa membantu anggota organisasi dalam usaha untuk melakukan perbaikan kinerja lebih lanjut. (Honggren 1994) berpendapat, sistem pengukuran kinerja memiliki peran lain selain berperan dalam pengendalian dan memberikan umpan balik pada proses perencanaan dan pengambilan keputusan, yaitu :

1. Memberikan kemudahan para manajer dalam mengawasi jalannya bisnis mereka dan mengetahui aspek-aspek bisnis yang mungkin membutuhkan bantuan.
2. Peranan kedua sistem pengukuran kinerja adalah suatu alat komunikasi.
3. peranan ketiga adalah bahwa sistem pengukuran kinerja sebagai dasar system penghargaan perusahaan.

Menurut (Honggren and Datar 1994:890) pengukuran kinerja secara garis besar berdasarkan kriteria dan informasi yang dihasilkan, dapat dibagi menjadi dua yaitu pengukuran kinerja keuangan (*financial performance measures*) dan pengukuran kinerja non keuangan (*nonfinancial performance*). Kedua jenis

pengukuran kinerja tersebut masing-masing mempunyai pendekatan yang berbeda dalam menjelaskan tentang kinerja suatu perusahaan atau organisasi.

Pengukuran kinerja keuangan biasanya menjabarkan tentang kinerja dari semua produk dan aktivitas jasa yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan dalam satuan mata uang. Dasar yang digunakan adalah kinerja masa lalu sehingga pencapaian kinerja dan keunggulan bersaing yang diharapkan sangat sulit. Jadi, fokus dari pengukuran adalah hasil akhir yang telah dicapai oleh perusahaan sebagai dampak dari keputusan yang telah dirumuskan oleh manajemen perusahaan. Contoh alat ukur pada financial performance measures, yaitu : contribution margin, income before tax, percentage of profit to sales, direct business unit profit, ROI, residual income, dan net income.

Pengukuran kinerja non keuangan mempunyai pendekatan lain dalam mengevaluasi kinerja perusahaan. Pengukuran ini biasanya berhubungan dengan pengukuran fisik. Informasi yang digunakan seringkali dikumpulkan bersamaan dengan data informasi bagi pengukuran kinerja keuangan. Alat ukur pada non inancial performance measures yaitu : price, quality, lead time, productivity, ustomer complain, customer satisfaction, dan customer respon time.

2. Kinerja Akuntan Publik

Profesi sebagai akuntan publik memainkan peranan sosial yang sangat penting berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab yang diemban oleh auditor. Akuntan public adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Tugas seorang akuntan publik adalah memeriksa dan

memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah ditentukan IAI. Hal ini menunjukkan bahwa auditor bertanggung jawab atas opini yang diberikan terhadap laporan keuangan yang diterbitkan.

Menurut Mulyadi Dan Kanaka dalam Surya dan Hananto (2004:34), ada dua tanggung jawab yang harus dipikul oleh akuntan publik dalam menjalankan pekerjaan profesionalnya, yaitu pertama, menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dalam melaksanakan tugasnya. Informasi yang diperoleh akuntan public selama ia menjalankan pekerjaannya tidak boleh diungkapkan oleh pihak ketiga, kecuali atas ijin kliennya. Namun jika hukum atau negara menghendaki akuntan publik mengungkapkan informasi yang diperolehnya selama penugasannya, akuntan publik berkewajiban untuk mengungkapkan informasi tersebut tanpa harus mendapatkan persetujuan dari kliennya. Tanggung jawab yang kedua yaitu menjaga mutu profesionalnya. Setiap akuntan publik harus bias mempertanggungjawabkan mutu pekerjaan atau pekerjaan lain pada saat yang bersamaan, yang bisa menyebabkan penyimpangan obyektivitas atau ketidak konsistenan dalam pekerjaannya.

Akuntan publik diperlukan untuk meminimalisir *information asymmetry* antara *principal* (pemilik perusahaan atau kreditor) dengan pengelola atau manajemen serta debitor. Pengelola atau debitor memiliki informasi yang lebih banyak dibandingkan prinsipal atau kreditor. Akibatnya manajemen seringkali bertindak yang menguntungkan pribadinya, bukan keinginan prinsipal. Berbagai macam jasa ditawarkan oleh Kantor Akuntan Publik. Mulai dari pemeriksaan akuntansi, pelaporan pajak hingga pemeriksaan kinerja manajemen. Seluruh dari

jasa yang dilakukan Kantor Akuntan Publik tidak bisa terlepas dari kinerja pemilik Kantor Akuntan Publik serta auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik tersebut. Jumlah Kantor Akuntan Publik. Secara tidak langsung profesi akuntan publik diuntut mampu untuk memberikan jasa kepada publik, memenuhi kebutuhan pemakai jasa, memiliki kompetensi dan keahlian melalui pendidikan khusus, memiliki integritas yang tinggi dan menjaga independensi serta menjaga kepatuhan atas aturan dan standar.

Dalam mengukur kinerja auditor, terdapat empat dimensi personalitas, yaitu kemampuan, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang memiliki kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Kinerja Kantor Akuntan Publik yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor secara ideal di dalam menjalankan profesinya. (Larkin, 1990 dalam Trisnaningsih, 2007)

E. Review Penelitian Terdahulu

Dessy Oki Anita (Universita Bung Hatta) pada tahun 2009 meneliti dengan judul “Pengaruh Tekanan Sosial, Komitmen Profesional, dan Moral Reasoning Terhadap Kinerja Auditor”. Penelitian ini dilakukan pada kantor akuntan public yang ada di kota Padang. Penelitian ini dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang signifikan antara tekanan social terhadap kinerja auditor,

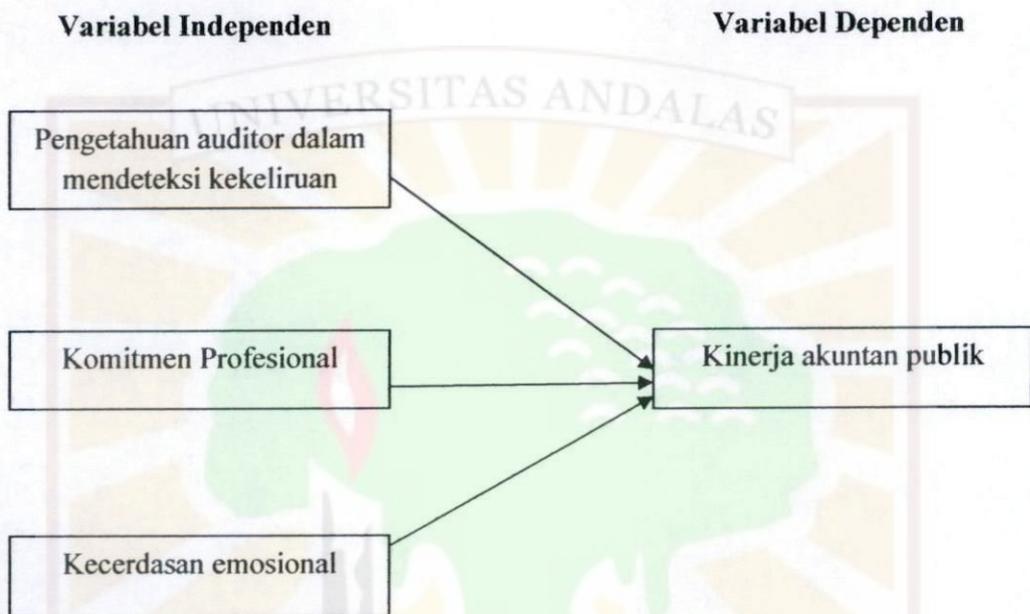
komitmen terhadap kinerja auditor dan moral reasoning terhadap kinerja auditor. Dimana hasil yang didapat adalah, tekanan social berpengaruh signifikan, komitmen berpengaruh signifikan, sedangkan moral reasoning tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Diani Mardisar dan Ria Nelly Sari (Universitas Riau) pada tahun 2007 meneliti dengan judul “Pengaruh akuntabilitas dan Pengetahuan Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor”. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menguji pengaruh akuntabilitas terhadap kualitas hasil kerja auditor, yang diperkuat (*moderate*) oleh variable pengetahuan. Kualitas hasil kerja dalam penelitian ini dilihat dari dua perspektif yaitu kualitas hasil kerja untuk kompleksitas pekerjaan tinggi dan kompleksitas pekerjaan rendah. Disimpulkan bahwa untuk kompleksitas pekerjaan rendah, baik aspek akuntabilitas dan interaksi akuntabilitas dengan pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor. Walaupun jika dilihat dari R squarenya, pengaruh akuntabilitas terhadap kualitas hasil kerja lebih kuat dibanding pengaruh interaksi akuntabilitas dengan pengetahuan terhadap kualitas hasil kerja. Sedangkan untuk kompleksitas pekerjaan tinggi, kualitas hasil kerja auditor dapat ditingkatkan dengan akuntabilitas tinggi yang didukung oleh pengetahuan audit yang tinggi.

F. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Bagan Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori di atas, dapat dirumuskan 3 hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan publik.

Untuk dapat mempertahankan kepercayaan dari klien dan dari para pemakai laporan keuangan lainnya, akuntan publik dituntut untuk memiliki kompetensi

yang memadai. Dalam mendeteksi sebuah kesalahan, seorang auditor harus didukung dengan pengetahuan tentang apa dan bagaimana kesalahan tersebut terjadi (Tubbs 1992).

H2 : Komitmen Profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan publik.

Hastuti dkk. (2003) menyatakan bahwa profesionalisme menjadi syarat utama bagi orang yang bekerja sebagai akuntan publik. Lord dan DeZoort (2001) meneliti tentang pengaruh komitmen profesi yang menghasilkan bahwa komitmen profesi akan mempengaruhi keputusan auditor untuk menghapus salah saji dari laporan keuangan klien.

H3 : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan publik.

Penelitian mengenai kecerdasan emosional dilakukan oleh Sayogya (2004) yang mengkaji pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja auditor. Hasil penelitian itu menemukan pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja auditor.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat studi empiris. Penelitian studi empiris merupakan penelitian dimana data dan informasinya berdasarkan kepada fakta di lapangan. Penelitian ini memiliki tipe hubungan yang korelasional antar variabel. Ada asosiasi antara satu variabel dengan variabel yang lain, dimana karakteristik hubungan antar variabel tersebut adalah saling mempengaruhi. Studi empiris pada penelitian ini memiliki tujuan melakukan penyelidikan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, komitmen profesionalisme dan kecerdasan emosional terhadap kinerja akuntan publik

B. Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Pada penelitian ini, terdiri dari dua variabel, yaitu

1. Variabel independen

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain yaitu variabel dependen. Berdasarkan definisi di atas, maka yang menjadi variabel independen pada penelitian ini adalah :

- a. Pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan
- b. Komitmen profesionalisme
- c. Kecerdasan emosional

Variabel ini diukur dengan menggunakan instrument variabel yang diukur dengan skala likert satu sampai lima yaitu skor 0 berarti sangat tidak setuju, skor 1 berarti tidak setuju, skor 2 berarti ragu-ragu, skor 3 berarti setuju dan skor 4 berarti sangat setuju.

2. Variabel dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja akuntan publik. Kinerja akuntan publik merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh akuntan publik dalam kurun waktu tertentu. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrument variabel yang diukur dengan skala likert satu sampai lima yaitu skor 0 berarti sangat tidak setuju, skor 1 berarti tidak setuju, skor 2 berarti ragu-ragu, skor 3 berarti setuju dan skor 4 berarti sangat setuju.

C. Populasi Sampel dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan publik. Sedangkan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah akuntan publik yang bekerja pada KAP di kota Padang dan Pekanbaru. Namun diutamakan akuntan public Junior

yang baru bekerja sebagai auditor. Staf auditor dengan usia dan pengalaman terbatas umumnya masih sangat rentan atas pengaruh tekanan social karena kepentingan mereka dalam sosialisasi dalam perusahaan dan keinginan mereka untuk fit in (Lort dan Dezoort, 2001). Data responden dikumpulkan dengan mengirimkan 65 kuisisioner yang diserahkan secara langsung agar tingkat pengembalian kuisisioner yang telah diisi responden bisa lebih tinggi sehingga memenuhi target sampel bagi peneliti.

D. Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer (primary data), yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber utama dan diolah/dianalisis sendiri oleh penulis dan juga menggunakan data sekunder yang penulis dapatkan dari buku-buku, jurnal, dan catatan perusahaan lainnya. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden dalam penelitian ini. Sumber data primernya adalah para auditor. Data diperoleh dari pengisian kuisisioner yang telah dibagikan kepada akuntan publik yang ada di Kota Padang dan Pekanbaru.

E. Metode Pengolahan Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen dalam kuisisioner harus diuji kualitas data tersebut dengan uji validitas dan reliabilitas yang dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut valid. Suatu kuisisioner dikatakan valid (sah) jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Santoso, 2001).

Sedangkan pengujian validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation yaitu menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Nilai signifikansi pearson correlation pada tingkat 0,05-0,01 (Ghozali, 2002).

Pengujian validitas dilakukan terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, komitmen profesional dan kecerdasan emosional dengan melihat nilai korelasi item dengan skor total seluruh item. Karena data penelitian ini menggunakan *skala likert* maka digunakan metoda *pearson correlation* dengan bantuan alat ukur *SPSS 11.00 for Windows*. Nilai probabilitas yang digunakan untuk menerima atau menolak signifikansi korelasi item variabel dengan skor total adalah 0,05. Suatu pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid atau tidak valid berdasarkan kriteria berikut :

- Jika nilai signifikansi item $< 0,05$, maka pernyataan/pertanyaan dinyatakan valid

- Jika nilai signifikansi item $> 0,05$, maka pernyataan/pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Santoso, 2001). Suatu pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner dikatakan reliabel atau tidak reliabel apabila memenuhi kriteria berikut :

- Nilai *cronbach alpha* $> 0,5$, maka pernyataan/pertanyaan dinyatakan reliabel
- Nilai *cronbach alpha* $< 0,5$, maka pernyataan/pertanyaan dinyatakan tidak reliabel (Nunnally, 1978 dalam Themiarto, 2004).

3. Melakukan uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling mendekati atau mengikuti normalitas populasi atau dengan kata lain untuk mengetahui apakah sample berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

F. Metode Analisis Data

Untuk menguji pengaruh pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, komitmen profesional, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja akuntan publik, digunakan model analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan tingkat probabilitas sebesar 5%. Artinya hasil pengujian yang menunjukkan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Sebaliknya, hasil pengujian yang menunjukkan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis tidak diterima.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (pengaruh pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, komitmen profesional, dan kecerdasan emosional) terhadap variabel dependen (Kinerja akuntan publik), maka dilakukan uji t (t-test).

Setelah data dikumpulkan dan diuji validitas, reliabilitas, dan normalitasnya, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis pertama dan hipotesis kedua dilakukan dengan analisis statistik regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta + X1 + X2 + X2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja akuntan publik

X1 = pengetahuan auditor

X2 = komitmen profesional

X3 = kecerdasan emosional

β = konstanta

e = error term

Pengujian hipotesis meliputi pengujian atas :

- Koefisien determinasi berganda (R^2)

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel independen mampu menjelaskan secara bersama-sama variabel dependen.

- Uji t-parsial

Uji t-parsial dilakukan untuk melihat pengaruh antar variabel secara sendiri-sendiri dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan $\alpha = 0,05$.

- Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis antara lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah secara serentak atau keseluruhan (*over all test ratio*) variabel independen (x) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (y). Dengan kata lain, uji F berfungsi untuk melihat pengaruh semua variabel secara bersama-sama. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan $\alpha = 0,05$.

Semua data diolah dengan menggunakan program komputer *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 11.0 for Windows.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bab sebelumnya telah diuraikan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris bahwa pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, komitmen profesional dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Akuntan Publik. Untuk mengetahui jawaban tersebut penulis menyebarkan kuesioner kepada 65 orang akuntan public. Namun dari seluruh kuesioner yang disebar hanya 50 eksemplar yang dapat memenuhi syarat untuk dianalisa yaitu 30 orang akuntan publik yang ada di Kota Padang dan 20 orang akuntan publik yang ada di Kota Pekanbaru, dimana dalam penelitian ini diutamakan akuntan publik junior yang baru bekerja sebagai auditor. Staf auditor dengan usia dan pengalaman terbatas umumnya masih sangat rentan atas pengaruh tekanan social karena kepentingan mereka dalam sosialisasi dalam perusahaan dan keinginan mereka untuk fit in.

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian, terlebih dahulu akan dibahas pengujian terhadap instrumen atau item pernyataan maupun pertanyaan dalam kuesioner yang disebar kepada responden.

1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Metode pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode pengukuran validitas item, yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dimana dari hasil perhitungan korelasi tersebut akan diperoleh satu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah item tersebut layak digunakan atau tidak.

Menurut Azwar (1999), dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 5%, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, biasanya digunakan batas nilai minimal korelasi sebesar 0.30.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPS versi 15 for window yaitu dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Moment Pearson).

Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.1a

**Hasil Pengujian Validitas dengan Korelasi *Bivariate Pearson* untuk instrument
pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan**

No	Variabel/ Indikator	rhitung (Korelasi)	Signi- fikansi	Ket
1	Pemahaman anda tentang struktur pengendalian intern dari bisnis klien	0.883	0.000	Valid
2	Pengetahuan tentang jenis-jenis dokumen dalam operasi perusahaan dan alur dokumen dalam operasi perusahaan	0.827	0.000	Valid
3	Pengetahuan atas berbagai indikasi terjadinya kekeliruan dan kecurangan dan kemampuan auditor untuk menguasai sisi psikologis	0.756	0.000	Valid
4	Pemahaman anda dalam melakukan evaluasi tentang fungsi pengendalian intern yang ada.	0.890	0.000	Valid
5	Pengetahuan anda mengenai pengendalian intern yang dimiliki klien efektif untuk mencegah terjadinya salah saji.	0.734	0.000	Valid
6	Pemahaman anda mengenai aktivitas pengendalian yang saling berhubungan dalam mendeteksi kekeliruan dalam asersi laporan keuangan yang dipengaruhi oleh transaksi penjualan.	0.679	0.000	Valid
7	Pemahaman anda tentang kekeliruan yang mempengaruhi laba secara yang signifikan dalam menetapkan pengujian pengendalian	0.823	0.000	Valid
8	Pengetahuan anda dalam menentukan nilai bukti substantive yang harus dikumpulkan untuk menilai kemungkinan adanya kekeliruan.	0.712	0.000	Valid
9	Pemahaman anda tentang kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan, dalam mendeteksi potensi kecurangan dalam siklus pendapatan	0.765	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 4.1a diatas, dapat dilihat bahwa 9 butir item pernyataan untuk variabel pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa 9 butir pernyataan tersebut memiliki korelasi kuat dengan signifikansi per item $< 0,05$.

Tabel 4.1b

**Hasil Pengujian Validitas dengan Korelasi *Bivariate Pearson* untuk instrument
komitmen organisasional**

No	Variabel/ Indikator	rhitung (Korelasi)	Signi- fikansi	Ket
1	Pengetahuan anda tentang segala hal dalam proses mengaudit, termasuk tentang peraturan yang berlaku	0.857	0.000	Valid
2	Kemauan anda bekerja walaupun dengan imbalan ekstrinsik yang kurang	0.802	0.000	Valid
3	Kemampuan anda menghasilkan hasil audit yang memberikan manfaat bagi masyarakat terkait atau kalangan professional lainnya	0.884	0.000	Valid
4	Tanggung jawab anda terhadap kebenaran hasil audit dan permasalahan audit	0.887	0.000	Valid
5	Tingkat independensi anda sebagai auditor dan tidak bergantung dari pandangan pihak lain	0.810	0.000	Valid
6	Kemampuan anda dalam membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan orang yang bukan anggota profesi)	0.848	0.000	Valid
7	Intensitas anda dalam organisasi formal dan kelompok kolega informal sesama auditor	0.840	0.000	Valid
8	Tingkat kepatuhan anda menggunakan ikatan profesi sebagai acuan dalam hubungan sesama auditor	0.814	0.000	Valid
9	Kemauan anda untuk saling bertukar informasi dan ide dengan teman seprofesi lainnya	0.888	0.000	Valid
10	Kemauan anda untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi dan mempertahankan keanggotaan dalam profesi	0.862	0.000	Valid
11	Perilaku anda yang sesuai dengan kepentingan publik dan menjauh dari perilaku yang membahayakan profesi	0.841	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 4.1b diatas, dapat dilihat bahwa 11 butir item pernyataan untuk variabel komitmen organisasional juga dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan tersebut memiliki korelasi kuat dengan signifikansi per item $< 0,05$.

Tabel 4.1c

Hasil Pengujian Validitas dengan Korelasi *Bivariate Pearson* untuk instrument Kecerdasan Emosional

No	Variabel/ Indikator	rhitung (Korelasi)	Signifikansi	Ket
1	Pengetahuan yang anda miliki dalam mengaudit	0.728	0.000	Valid
2	Kemampuan anda dalam mendapatkan bukti-bukti audit dengan lengkap	0.909	0.000	Valid
3	Kesabaran anda dalam menghadapi klien yang kurang kooperatif	0.910	0.000	Valid
4	Ketenangan anda dalam menghadapi apapun sikap klien	0.847	0.000	Valid
5	Kemauan anda menunda kesenangan pribadi demi menyelesaikan tugas	0.867	0.000	Valid
6	Sifat bertanggung jawab anda atas kinerja pribadi	0.813	0.000	Valid
7	Sikap keterbukaan anda terhadap gagasan dan ide baru	0.854	0.000	Valid
8	Keyakinan anda akan mendapatkan kesempatan untuk promosi jika bekerja dengan baik	0.850	0.000	Valid
9	Kemandirian untuk mencapai sasaran audit	0.918	0.000	Valid
10	Keyakinan bahwa tidak boleh putus asa dalam proses mengaudit dan akan mencoba lagi jika gagal	0.906	0.000	Valid
11	Kompetensi anda sebagai auditor	0.790	0.000	Valid
12	Pemahaman dan pengertian anda terhadap tugas dan kesibukan klien	0.888	0.000	Valid
13	Kemampuan anda mengaudit pada lingkungan yang belum dikenal dengan baik	0.894	0.000	Valid
14	Kemampuan anda menciptakan suasana nyaman bagi klien	0.929	0.000	Valid
15	Tingkat komunikasi dengan klien mengenai hasil audit dan penyelewengan yang terjadi.	0.887	0.000	Valid
16	Kemauan berdiskusi dengan auditor lain jika terjadi masalah	0.804	0.000	Valid
17	Kemampuan anda bekerja sama dalam tim	0.640	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 4.1c diatas, dapat dilihat bahwa 17 butir item pernyataan untuk variabel kecerdasan emosional juga dinyatakan valid. Hal ini juga dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan tersebut memiliki korelasi kuat dengan signifikansi per item $< 0,05$.

Tabel 4.1d**Hasil Pengujian Validitas dengan Korelasi *Bivariate Pearson* untuk instrument Kinerja Akuntan**

No	Variabel/ Indikator	rhitung (Korelasi)	Signi- fikansi	Ket
1	Kejelasan pembuatan perencanaan audit	0.844	0.000	Valid
2	Kondisi melaksanakan audit, baik itu audit di meja (desk audit) ataupun audit lapangan (field audit)	0.686	0.000	Valid
3	Tingkat Test of control (TOC) yang anda lakukan kepada klien	0.816	0.000	Valid
4	Penerapan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum dalam penyajian laporan audit yang telah disusun	0.790	0.000	Valid
5	Sikap mental dan independensi anda dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan	0.836	0.000	Valid
6	Kecermatan dan sikap seksama anda menggunakan kemahiran professional dalam pelaksanaan audit	0.791	0.000	Valid
7	Pelaksanaan standar pekerjaan lapangan, termasuk pelaksanaan pekerjaan, pemahaman pengendalian intern, dan perolehan bukti audit yg kompeten	0.839	0.000	Valid
8	Tingkat kerahasiaan data/informasi klien yang telah diperoleh	0.731	0.000	Valid
9	Kesesuaian antara tanggung jawab anda kepada klien dengan kode etik akuntan publik	0.827	0.000	Valid
10	tanggung jawab anda kepada sesama rekan akuntan public	0.891	0.000	Valid
11	Integritas anda dalam melaksanakan audit	0.808	0.000	Valid
12	Pengetahuan anda terhadap peraturan terbaru perpajakan	0.823	0.000	Valid
13	Kinerja anda dalam membantu klien menghadapi masalah perpajakan	0.803	0.000	Valid
14	Kinerja anda dalam melaksanakan pembuatan perhitungan perpajakan klien dengan belum lengkapny data klien	0.793	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 4.1d diatas, dapat dilihat bahwa 14 butir item pernyataan untuk variabel Kinerja akuntan juga dinyatakan valid. Hal ini juga dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan tersebut memiliki korelasi kuat dengan signifikansi per item $< 0,05$.

Dari uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing – masing variabel yang diteliti adalah valid. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Azwar (1999) dimana semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,3, maka daya pembedanya dianggap memuaskan. Dengan demikian semua indikator dari variabel penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2006)

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing –masing variabel diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.2

Hasil Pengujian reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan	0.922	Handal/reliabel
Komitment organisasional	0.961	Handal/reliabel
Kecerdasan emosional	0.976	Handal/reliabel
Kinerja akuntan	0.958	Handal/reliabel

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,6 yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila *alpha* (α) < 0,6 yaitu maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel – variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda (Imam Ghazali, 2006)

Hasil pengujian reliabilitas dalam Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *alpha* (α) yang cukup besar yaitu > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu/ residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik bila memiliki distribusi normal atau mendekati normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik ini dikatakan tidak valid (Imam Ghazali, 2005)

Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan teknik uji *Kolmogorof smirnov* (*Uji K-S*) sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan normal tidaknya distribusi data pada signifikan α 0,05%.

Tabel 4.3

Uji Normalitas (Uji Kolmogorof Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96890428
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.858
Asymp. Sig. (2-tailed)		.453

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

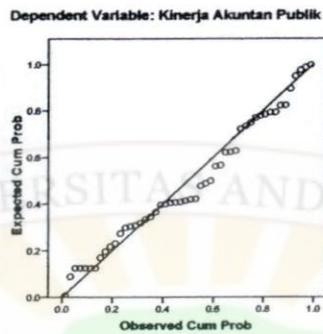
Dari Tabel 4.3 diketahui nilai signifikansi *standardized residual* untuk variabel pengetahuan auditor, komitmen organisasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja akuntan publik adalah sebesar 0.453. Hal ini berarti lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan skor ini, dapat dikatakan sebaran data berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

Disamping itu pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan Grafik P-P Plot. Pola P –P Plot yang mendekati garis diagonal menunjukkan adanya penyebaran data yang mendekati normal. Hasil pengujian normalitas ini dapat dilihat pada gambar berikut ini ini :

Gambar 4.1

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik – titik residual model regresi sudah berdistribusi normal karena titik tersebut yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan demikian syarat kenormalan sebagai penguji statistik menggunakan regresi dapat terpenuhi.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada tahap ini akan dilakukan perhitungan terhadap data yang diperoleh dari seluruh jawaban responden. Data tersebut selanjutnya dilakukan penskoran sebagaimana disajikan pada bab sebelumnya.

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas (variabel independen) yaitu pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, komitmen organisasional dan kecerdasan emosional. Disamping itu juga terdapat 1 variabel terikat (dependen) yaitu kinerja akuntan.

Distribusi masing – masing kategori tanggapan responden untuk masing – masing variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

a. Pengetahuan Auditor dalam mendeteksi kekeliruan

Dalam mendeteksi sebuah kesalahan, seorang auditor harus didukung dengan pengetahuan tentang apa dan bagaimana kesalahan tersebut terjadi. Kegagalan dalam mendeteksi kekeliruan yang material akan mempengaruhi kesimpulan dari pengguna laporan keuangan.

Dalam penelitian pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan dinilai dengan 9 pernyataan. Tanggapan responden tentang pengetahuan auditor tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden tentang
Pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Rata - rata
		BS		SB		B		KB		TB		
		f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
1	Pengetahuan auditor 1	3	6	9	18	37	74	1	2			3.28
2	Pengetahuan auditor 2	4	8	9	18	36	72	1	2			3.32
3	Pengetahuan auditor 3	1	2	14	28	33	66	2	4			3.28
4	Pengetahuan auditor 4	2	4	12	24	34	68	2	4			3.28
5	Pengetahuan auditor 5	1	2	16	32	28	56	5	10			3.26
6	Pengetahuan auditor 6	1	2	12	24	34	68	3	6			3.22
7	Pengetahuan auditor 7	2	4	11	22	34	68	3	6			3.24
8	Pengetahuan auditor 8	4	8	12	24	33	66	1	2			3.38
9	Pengetahuan auditor 9	2	4	14	28	34	68					3.36
	Rata-rata	2	4	12	24	34	67	2	5			3.29
	Tingkat capaian responden (%)											65.82%

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa rata – rata responden memberikan penilaian baik atas pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan dalam mengaudit. Rata – rata skor jawaban untuk variabel pengetahuan auditor diperoleh sebesar 3.29 atau 65.82% yang berada dalam kategori "**Cukup Baik**". Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman auditor tentang struktur pengendalian intern dari bisnis klien, tentang jenis-jenis dokumen dalam operasi perusahaan dan alur dokumen dalam operasi perusahaan, tentang berbagai indikasi terjadinya kekeliruan dan kecurangan dan kemampuan auditor untuk menguasai sisi psikologis, tentang melakukan evaluasi tentang fungsi pengendalian intern yang ada, tentang pengendalian intern yang dimiliki klien efektif untuk mencegah terjadinya salah saji, mengenai aktivitas pengendalian yang saling berhubungan dalam mendeteksi kekeliruan dalam asersi laporan keuangan yang dipengaruhi oleh transaksi penjualan, tentang kekeliruan yang mempengaruhi laba secara yang signifikan dalam menetapkan pengujian pengendalian, dalam menentukan nilai bukti substantive yang harus dikumpulkan untuk menilai kemungkinan adanya kekeliruan serta pemahaman auditor tentang kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan, dalam mendeteksi potensi kecurangan dalam siklus pendapatan dinilai sudah cukup baik oleh 65.82% responden. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja akuntan, dimana semakin tinggi pemahaman auditor maka semakin tinggi pula tingkat kinerja akuntan public.

Rata – rata tertinggi untuk variabel ini adalah sebesar 3,38 yaitu pada pernyataan nomor 8 mengenai pengetahuan auditor dalam menentukan nilai bukti substantive yang harus dikumpulkan untuk menilai kemungkinan adanya

kekeliruan. Untuk pernyataan ini terdapat 33 orang responden (66%) yang menyatakan pengetahuan auditor dalam menentukan nilai bukti substantive yang harus dikumpulkan untuk menilai kemungkinan adanya kekeliruan sudah baik. Pernyataan ini juga didukung oleh 12 orang (24%) yang menyatakan sangat baik, dan 4 orang (8%) yang menyatakan baik sekali. Sedangkan yang menyatakan pengetahuan auditor dalam menentukan nilai bukti substantive yang harus dikumpulkan untuk menilai kemungkinan adanya kekeliruan masih kurang baik hanya 1 orang (2%).

Sedangkan rata-rata terendah untuk variabel pengetahuan auditor adalah sebesar 3.22 yaitu pada pernyataan nomor 6 mengenai pemahaman auditor mengenai aktivitas pengendalian yang saling berhubungan dalam mendeteksi kekeliruan dalam asersi laporan keuangan yang dipengaruhi oleh transaksi penjualan. Untuk pernyataan ini 34 orang responden (68%) yang menyatakan pemahaman auditor mengenai aktivitas pengendalian yang saling berhubungan dalam mendeteksi kekeliruan dalam asersi laporan keuangan yang dipengaruhi oleh transaksi penjualan sudah baik. Pernyataan ini juga didukung oleh 12 orang (24%) yang menyatakan sangat baik dan 1 orang (2%) yang menyatakan baik sekali. Namun masih terdapat 3 orang (6%) yang menyatakan pemahaman auditor mengenai aktivitas pengendalian yang saling berhubungan dalam mendeteksi kekeliruan dalam asersi laporan keuangan yang dipengaruhi oleh transaksi penjualan masih kurang baik. Hal ini perlu diperhatikan oleh seorang auditor. Karena pemahaman seorang auditor mengenai aktivitas pengendalian yang saling berhubungan dalam mendeteksi kekeliruan dalam asersi laporan keuangan yang

dipengaruhi oleh transaksi penjualan adalah sangat penting dan dapat mempengaruhi kinerja akuntan public.

b. Komitmen organisasional

Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Mowday dkk,1979). Secara khusus, komitmen profesi yang tinggi seharusnya mendorong auditor ke perilaku yang sesuai dengan kepentingan publik dan menjauh dari perilaku yang membahayakan profesi.

Dalam penelitian komitmen organisasional dinilai dengan 11 pernyataan. Tanggapan responden tentang komitmen organisasional tersebut dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Responden tentang Komitmen organisasional

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Rata - rata
		BS		SB		B		KB		TB		
		f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
1	Komitmen Organisasional 1	2	4	10	20	34	68	4	8			3.20
2	Komitmen Organisasional 2	3	6	14	28	29	58	4	8			3.32
3	Komitmen Organisasional 3	2	4	14	28	28	56	6	12			3.24
4	Komitmen Organisasional 4	2	4	11	22	33	66	4	8			3.22
5	Komitmen Organisasional 5	1	2	16	32	27	54	6	12			3.24
6	Komitmen Organisasional 6	3	6	12	24	31	62	4	8			3.28
7	Komitmen Organisasional 7	3	6	12	24	28	56	7	14			3.22
8	Komitmen Organisasional 8	1	2	12	24	33	66	4	8			3.20
9	Komitmen Organisasional 9	2	4	15	30	29	58	4	8			3.30
10	Komitmen Organisasional 10	3	6	14	28	28	56	5	10			3.30
11	Komitmen Organisasional 11	2	4	7	14	34	67	7	17			3.08
	Rata-rata											3.24
	Tingkat capaian responden (%)											64.73%

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa rata – rata responden memberikan penilaian baik atas komitmen organisasional yang dimiliki oleh seorang audit. Rata – rata skor jawaban untuk variabel komitmen organisasional diperoleh sebesar 3.23 atau 64.73% yang berada dalam kategori **"Cukup Baik"**. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan auditor tentang segala hal dalam proses mengaudit termasuk tentang peraturan yang berlaku, kemauan auditor bekerja walaupun dengan imbalan ekstrinsik yang kurang, kemampuan auditor

menghasilkan hasil audit yang memberikan manfaat bagi masyarakat terkait atau kalangan professional lainnya, tanggung jawab auditor terhadap kebenaran hasil audit dan permasalahan audit, tingkat independensi auditor sebagai auditor dan tidak bergantung dari pandangan pihak lain, kemampuan auditor dalam membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan orang yang bukan anggota profesi), intensitas auditor dalam organisasi formal dan kelompok kolega informal sesama auditor, tingkat kepatuhan auditor menggunakan ikatan profesi sebagai acuan dalam hubungan sesama auditor, kemauan auditor untuk saling bertukar informasi dan ide dengan teman seprofesi lainnya, kemauan auditor untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi dan mempertahankan keanggotaan dalam profesi serta perilaku auditor yang sesuai dengan kepentingan publik dan menjauh dari perilaku yang membahayakan profesi dinilai sudah cukup baik oleh 64.73% responden. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja akuntan, dimana semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula tingkat kinerja akuntan publik.

Rata – rata tertinggi untuk variabel komitmen organisasional ini adalah sebesar 3,32 pada pernyataan nomor 2 yaitu mengenai kemauan auditor bekerja walaupun dengan imbalan ekstrinsik yang kurang. Untuk pernyataan ini 29 orang responden (58%) responden menyatakan baik atau auditor memiliki kemauan untuk bekerja walaupun dengan imbalan ekstrinsik yang kurang. Pernyataan ini juga didukung oleh 14 orang (28%) responden menyatakan sangat baik dan 3 orang (6%) responden yang menyatakan baik sekali. Sedangkan yang menyatakan kurang baik atau auditor tidak memiliki kemauan untuk bekerja walaupun dengan imbalan ekstrinsik yang kurang hanya 4 orang (8%).

Sedangkan rata- rata terendah untuk variable komitmen organisasional adalah sebesar 3.08 yaitu pada pernyataan nomor 11 tentang kemauan auditor untuk saling bertukar informasi dan ide dengan teman seprofesi lainnya. Untuk pernyataan ini 34 orang (67%) reponden menyatakan baik atau auditor memiliki kemauan untuk saling bertukar informasi dan ide dengan teman seprofesi lainnya. Pernyataan ini juga didukung oleh 7 orang (14%) menyatakan sangat baik dan 2 orang (4%) yang menyatakan baik sekali. Namun demikian masih terdapat 7 orang (17%) responden yang menyatakan kurang baik, artinya cukup banyak responden yang menilai bahwa auditor tidak memiliki kemauan untuk saling bertukar informasi dan ide dengan teman seprofesi lainnya. Hal ini perlu diperhatikan oleh seorang auditor. Karena kemauan seorang auditor untuk saling bertukar informasi dan ide dengan teman seprofesi lainnya juga sangat penting dan dapat mempengaruhi kinerja akuntan publik.

c. Kecerdasan emosional

Menurut Goleman (2001:512), 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 kogniktif murni yang diukur dengan Intelectual Quetient (IQ).

Dalam penelitian kecerdasan emosional dinilai dengan 17 pernyataan. Tanggapan responden tentang kecerdasan emosional seorang auditor dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Responden tentang Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Rata-rata
		BS		SB		B		KB		TB		
		f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
1	Kecerdasan Emosional 1	2	4	11	22	33	66	4	8			3.22
2	Kecerdasan Emosional 2	4	8	11	22	32	64	3	6			3.32
3	Kecerdasan Emosional 3	4	8	10	20	30	60	6	12			3.24
4	Kecerdasan Emosional 4	5	10	8	16	33	66	4	8			3.28
5	Kecerdasan Emosional 5	5	10	9	18	31	62	5	10			3.28
6	Kecerdasan Emosional 6	3	6	17	34	26	52	4	8			3.38
7	Kecerdasan Emosional 7	3	6	14	28	28	56	5	10			3.30
8	Kecerdasan Emosional 8	4	8	11	22	32	64	3	5			3.32
9	Kecerdasan Emosional 9	5	10	10	20	33	66	2	4			3.36
10	Kecerdasan Emosional 10	4	8	10	20	34	68	2	4			3.32
11	Kecerdasan Emosional 11	2	4	11	22	33	66	4	8			3.22
12	Kecerdasan Emosional 12	5	10	12	24	30	60	3	6			3.38
13	Kecerdasan Emosional 13	5	10	9	18	32	64	4	8			3.30
14	Kecerdasan Emosional 14	5	10	11	22	30	60	4	8			3.34
15	Kecerdasan Emosional 15	5	10	12	24	31	62	2	4			3.40
16	Kecerdasan Emosional 16	6	12	16	32	26	52	2	4			3.52
17	Kecerdasan Emosional 17	7	14	15	30	25	50	3	6			3.52
	Rata-rata											3.34
	Tingkat capaian responden (%)											66.71%

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa rata – rata responden menilai kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang auditor sudah baik. Rata – rata skor jawaban untuk variabel kecerdasan emosional diperoleh sebesar 3.34 atau

66.71% yang berada dalam kategori "Cukup Baik". Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang auditor miliki dalam mengaudit, kemampuan auditor dalam mendapatkan bukti-bukti audit dengan lengkap, kesabaran auditor dalam menghadapi klien yang kurang kooperatif, ketenangan auditor dalam menghadapi apapun sikap klien, kemauan auditor menunda kesenangan pribadi demi menyelesaikan tugas, sifat bertanggung jawab auditor atas kinerja pribadi, sikap keterbukaan auditor terhadap gagasan dan ide baru, keyakinan auditor akan mendapatkan kesempatan untuk promosi jika bekerja dengan baik, kemandirian auditor untuk mencapai sasaran audit, keyakinan auditor bahwa tidak boleh putus asa dalam proses mengaudit dan akan mencoba lagi jika gagal, kompetensi auditor sebagai auditor, pemahaman dan pengertian auditor terhadap tugas dan kesibukan klien, kemampuan auditor mengaudit pada lingkungan yang belum dikenal dengan baik, kemampuan auditor menciptakan suasana nyaman bagi klien, tingkat komunikasi auditor dengan klien mengenai hasil audit dan penyelewengan yang terjadi, kemauan auditor berdiskusi dengan auditor lain jika terjadi masalah, kemampuan auditor bekerja sama dalam tim dinilai sudah cukup baik oleh 66.71% responden. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja akuntan, dimana semakin tinggi kecerdasan emosional auditor maka semakin tinggi pula tingkat kinerja akuntan publik.

Rata-rata tertinggi untuk kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang auditor adalah sebesar 3.52 yaitu pada pernyataan nomor 16 dan nomor 17 mengenai kemauan auditor berdiskusi dengan auditor lain jika terjadi masalah dan kemampuan auditor bekerja sama dalam tim. Untuk pernyataan "kemauan auditor berdiskusi dengan auditor lain jika terjadi masalah" terdapat 26 orang

(52%) responden menyatakan baik. Pernyataan ini juga didukung oleh 6 orang (32%) responden menyatakan sangat baik dan 6 orang (12%) responden menyatakan baik sekali. Sedangkan yang menyatakan bahwa kemauan auditor berdiskusi dengan auditor lain jika terjadi masalah masih kurang baik hanya 2 orang (4%).

Untuk pernyataan nomor 17 yang juga memiliki tanggapan responden dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.52 yaitu tentang kemampuan auditor bekerja sama dalam tim, 25 orang (50%) responden menyatakan kemampuan auditor bekerja sama dalam tim sudah baik. Pernyataan ini juga didukung oleh 15 orang (30%) responden menyatakan sangat baik dan 7 orang (14%) responden menyatakan baik sekali. Sedangkan yang menyatakan kemampuan auditor bekerja sama dalam tim masih kurang baik hanya sebanyak 3 orang (6%).

Rata-rata terendah atas tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional auditor adalah sebesar 3.22 yaitu untuk pernyataan nomor 1 dan nomor 11 mengenai pengetahuan yang dimiliki auditor dalam mengaudit dan kompetensi sebagai auditor. Untuk pernyataan tentang "pengetahuan yang dimiliki auditor dalam mengaudit" terdapat 33 orang (66%) responden menyatakan baik. Pernyataan ini juga didukung oleh 11 orang (22%) responden yang menyatakan sangat baik dan 2 orang (4%) responden menyatakan baik sekali. Namun masih ada responden yang menilai bahwa pengetahuan yang dimiliki auditor dalam mengaudit masih kurang baik yaitu sebanyak 4 orang (8%). Hal ini perlu diperhatikan oleh seorang auditor. Karena pengetahuan yang dimiliki auditor dalam mengaudit sangat penting dan dapat mempengaruhi kinerja akuntan publik.

Untuk pernyataan nomor 11 yang juga merupakan respon terendah (3.22) dari responden yaitu pernyataan mengenai kompetensi sebagai auditor. Dimana untuk pernyataan ini 33 orang (66%) responden menyatakan kompetensi yang dimiliki auditor sudah baik. Pernyataan ini juga didukung oleh 11 orang (22%) responden yang menyatakan sangat baik dan 2 orang (4%) responden yang menyatakan baik sekali. Namun demikian masih terdapat 4 orang (8%) responden yang menyatakan kompetensi yang dimiliki auditor masih kurang baik. Hal ini perlu diperhatikan oleh seorang auditor. Karena kompetensi sebagai auditor merupakan hal yang penting bagi seorang auditor dan dapat mempengaruhi kinerja akuntan publik.

d. Kinerja akuntan publik

Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran (Schuler dalam Alwani, 2007). Fokus penilaian kerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Dalam penelitian ini kinerja akuntan publik dinilai dengan 14 item pernyataan. Tanggapan responden tentang kinerja akuntan publik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Responden tentang Kinerja Akuntan Publik

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Rata - rata
		BS		SB		B		KB		TB		
		f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
1	Kinerja Akuntan publik 1	7	14	14	28	29	58					3.56
2	Kinerja Akuntan publik 2	5	10	17	34	28	56					3.54
3	Kinerja Akuntan publik 3	8	16	15	30	27	54					3.62
4	Kinerja Akuntan publik 4	9	18	18	36	23	46					3.72
5	Kinerja Akuntan publik 5	6	12	17	34	27	54					3.58
6	Kinerja Akuntan publik 6	6	12	19	38	24	48	1	2			3.60
7	Kinerja Akuntan publik 7	9	18	18	36	23	46					3.72
8	Kinerja Akuntan publik 8	8	16	19	38	23	46					3.70
9	Kinerja Akuntan publik 9	4	8	21	42	25	50					3.58
10	Kinerja Akuntan publik 10	9	18	18	36	22	44	1	2			3.70
11	Kinerja Akuntan publik 11	8	16	18	36	24	48					3.68
12	Kinerja Akuntan publik 12	8	16	15	30	27	54					3.62
13	Kinerja Akuntan publik 13	5	10	11	22	31	62	3	6			3.36
14	Kinerja Akuntan publik 14	6	12	16	32	27	54	1	2			3.54
	Rata-rata											3.61
	Tingkat capaian responden (%)											72.17

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa rata – rata responden menilai kinerja akuntan publik di kota Padang dan Pekanbaru sudah baik. Rata – rata skor jawaban untuk variabel kinerja akuntan publik diperoleh sebesar 3.61 atau 72.17% yang berada dalam kategori ” **Baik**”. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan pembuatan perencanaan audit, kondisi pelaksanaan audit baik itu audit

di meja (desk audit) ataupun audit lapangan (field audit) , Tingkat Test of control (TOC) yang anda lakukan kepada klien, penerapan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum dalam penyajian laporan audit yang telah disusun, sikap mental dan independensi anda dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, kecermatan dan sikap seksama anda menggunakan kemahiran professional dalam pelaksanaan audit, pelaksanaan standar pekerjaan lapangan termasuk pelaksanaan pekerjaan, pemahaman pengendalian intern, dan perolehan bukti audit yg kompeten, tingkat kerahasiaan data/informasi klien yang telah diperoleh, kesesuaian antara tanggung jawab anda kepada klien dengan kode etik akuntan publik, tanggung jawab auditor kepada sesama rekan akuntan publicIntegritas anda dalam melaksanakan audit, pengetahuan auditor terhadap peraturan terbaru perpajakan, dan kinerja auditor dalam membantu klien menghadapi masalah perpajakan sudah terlaksana dengan baik serta kinerja audit dalam melaksanakan pembuatan perhitungan perpajakan klien dengan belum lengkapnya data klien dinilai sudah baik oleh 71.17% responden.

Rata – rata tertinggi untuk kinerja akuntan publik adalah sebesar 3.72 yaitu pada item pernyataan nomor 4 dan 7 mengenai penerapan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum dalam penyajian laporan audit yang telah disusun dan pelaksanaan standar pekerjaan lapangan, termasuk pelaksanaan pekerjaan, pemahaman pengendalian intern, dan perolehan bukti audit yg kompeten. Untuk pernyataan mengenai penerapan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum dalam penyajian laporan audit yang telah disusun terdapat 23 orang (46%) responden menyatakan baik. Pernyataan ini juga didukung oleh 18 orang (36%) responden menyatakan sangat baik dan 9 orang (18%) responden menyatakan

baik sekali. Dan tidak ada satupun responden yang menyatakan penerapan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum dalam penyajian laporan audit kurang baik ataupun tidak baik.

Untuk pernyataan nomor 7 tentang pelaksanaan standar pekerjaan lapangan, termasuk pelaksanaan pekerjaan, pemahaman pengendalian intern, dan perolehan bukti audit yg kompeten, terdapat 23 orang (46%) responden menyatakan baik. Pernyataan ini juga didukung oleh 18 orang (36%) responden menyatakan sangat baik dan 9 orang (18%) responden menyatakan baik sekali. Dan tidak ada satupun responden yang menyatakan pelaksanaan pekerjaan, pemahaman pengendalian intern, dan perolehan bukti audit yg kompeten kurang baik ataupun tidak baik.

Untuk rata – rata terendah kinerja akuntan publik sebesar 3.36 yaitu pada pernyataan nomor 13 mengenai kinerja auditor dalam membantu klien menghadapi masalah perpajakan. Untuk pernyataan ini terdapat 31 orang (62%) responden yang menyatakan kinerja auditor sudah baik. Pernyataan ini juga didukung oleh 11 orang (22%) responden menyatakan sangat baik dan 5 orang (10%) yang menyatakan baik sekali. Namun demikian masih ada responden yang menyatakan bahwa kinerja auditor dalam membantu klien menghadapi masalah perpajakan masih kurang baik. Hal ini perlu diperhatikan oleh setiap auditor maupun akuntan publik, kinerja auditor merupakan hal yang sangat penting dalam pelaksanaan audit dalam suatu perusahaan

5. Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, komitmen organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja akuntan publik baik secara parsial maupun simultan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan bantuan program komputer SPSS for windows versi 15.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut :

Tabel 4.8

Rangkuman Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	T hitung	Signifikasi
(Constant)	0.162		
Pengetahuan auditor dalam Mendeteksi Kekeliruan	0.371	2.817	0.007
Komitmen Profesional	0.247	2.827	0.007
Kecerdasan Emosional	0.428	3.918	0.000
R	= 0.905		
R ²	= 0.820		
Adjusted R ²	= 0.808		
Fhitung	= 69.719		
Fsign	= 0.000		

Dependent Variabel : Kinerja Akuntan Publik

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 0.162 + 0,371 X1 + 0.247 X2 + 0.428 X3 + e$$

Dari hasil rangkuman analisa regresi pada tabel 4.8 dan persamaan regresi yang didapatkan, diperoleh nilai konstanta bernilai positif sebesar 0.162. Hal ini menunjukkan bahwa jika skor rata – rata pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, komitmen organisasional dan kecerdasan emosional auditor adalah tetap atau nol, maka peningkatan kinerja akuntan publik hanya sebesar 0.162. Namun dengan adanya pengetahuan auditor, komitmen organisasional dan kecerdasan emosional auditor yang bernilai positif maka kemungkinan kinerja akuntan publik akan mengalami peningkatan.

Dari hasil analisa regresi diperoleh koefisien regresi untuk masing – masing variable yang diteliti (pengetahuan auditor, komitmen organisasional dan kecerdasan emosional auditor) bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan auditor, komitmen organisasional dan kecerdasan emosional auditor memiliki hubungan positif dengan kinerja akuntan publik. Artinya semakin baik pengetahuan auditor, semakin tinggi komitmen organisasional dan semakin tinggi kecerdasan emosional seorang auditor maka kinerja akuntan publik cenderung akan semakin meningkat pula.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat alpha 5% yang merupakan batas kesalahan menolak data.

Hasil analisa Uji T dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Analisa Uji T

Variabel	T hitung	Signifikansi	Keterangan
Pengetahuan auditor dalam Mendeteksi Kekeliruan	2.817	0.007	Signifikan
Komitmen Profesional	2.827	0.007	Signifikan
Kecerdasan Emosional	3.918	0.000	Signifikan

1) Pengaruh Pengetahuan Auditor dalam mendeteksi kekeliruan terhadap kinerja akuntan publik

Dari tabel 4.8 diketahui diperoleh nilai thitung untuk pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan sebesar 2.817 dengan signifikansi sebesar 0.007. Jika dibandingkan dengan tabel pada derajat bebas (df) = $n-k-1$ = $50-3-1 = 46$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 2.013. Dengan demikian thitung > t tabel ($2.817 > 2.013$) dan nilai signifikansi sebesar 0.007 ($\text{sig} < 0,05$). Oleh karena nilai thitung > ttabel maka H_{a1} diterima, artinya secara parsial pengetahuan auditor dalam

mendeteksi kekeliruan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan publik. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan maka semakin tinggi kinerja akuntan publik.

2) Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja akuntan publik

Dari tabel 4.8 diketahui diperoleh nilai thitung untuk komitmen organisasional sebesar 2.827 dengan signifikansi sebesar 0.007. Jika dibandingkan dengan ttabel pada derajat bebas ($df = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$), dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 2.013. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.827 > 2.013$) dan nilai signifikansi sebesar 0.007 ($sig < 0,05$). Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_{a2} diterima, artinya secara parsial komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan publik. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen auditor dalam organisasi maka semakin tinggi kinerja akuntan publik.

3) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja akuntan publik

Dari tabel 4.8 diketahui diperoleh nilai thitung untuk kecerdasan emosional sebesar 3.918 dengan signifikansi sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan ttabel pada derajat bebas ($df = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$), dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 2.013. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.918 > 2.013$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($sig <$

0,05). Oleh karena nilai thitung > ttabel maka H_{a3} diterima, artinya secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan publik. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seorang auditor maka semakin tinggi kinerja akuntan publik.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Atau untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Kriteria tingkat signifikan pada pengujian ini adalah 5% dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti semua variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen, dan sebaliknya jika probabilitas lebih besar dari 0,05, berarti semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.988	3	4.663	69.719	.000 ^a
	Residual	3.076	46	.067		
	Total	17.064	49			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Komitmen Profesional, Pengetahuan auditor dalam Mendeteksi Kekeliruan

b. Dependent Variable: Kinerja Akuntan Publik

Dari tabel 4.9 diketahui nilai f hitung sebesar 69.719 dan tingkat signifikan sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan f_{tabel} pada derajat bebas (df) = $n-k-1$ = $50-3-1$ = 46, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) adalah 2.807. Dengan demikian $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($69.719 > 2.807$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan audit dalam mendeteksi kekeliruan, komitmen organisasional, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan publik. Atau dapat dikatakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu memprediksi tingkat kinerja akuntan publik.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak

terhadap variabel independen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap adalah sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.820	.808	.25861

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Komitmen Profesional, Pengetahuan auditor dalam Mendeteksi Kekeliruan

b. Dependent Variable: Kinerja Akuntan Publik

Dari tabel 4.10 diatas diperoleh adjusted R^2 sebesar 0.808 atau 80.8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, komitmen auditor dan kecerdasan emosional terhadap kinerja akuntan publik adalah sebesar 80.8%. Atau variasi pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, komitmen auditor dan kecerdasan emosional yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 80.8%

kinerja akuntan publik. Hal ini menunjukkan bahwa variasi pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, komitmen auditor dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja akuntan publik. Sedangkan sisanya sebesar 19.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan terhadap kinerja akuntan publik

Dari hasil analisa regresi secara individu, pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan dalam melakukan audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan publik di kota Padang dan Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai thitung $>$ ttabel ($2.817 > 2.013$) dengan signifikansi $0.007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pengetahuan auditor yang baik dalam mendeteksi kekeliruan pada saat pelaksanaan audit dapat meningkatkan kinerja akuntan publik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tubbs (1992), bahwa dalam mendeteksi sebuah kesalahan, seorang auditor harus didukung dengan pengetahuan tentang apa dan bagaimana kesalahan tersebut terjadi. Untuk dapat mempertahankan kepercayaan dari klien dan dari para pemakai laporan keuangan lainnya, akuntan publik dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai.

Libby dan Luft (1993) dalam penelitian Thomas, Davis, dan Seaman (1998) juga mengemukakan bahwa determinasi utama dalam penilaian kinerja dalam lingkungan akuntansi adalah factor pengetahuan tentang kemampuan, motivasi, dan lingkungan. Dalam penelitian tersebut kedua peneliti memakai Continuing Professional Education (CPE) atau Pendidikan Profesi Berkelanjutan (PPL) sebagai alat ukur untuk pengetahuan auditor, dan ternyata pengetahuan auditor berpengaruh terhadap keahlian dan performance seorang auditor yang berpengaruh pada kinerja auditor tersebut

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Diani Mardisar dan Ria Nelly Sari (2007), yang meneliti kualitas hasil kerja dilihat dari dua perspektif yaitu kualitas hasil kerja untuk kompleksitas pekerjaan tinggi dan kompleksitas pekerjaan rendah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa menyimpulkan bahwa untuk kompleksitas pekerjaan rendah, baik aspek akuntabilitas dan interaksi akuntabilitas dengan pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor

Dari hasil analisa deskriptif diketahui bahwa 65.82% responden menilai auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru memiliki pengetahuan yang cukup baik dalam mendeteksi kekeliruan pada saat melaksanakan audit. Hal ini mungkin disebabkan bahwa yang jadi responden dalam penelitian ini adalah akuntan public junior yang baru bekerja sebagai auditor. Untuk itu setiap auditor hendaknya dapat lebih meningkatkan pengetahuannya dalam mendeteksi kekeliruan pada saat melaksanakan audit terhadap perusahaan klien.

Pengetahuan mengenai kekeliruan diperlukan untuk memenuhi standar pekerjaan lapangan sebagaimana diatur dalam standar professional akuntan public (SPAP) No. 01, bentuk laporan audit standar yang baru sesuai dengan SPAP No. 29, dan SPAP No.32 paragraf 05 dan 06. SPAP yang disebut terakhir ini menjelaskan bahwa akuntan pemeriksa memiliki tanggung jawab untuk mendeteksi kekeliruan dan ketidakberesan, pengetahuan mengenai kekeliruan juga dapat meningkatkan keahlian audit (audit expertise) seseorang (Ashton, 1991)

Gibbins (1984) dalam penelitian Sri Sularso dan Ainun Naim (1999) mengemukakan tentang pemberian proporsi pertimbangan professional dalam akuntansi, ia mengemukakan bahwa struktur pengetahuan, yang terdiri atas suatu system dari pengetahuan yang skematis dan abstrak yang diperoleh dalam memori yang lama, akan memberikan suatu petunjuk bagi pertimbangan dan respon terhadap situasi yang timbul dalam proses audit.

Lee (1995) dalam penelitian Farhan dan Halim (2004), menemukan bahwa pengetahuan, pengalaman merupakan keahlian yang berhubungan dengan profesionalisme dalam akuntansi yang diperlukan dalam auditing. Karena itu pengetahuan dan pengalaman merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam tugas-tugas yang dilaksanakan oleh seorang akuntan termasuk dalam mendeteksi adanya kekeliruan dan ketidakberesan.

2. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja akuntan publik

Dari hasil analisa regresi secara individu, komitmen auditor dalam organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan publik di

kota Padang dan Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai thitung > ttabel ($2.827 > 2.013$) dengan signifikansi $0.007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi komitmen auditor dalam organisasi akan mampu meningkatkan kinerja akuntan publik.

Penelitian yang dilakukan oleh Lord dan DeZoort (2001) tentang pengaruh komitmen profesi yang menghasilkan bahwa komitmen profesi akan mempengaruhi keputusan auditor untuk menghapus salah saji dari laporan keuangan klien. Menurut Lord dan DeZoort auditor dengan komitmen profesi yang tinggi akan berperilaku selaras dengan kepentingan publik dan tidak akan merusak profesionalismenya. Sebaliknya auditor dengan komitmen profesi yang rendah akan berpotensi untuk berperilaku disfungsional (misalnya mengutamakan kepentingan klien). Dengan demikian dalam penelitian ini diprediksikan bahwa auditor dengan komitmen profesi yang tinggi akan mempertahankan perilaku yang menyimpang dibandingkan dengan auditor dengan komitmen profesi yang rendah. Auditor dengan *strong beliefs* dan taat pada standar profesi akan menghindari perilaku yang tidak etis seperti menghapus salah saji dari laporan keuangan

Hasil ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hastuti dkk. (2003) menyatakan bahwa profesionalisme menjadi syarat utama bagi orang yang bekerja sebagai akuntan publik. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dessy Oki Anita (2009), dimana hasil yang didapat adalah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Dari hasil analisa deksriptif diketahui bahwa 64.73% responden menilai auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru memiliki komitmen yang cukup baik dalam organisasi. Hal ini mungkin disebabkan bahwa yang jadi

responden dalam penelitian ini adalah akuntan public junior yang baru bekerja sebagai auditor. Untuk itu setiap auditor hendaknya dapat lebih meningkatkan komitmennya dalam organisasi terutama dalam hal kemauan auditor untuk saling bertukar informasi dan ide dengan teman seprofesi lainnya. Dengan bertukar informasi dan ide dengan teman seprofesi lainnya yang lebih berpengalaman akan dapat meningkatkan kinerja auditor.

3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja akuntan publik

Dari hasil analisa regresi secara individu kecerdasan emosional auditor dalam pelaksanaan audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan publik di kota Padang dan Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai t hitung $>$ t tabel ($3.918 > 2.013$) dengan signifikansi $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi kecerdasan emosional seorang auditor akan mampu meningkatkan kinerja akuntan publik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sayogya (2004) yang mengkaji pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja auditor. Hasil penelitian itu menemukan pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryati dan Ika (2004) mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat pemahaman akuntansi menemukan bahwa kecerdasan emosional yang diukur dengan pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial tidak berpengaruh terhadap tingkat pemahaman akuntansi. Hasil tersebut sangat kontradiktif dengan teori Goleman. Goleman mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang kira-

kira 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedang 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional (EQ).

Dari uraian tersebut diatas dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja akuntan publik di Kota Padang dan Pekanbaru.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kecerdasan emosional yang baik, seseorang dapat berbuat tegas mampu membuat keputusan yang baik walaupun dalam keadaan tertekan. Selain itu dengan kecerdasan emosional, seseorang juga dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Selain itu orang yang memiliki kecerdasan emosional mampu memahami persepektif atau pandangan orang lain dan dapat mengembangkan hubungan yang dapat dipercaya.

Dalam lingkungan dunia usaha yang kompetitif, kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Kecerdasan emosional sebagai salah satu faktor penting yang membentuk tercapainya tujuan perusahaan, merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan penyerapan tenaga kerja yang profesional (Sayogya, 2004:3). EQ berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja. Karena bukan IQ saja yang membuat orang berhasil, maka perlu menelusuri kecerdasan emosional karyawan suatu organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan Penelitian

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisa deskriptif diketahui bahwa 65.82% responden menilai pengetahuan auditor di Kota Padang dan Pekanbaru dalam mendeteksi kekeliruan sudah cukup baik, 64.78% responden menilai auditor di Kota Padang dan Pekanbaru memiliki komitmen organisasional yang cukup tinggi, 66.71% responden menilai kecerdasan emosional yang dimiliki auditor cukup baik dan 72.17% responden menilai kinerja akuntan publik di Kota Padang dan Pekanbaru sudah baik atau tinggi.
2. Dari hasil analisa regresi, baik secara parsial dan simultan diketahui bahwa pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, komitmen organisasional dan kecerdasan emosional auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan publik di Kota Padang dan Pekanbaru. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, semakin tinggi komitmen auditor dalam organisasi serta semakin tinggi kecerdasan emosional auditor maka kinerja akuntan publik cenderung akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

3. Dari hasil uji R^2 atau uji koefisien determinasi diketahui bahwa secara bersama – sama pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional auditor dapat mempengaruhi kinerja akuntan publik sebesar 80.8%, dan sisanya 19,2% dipengaruhi oleh factor lain. Sedangkan secara parsial, diketahui bahwa pengetahuan auditor dalam mendeteksi kekeliruan dapat mempengaruhi kinerja akuntan publik sebesar 14.7%, komitmen organisasional mempengaruhi kinerja akuntan publik sebesar 14.8% dan kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja akuntan publik sebesar 25%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan factor yang paling dominan mempengaruhi kinerja akuntan publik di Kota Padang dan Pekanbaru

B. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan dan saran bagi penelitian yang akan datang, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan responden penelitian yang terbatas, yaitu 50 responden yang masing – masing terdiri dari 30 orang akuntan publik di Kota Padang dan 20 orang akuntan publik di Pekanbaru. Penelitian yang akan datang mengenai topik ini diharapkan dapat melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar dengan objek penelitian yang lebih besar.

2. Penelitian ini hanya melihat pengaruh pengetahuan auditor, komitmen organisasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja akuntan publik di kota Padang dan Pekanbaru. Untuk itu penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan penelitian dengan membandingkan antara kinerja akuntan publik di Kota Padang dan Kinerja akuntan publik di Pekanbaru, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel pengetahuan auditor, komitmen organisasional dan kecerdasan emosional dan kinerja akuntan publik, untuk itu disarankan penelitian selanjutnya agar menambah jumlah variabel yang diteliti atau menguji pengaruh dari variabel lain mengingat masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja akuntan publik.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwani, Ahmad. 2007 *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang*. <http://www.scribd.com/doc/26707442/PENGARUH-KECERDASANEMOSIONAL-TERHADAP>.
- Aranya, N, and Ferris. 1983. *Organizational-professional Conflict among US and Israeli Professional Accountants*. *Journal of Social Psychology*. vol. 119. 153–161.
- Arens, A. Alvin & James K. Loebbecke. 1997. *Auditing pendekatan terpadu*. Jilid Satu. (Amir Abadi Jusuf, Trans). Jakarta : Salemba Empat.
- Ashton, Alison Hubbart. 1991. Experience and error frequency knowledge as potential determinants of audit expertise. *The accounting review*, 66. (2), 218-239
- Bonner, S.E. 1994. *Experience Effects in Auditing: The Role of Task-Specific Knowledge*. *The Accounting Review*. Vol.65, No.1. January. hlm.72-92.
- Chabris. (1983). Makna Kata dan Pengetahuan. 26 Juli 2006. <http://www.psyk.itb.org/forum/archive/index.php?t43.html.12k>
- Choir. 2010. *Pengetahuan Audit*. <http://zonaekis.com/pengetahuan-audit#more-298>.
- Cloyd, C. Bryan. 1997. *Performance in Reseach Task: The Joint Effect of Knowledge and Accountability*. *Journal of Accounting Review*72: 111-131
- Cooper R K dan Sawaf. A.1998. *Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Dezoort, F. T dan Lort. A. 1994. *An Investigation of Obedience Pressure Effects on Auditor's Judgements*. *Behavioural Research in Accounting* vol 6.1-30.
- Faisal, Dyah Sih Rahayu. 2005. *Pengaruh Komitmen Terhadap Respon Auditor Atas Tekanan Sosial: Sebuah Eksperimen*. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia-Yogyakarta. Vol.9 No.1 (Juni). 15-28.
- Farhan, djuni & Halim, Abdul. 2004. Penelitian terhadapFaktor yang mempengaruhi ketaatan pada standar profesi dan akuntabilitas profesi akuntan public. *Majalah Usahawan*. No.9. Th.XXXIII, 3-16

- Goleman, Daniel. 2001. *Working White Emotional intelligence*. (terjemahan Alex Tri Kantjono W). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hastuti T.D, S.L. Indriarto dan C. Susilawati. 2003. *Hubungan antara Profesionalisme dengan Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan*. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi VI, Oktober, hlm.1206–1220.
- Herawaty, Arleen dan Yulius Kurnia Susanto. 2009. *Profesionalisme, Pengetahuan Akuntan Publik dalam Mendeteksi Kekeliruan, Etika Profesi Dan Pertimbangan Tingkat Materialitas*. <http://ayakucipoon-aya.blogspot.com/2009/12/profesionalisme-pengetahuan-akuntan.html>.
- Honggren, Charles T and Datar M. Srikan (1994), *Cost Accounting A Managerial Emphases*, 8th., New Jersey, Englewood Cliffs: Prantice-Hall International Inc.
- Honggren, Charles T., Gary L Sunden and William O Stratton (1996), *Introduction to Management Accounting*, New Jersey, Englewood Cliffs: Prantice-Hall International Inc.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Salemba Empat.
- Iman. 2010. Fungsi Standar Audit Dlm Mendukung Pekerjaan Akuntan Publik <http://imanph.wordpress.com/2010/05/19/fungsi-standar-audit-dlm-mendukung-pekerjaan-akuntan-publik/>
- Lekatompessy, J.E. 2003. *Hubungan Profesionalisme dengan konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik)*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol.5, No.1, April, hlm.69–84.
- Lina. 2009. *Profesionalisme, Pengetahuan Akuntan Publik Dalam Mendeteksi Kekeliruan, Etika Profesi dan Pertimbangan Tingkat Materialitas*. <http://linaseptiawati.blogspot.com/2009/12/profesionalisme-pengetahuan-akuntan.html>
- Lord, Alan T, dan F. Todd DeZoort, 2001. *The Impact of Commitment and Moral Reasoning on Auditors' Responses to Social Influence Pressure*. *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 26. 215-235.

- Merriam-Webster's collegiate dictionary. (1991). (9th ed). Springfield, MA: Merriam-Webster.
- Mowday, R.T, Steers R.M dan Porter L.W, 1979. *The Measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior. Vol.11. 224-247.
- Murtanto dan Gudono. (1999). Identifikasi karakteristik-karakteristik keahlian audit : profesi akuntan public di Indonesia. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia (JRAI), 2.(1),37-52.
- Noviyani, P. dan Bandi. 2002. *Pengaruh Pengalaman dan Penelitian terhadap Struktur Pengetahuan Auditor tentang Kekeliruan*. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi V, September, hlm.481-488.
- Ponemon, L.A, 1992a. *Ethical Reasoning and Selection Socialization in Accounting*. Accounting Organizations and Society. Vol.17.239-258.
- Raharjo, Budi. (1988). *Pemeriksaan Akuntan*. (Edisi Keempat). Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Resiandriani. 2009. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spritual Auditor Terhadap Kinerja auditor dalam Kantor Akuntan Publik*. <http://resiandriani.com/2009/06/03/pengaruh-kecerdasan-emosional-dan-spritual-auditor-terhadap-kinerja-auditor-dalam-kantor-akuntan-publik/>.
- Retnowati, Winarna. 2003. *Persepsi Akuntan Pendidik, Akuntan Publik dan Mahasiswa Akuntansi Terhadap Kode Etik Akuntan Indonesia*. Surabaya: Simposium Nasional Akuntansi VI Hal. 839-847.
- S. Sularso dan Ainun N. 1999. Analisis Pengaruh Pengalaman Akuntan pada Pengetahuan dan Penggunaan Intuisi dalam Mendeteksi Kekeliruan. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol.2, No.2, Juli, hlm.154-172.
- Safrihana, Ratna, 2003, "Membangun Keunggulan Kompetitif Akuntan Indonesia", Media Akuntansi, april,30-31
- Sayogya, Nataline. 2004: *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Auditor*. Skripsi Jurusan Akuntansi UKSW (tidak dipublikasikan).
- Shaub,M.1994. *An analysis of the association of traditional demographic variables with moral reasoning of auditing students and auditors*. Journal of Accounting Education:1-26.

- Spilker, B.C. 1995. *The effect of time pressure and knowledge on key word selection behavior in tax research*. Accounting Review 70 (January): 49-70.
- Surya, R, dan Hananto S T. 2004 : *Pengaruh Emotioanal Quotient Auditor terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik*. Persepektif, Vol. 9, No. 1, Juni 2004: hal 33 – 40.
- Suryati P, dan Ika N P. 2004: *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol. 2, September 2004 hal 260 – 281.
- Tan, Tong Han dan Alison Kao.1999.*Accountability Effect on Auditor's Performance: The Influence of Knowledge, Problem Solving Ability and Task Complexity*: Journal of Accounting Reseach 2:209-223.
- Tantina, Yetti. 2004 : *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kemampuan Auditor dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Auditor di Semarang*. Skripsi Jurusan Akuntansi UKSW (tidak dipublikasikan).
- Thomas, C. William, Davis, Charles E, and Seaman, Samuel L. 1998. Quality review, continuing professional education, experience and substandard performance: an empirical study. Accounting Horizons, 12.(4), 340-362
- Trisnawati Eka II, dan Suryaningsum, Sri. 2003: *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi*. Simposium Nasional Akuntansi VI. Surabaya :Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Pendidik.
- Tubbs, Richard M. 1992. The Effect of experience on the auditor's organization and amount of knowledge. The accounting Review, 67. (4), 783-801