



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 KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA
KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA PADANG**

SKRIPSI



**ALFIA SYUKRIA
06 153 001**

**JURUSAN AKUTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
2010**

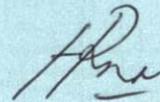
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini Dekan Fakultas Ekonomi, Ketua Jurusan Akuntansi dan Pembimbing Skripsi, menyatakan bahwa skripsi mahasiswa berikut ini:

Nama : Alfia Syukria
No. BP : 06 153 001
Jurusan : Akuntansi
Program Studi : Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Padang.

Telah diseminarkan pada tanggal 6 Agustus 2010 dan telah disetujui sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.

Pembimbing



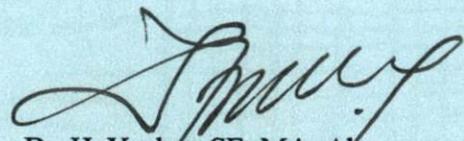
Dra. Husna Roza, M.Com. Ak
NIP. 196402021989012001

Mengatahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Akuntansi

Prof. Dr. H. Syafruddin Karimi, SE, MA
NIP. 195410091980121001



Dr. H. Yuskar, SE, MA, Ak
NIP. 196009111986031001

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA PADANG

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komponen kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara simultan dan parsial terhadap kinerja auditor di KAP Kota Padang. Metode penelitian menggunakan kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dengan 24 auditor sebagai responden dan menghasilkan persamaan $Y = -8.385 - 0.029X_1 + 0.661X_2 + 0.277X_3 + 1.250X_4 + 0.330X_5 + e$. Koefisien regresi yang diperoleh bernilai positif kecuali koefisien regresi kesadaran diri yang berarti setiap terjadi penurunan kesadaran diri. Akan diikuti oleh penurunan kinerja auditor. Berdasarkan hasil yang diperoleh, pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan keterampilan sosial adalah negatif sedangkan pengaruh yang ditimbulkan variabel empati adalah positif. Akan tetapi, semua komponen kecerdasan emosional secara serempak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Keyword: Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, Keterampilan Sosial dan Kinerja Auditor.

KATA PENGANTAR



Segala puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Padang”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Universitas Andalas. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Papa Mulyadi, SH dan Mama Yonelista, A.Md serta Kakak Mona Priditta Silva, S.St. Penulis mengucapkan terimakasih atas doa, nasehat, motivasi, perhatian dan kasih sayang yang selalu diberikan kepada penulis selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafruddin Karimi, SE, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
3. Bapak Dr. H. Yuskar, SE, MA, Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
4. Ibu Dra. Husna Roza, M.Com, Ak selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, membimbing dan mengarahkan, memberikan semangat, saran serta doa kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Ibu Dra. Hj. Rahmi Desriani, M.Si, Ak dan Bapak Firdaus, M.Si, Ak selaku penguji skripsi yang telah memberikan saran untuk kesempurnaan skripsi.
6. Semua Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
7. Staf biro akademik Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
8. Keluarga Kosan, Sunreni, Guspini Vonivia, Devi Ramayanti, Faiza Mufidah dan Yulia Ardina P. Terimakasih atas keindahan kebersamaan

yang telah kita jalin selama ini semoga kita tetap menjadi satu keluarga selamanya.

9. Teman-teman akuntansi 2006, khususnya sahabat penulis, Hamdanil, Nurida, Fitriani, Chintya, Reno, Hestya, Siska, Febrina, Indah dan semuanya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Tidak akan pernah cukup kata untuk melukiskan kebersamaan kita yang hanya sesaat.
10. Sahabat-sahabat terbaik penulis, Nicky Laksmi AP, Toni Yuhandri, Adbizar Asmon Rizal, Irfan Fahmi, Amelia Fitria Dewi, Nurul Huda dan Fitria Ningsih. Terimakasih atas doa, semangat, motivasi dan kebersamaan hingga akhirnya kita semua dapat saling menguatkan.
11. Semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi banyak pihak.

Padang, 1 Desember 2010

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan	7

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kecerdasan Emosional	9
2.1.1 Kesadaran Diri	11
2.1.2 Pengaturan Diri	12
2.1.3 Motivasi	13
2.1.4 Empati	14
2.1.5 Keterampilan Sosial	15
2.2 Kinerja Auditor	16
2.3 Review Penelitian Terdahulu	18
2.4 Hipotesis.....	19

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	21
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	21
3.2.1 Populasi Penelitian	21
3.2.2 Sampel Penelitian	22
3.3 Variabel Penelitian.....	23
3.4 Data dan Metode Pengumpulan Data.....	24
3.5 Pengukuran.....	25
3.6 Teknik Pengujian Data	26
3.7 Metode Analisis Data.....	26
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	27
3.7.1.1 Uji Normalitas Data	27
3.7.1.2 Uji multikolinearitas	28
3.7.2 Uji Simultan (Uji F Statistik)	28
3.7.3 Uji t (Uji Parsial)	28
3.8 Pengujian Hipotesis	29
3.8.1 Hipotesis Pertama	29
3.8.2 Hipotesis kedua	29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian	30
4.2 Deskripsi Responden	32
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian	32
4.4 Analisis Deskriptif Persentase.....	33
4.5 Analisis Regresi	49

4.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	50
4.5.1.1 Uji Normalitas Data	50
4.5.1.2 Uji Multikolinearitas	53
4.5.2 Uji Simultan (Uji F Statistik).....	54
4.5.3 Uji t (Uji Parsial)	54
4.6 Pembahasan	57

BAB V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan Penelitian	61
5.2 Saran Penelitian	61

DAFTAR PUSTAKA	ix
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	63
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Nama Kantor Akuntan Publik, No Izin Usaha dan Alamat	22
Tabel 3.2	Penyebaran Kuisisioner	23
Tabel 3.3	Sampel dan Tingkat Pengembalian.....	23
Tabel 3.4	Definisi Operasional	24
Tabel 4.1	Kesadaran Diri Auditor	34
Tabel 4.2	Pengaturan Diri Auditor	36
Tabel 4.3	Motivasi Auditor	38
Tabel 4.4	Empati Auditor	40
Tabel 4.5	Keterampilan Sosial Auditor	42
Tabel 4.6	Kinerja Auditor	45
Tabel 4.7	Hasil Analisis Regresi.....	49
Tabel 4.8	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	52
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.10	Anova	54
Tabel 4.11	Uji t	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesi sebagai akuntan publik memainkan peranan yang sangat penting dalam hal tugas dan tanggung jawab yang diemban auditor dalam melaksanakan dan memberikan semua jenis jasa yang ditawarkan, baik itu jasa audit atas laporan keuangan, audit khusus, jasa perpajakan, jasa konsultasi, jasa atestasi dan jasa lainnya. Auditor dituntut memiliki pengetahuan yang baik guna mendapatkan hasil yang baik pula.

Dalam melaksanakan tugasnya, auditor memperoleh kepercayaan dari pihak klien dan pihak ketiga. Sehubungan dengan kepercayaan yang telah diberikan kepada akuntan publik ini maka auditor dituntut untuk dapat memenuhinya. Kepercayaan ini harus senantiasa ditingkatkan dengan menunjukkan suatu kinerja yang profesional. Guna menunjang profesionalisme sebagai akuntan publik, maka auditor dalam melaksanakan tugas auditnya harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh IAI (Alwani, 2007).

Menurut Mulyadi Dan Kanaka (2002) dalam Alwani (2007), 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 publik selama ia menjalankan pekerjaannya tidak boleh diungkapkan pada pihak ketiga, kecuali atas izin 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 bisa mempertanggungjawabkan mutu pekerjaan atau pekerjaan lain pada saat yang bersamaan, yang bisa menyebabkan penyimpangan objektivitas atau ketidak konsistenan dalam pekerjaannya.

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. Mereka 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 (Alwani, 2007)

Riset dalam kurun waktu dua dasawarsa terakhir ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional bekerja secara sinergistik dengan keterampilan kognitif. Orang-orang berprestasi tinggi memiliki keduanya. Makin kompleks dan menantang suatu pekerjaan, makin penting kecerdasan emosional. Riset tersebut juga menunjukkan, agar seseorang berprestasi tinggi dalam pekerjaan, apapun bidang dan jabatannya, kecakapan emosional minimal dua kali lebih penting dari pada kemampuan kognitif murni.

Jika IQ berkembang hanya sedikit setelah usai remaja, kecerdasan emosional berkembang terus sepanjang hidup sambil belajar dari pengalaman. Kecakapan kecerdasan emosional dapat terus tumbuh, sejalan dengan makin terampilnya seseorang dalam menangani emosi dan impulsnya sendiri, dalam memotivasi diri, dalam mengasah empati dan kecakapan sosial yaitu kedewasaan. Kecakapan-kecakapan itu tidak berdiri sendiri-sendiri. Unsur untuk mencapai kinerja puncak mensyaratkan seseorang menguasai perpaduan kecakapan, hanya setelah kecakapan-kecakapan itu mencapai kadar tertentu, barulah semua itu menjadikan seseorang berprestasi menonjol.

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 ; 2001). 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* (Alwani, 2007).

Terjadinya pergeseran atau perubahan paradigma yang menyatakan bahwa kesuksesan seseorang tidaklah lagi ditentukan oleh IQ atau kemampuan teknis, tetapi haruslah memiliki beberapa kompetensi dan kualifikasi antara lain keterampilan akuntansi, keterampilan komunikasi, keterampilan negosiasi,

keterampilan interpersonal, keterampilan intelektual, pengetahuan manajemen dan organisasi dan atribut personel.

McClelland dalam Goleman (2001:25) menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan prediksi kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang dalam 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 (2001) menyatakan bahwa peran IQ dalam keberhasilan didunia kerja hanya menempati posisi kedua setelah kecerdasan emosi dalam menentukan prestasi puncak dalam pekerjaannya.

Goleman (2001:513) membagi kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja kedalam 5 bagian utama yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas.

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. 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 dilakukan penelusuran terhadap faktor kecerdasan emosional karyawan suatu organisasi. Dengan kecerdasan emosional, seseorang 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 perspektif atau pandangan orang lain dan dapat mengembangkan hubungan yang dapat dipercaya (Alwani, 2007).

Penelitian mengenai kecerdasan emosional sebelumnya telah dilakukan oleh Alwani (2007). Penelitian tersebut mengkaji pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja auditor yang berada di Kota Semarang. Menimbang banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, baik yang berasal dari dalam diri pribadi maupun dari lingkungan tempat mereka berada dan juga mempertimbangkan biaya yang dikeluarkan relatif lebih rendah dan waktu penelitian yang singkat, maka dari itu penulis mengadakan penelitian ini di Kota Padang.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Padang “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara simultan terhadap kinerja auditor.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara parsial terhadap kinerja auditor.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademik
 - a. Bagi dunia pendidikan, penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan data empiris bagi pembangunan ilmu pengetahuan terutama akuntansi dan manfaatnya bagi lembaga akademik
 - b. Sebagai informasi bagi rekan-rekan mahasiswa dalam mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai kecerdasan emosional auditor.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti ada tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor pada kantor

akuntan publik di kota Padang, sehingga pada hakekatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi auditor independen dalam meningkatkan kinerjanya.

- b. Penelitian ini juga diharapkan berkontribusi praktis untuk organisasi terutama Kantor Akuntan Publik dalam mengelola sumber daya manusia.

1.4 Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini akan disusun dengan sistematika sebagai berikut: Bab satu adalah pendahuluan. Bagian ini meliputi latar belakang penulisan laporan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab dua merupakan landasan teori. Bagian ini menjelaskan mengenai kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial serta menjelaskan mengenai kinerja auditor, review penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

Bab tiga menguraikan metodologi penelitian. Bagian ini meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel yang digunakan, data dan metode pengumpulan data, pengukuran, teknik pengujian data, metode analisis data yang terdiri dari uji asumsi klasik, uji simultan (uji F statistik) serta pengujian hipotesis penelitian.

Bab empat memaparkan hasil dan pembahasan. Bagian ini meliputi gambaran objek penelitian, deskripsi responden, pengujian instrument penelitian, analisis deskriptif persentase, analisis regresi yang terdiri dari uji asumsi klasik,

uji simultan (uji F statistik), dan uji t (uji parsial) serta pembahasan mengenai penelitian yang telah dilakukan.

Bab lima adalah penutup yang terdiri atas kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran peneliti yang sekiranya dapat dijadikan pertimbangan dan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, peneliti akan menjelaskan mengenai kecerdasan emosional beserta komponennya dan kinerja auditor. Kemudian akan dilanjutkan dengan review penelitian sebelumnya dan hipotesis penelitian.

2.1 Kecerdasan Emosional

Setiap individu dalam pemecahan suatu permasalahan ditentukan oleh kecerdasan dari individu yang bersangkutan. Istilah Kecerdasan Emosional ini 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 adalah empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia kontemporer mendefinisikan emosi sebagai keadaan yang keras yang timbul dari hati, perasaan jiwa yang kuat seperti sedih, luapan perasaan yang berkembang dan surut dalam waktu cepat. Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran yang khas, suatu keadaan yang biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosional adalah hal-hal yang berhubungan dengan emosi (Alwani, 2007).

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). Sehingga dapat dikatakan bahwa keterampilan EQ bukanlah lawan dari keterampilan IQ, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata.

Sedangkan Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional (EQ) sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan (Shapiro, 1998 dalam Maryati, 2008). Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dan dapat berubah-ubah setiap saat.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik suatu kesimpulan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal, memahami dan merasakan perasaan diri sendiri dan orang lain yang akan digunakan sebagai panduan didalam berpikir dan bertindak.

Kecerdasan emosional dapat dibagi dalam 5 komponen yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Komponen kecerdasan emosional disini termasuk kedalam kategori kompetensi personal.

2.1.1 Kesadaran Diri

Kesadaran diri merupakan dasar dari kecerdasan emosional, yaitu 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.

Menurut Gea *et al* (2002) di dalam Aziza dan Rissy (2006), mengenal diri berarti memahami kekhasan fisiknya, kepribadian, watak dan temperamennya, mengenal bakat-bakat alamiah yang dimilikinya serta punya gambaran atau konsep yang jelas tentang diri sendiri dengan segala kesulitan dan kelemahannya. Ada beberapa cara untuk mengembangkan kekuatan dan kelemahan dalam pengenalan diri yaitu introspeksi diri, mengendalikan diri, membangun kepercayaan diri, mengenal dan mengambil inspirasi dari tokoh-tokoh teladan, dan berfikir positif dan optimis tentang diri sendiri.

Dengan kesadaran diri, seseorang dapat mengenal kenyataan dirinya dan sekaligus kemungkinan-kemungkinannya serta diharapkan mengetahui peran apa yang harus ia mainkan untuk mewujudkannya. Kesadaran diri juga memungkinkan kita untuk berhubungan dengan emosi, pikiran, dan tindakan. Manajer yang mempertahankan tingkat kesadaran yang tinggi memiliki lebih banyak aspek EQ dan dinilai lebih efektif dan supordinat oleh atasan dari pada mereka yang tidak sadar diri.

Disaat 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 (Suryanti dan Ika, 2004;264).

2.1.2 Pengaturan Diri

Goleman (2001:514) mendefinisikan pengaturan diri sebagai menangani emosi kita sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran serta mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri.

Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi yang berlebihan dapat mengoyak kestabilan seseorang. Aristoteles dalam *Nicomachean Ethics* 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 (Alwani, 2007).

2.1.3 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.

Motivasi menurut Handoko (1995) dalam Trisnaningsih (2004) adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Didalam penelitian Ross dan Ferris (1981) dalam Trisnaningsih (2004) diungkapkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen seseorang berhubungan positif dengan kinerja.

Pencapaian keberhasilan menuntut dorongan untuk berprestasi. Studi yang membandingkan para bintang kinerja ditingkat eksekutif dengan rekan-rekannya yang berprestasi biasa saja menemukan bahwa bintang tersebut menunjukkan ciri-ciri kecakapan pencapaian 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.

2.1.4 Empati

Empati berasal dari bahasa Yunani yang diartikan sebagai ketertarikan fisik. Empati didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengenali, mempersepsi, dan merasakan perasaan orang lain. Karena pikiran, kepercayaan, dan keinginan seseorang berhubungan dengan perasaannya, seseorang yang berempati akan mampu mengetahui pikiran dan *mood* orang lain. Empati sering dianggap sebagai semacam resonansi perasaan.

Empati beda dengan simpati. Simpati bisa dikatakan sebagai perasaan peduli dengan perasaan orang lain tapi simpati tidak sedalam empati. Dengan simpati kita belum dikatakan bisa merasakan apa yang dirasakan orang lain. Robert A Baron didalam bukunya yang berjudul *Social Psychology* menyatakan empati sebagai kemampuan seseorang untuk bereaksi terhadap emosi negatif atau positif orang lain seolah-olah emosi itu dialami sendiri. Kemampuan berempati adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang (Goleman, 2001:514).

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.

Empati atau mengenal emosi orang lain dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Jika seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa ia akan

terampil membaca perasaan orang lain. Empati yang lebih tinggi memberikan kita banyak informasi yang kita dapat mengenai sesuatu, kita akan semakin memahaminya, sehingga dapat disimpulkan bahwa sensitivitas emosional dan kesadaran yang lebih tinggi meningkatkan tingkat empati yang kemudian akan memimpin kepada tingkat pemahaman yang lebih tinggi (Suryanti dan Ika, 2004:267).

2.1.5 Keterampilan Sosial

Menurut Jones (1996) dalam Aziza dan Rissy (2006), kemampuan membina hubungan dengan orang lain adalah serangkaian pilihan yang dapat membuat anda mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang yang berhubungan dengan anda atau orang lain yang ingin anda hubungi. Sedangkan 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.

Orang yang cerdas secara sosial seolah-olah mampu membaca orang dengan akurat. Dan bisa mengetahui persis apa isi hati, suasana hati dan keinginan orang lain. Karena itu ia dengan mudah menyesuaikan diri, mengambil hati, mempengaruhi, dan termasuk memimpin orang lain. Konflik antar pribadi, pertengkaran, ketidakharmonisan hubungan, dan semacamnya banyak berpangkal pada kecerdasan sosial yang bersangkutan. Hatch dan Gardner dalam Suryanti dan Ika (Alwani, 2007) mengungkapkan bahwa orang-orang yang terampil dalam kecerdasan sosial dapat menjalin hubungan dengan orang lain dengan cukup lancar, peka terhadap reaksi dan perasaan mereka, mampu memimpin dan mengorganisir dan pintar menangani perselisihan yang muncul dalam setiap kegiatan manusia.

2.2 Kinerja Auditor

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan. Kinerja dapat dikatakan sebagai tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja diukur dengan instrumen yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, selanjutnya diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disimpulkan, dan perencanaan kerja (Alwani, 2007).

Komponen penting untuk melakukan penaksiran kinerja adalah kuantitas dan kualitas kinerja individu. Ia dinilai berdasarkan pencapaian kuantitas dan kualitas 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 informal, seperti komentar yang baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran. Fokus penilaian kerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Menurut Moekijat (1989) dalam Alwani (2007), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Konsep inilah yang akan menjadi acuan penulis, karena seorang auditor bertugas untuk menilai atau memberikan pernyataan tentang wajar atau tidaknya suatu laporan keuangan yang mereka audit.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja seorang auditor merupakan dasar dari kinerja Kantor Akuntan Publik. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan Kantor Akuntan Publik secara efektif dan efisien.

2.3 Review Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Noriah Mohd Ishak dkk (2003). Penelitian ini mempunyai 2 variabel yaitu kecerdasan emosional dan nilai kerja. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara kecerdasan emosi dengan nilai kerja di kalangan guru MRSM walaupun kekuatan hubungan tersebut adalah diperingkat sederhana. Ini menunjukkan bahwa tahap kecerdasan emosi dikalangan responden adalah diperingkat sederhana, begitu juga dengan tahap nilai kerja atau prestasi kerja mereka ditahap sederhana.

Penelitian juga dilakukan oleh Hanif Ismail (2006). Penelitian ini memberikan bukti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi, kecerdasan emosional, dan sikap terhadap profesi akuntan secara bersama-sama terhadap dunia usaha dengan motivasi berprestasi mahasiswa akuntansi.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nurma Aziza dan Rissy Melandry RM yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat pemahaman akuntansi, kepercayaan diri sebagai variabel pemoderasi (2006) pada simposium nasional akuntansi IX Padang. Berdasarkan penelitian ini, ada 6 variabel yang digunakan, 5 variabel kecerdasan emosional dan ditambah 1 variabel kepercayaan diri. Hasil penelitian yang diperoleh adalah pengaruh kecerdasan emosional yang terdiri dari pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial yang memiliki pengaruh positif hanyalah pengendalian diri dan empati, sedangkan pengaruh negatif yaitu pengenalan diri, motivasi dan keterampilan

sosial. Pengaruh kepercayaan diri terhadap ke 5 variable ini, terlihat adanya perbedaan tingkat pengenalan diri dan motivasi antara mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri kuat dengan mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri lemah, sedangkan untuk variabel pengendalian diri, empati dan keterampilan sosial tidak terdapat perbedaan.

Ahmad Alwani (2007) juga melakukan penelitian mengenai kecerdasan emosional ini. Penelitian ini menggunakan 5 variabel kecerdasan emosional dan membuktikan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Pengaruh yang ditimbulkannya adalah positif, yaitu semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang auditor, akan semakin tinggi pula tingkat kinerja auditor tersebut.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Sri Widayanti (2008). Variabel yang digunakan didalam penelitian ini adalah komponen kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, empati, keterampilan sosial, kemudian menggunakan komponen dimensi motivasi yang terdiri dari kemauan dan semangat kerja karyawan, daya inisiatif kerja karyawan, daya usaha kerja karyawan, keterlibatan kerja karyawan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini memberika bukti bahwa semua variabel yang digunakan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Central Proteina Prima Surabaya.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penulis mengambil variabel kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi,

empati dan keterampilan sosial. Penelitian ini mengadopsi murni penelitian Alwani (2007), tetapi terdapat 2 perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian ini dilakukan di Kota Padang sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Kota Semarang, kemudian penelitian ini dilakukan pada periode 2010 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2007. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dan dapat berubah-ubah setiap saat sehingga peneliti menganggap penelitian ini dapat dilakukan karena lingkungan yang berbeda dapat mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
- H₂ Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, peneliti akan menjelaskan tentang jenis penelitian yang dilakukan, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, data dan metode pengumpulan data, pengukuran, teknik pengujian data dan metode analisis data yang terdiri dari uji asumsi klasik, uji simultan (uji F statistik) dan uji t (uji parsial) serta yang terakhir adalah pengujian hipotesis penelitian.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan angka-angka untuk melihat pengaruh suatu variabel pada variabel lainnya.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi menurut Sumarni (2005:71) merupakan keseluruhan objek yang diteliti dan terdiri atas sejumlah individu, baik yang terbatas (*finite*) maupun yang tidak terbatas (*infinite*). Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Padang, penelitian ini bersifat terbatas (*finite*), karena Kantor Akuntan Publik tersebut mempunyai pegawai yang terbatas.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi. Apa yang dipelajari dari sampel maka kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Sampel dari penelitian ini adalah sejumlah auditor yang bekerja di KAP Padang. Sampel dari penelitian ini akan diambil berdasarkan teknik *Double Sampling* atau teknik sampel dobel. Dengan metode ini sampel yang sama atau subset dari sampel diteliti dua kali. Dengan kata lain sampel ini dilakukan secara bertahap, pertama tama diambil sampel yang kecil, jika belum memuaskan dilakukan tahap yang ke dua. Pengambilan sampel dengan cara ini dapat memberikan lebih banyak informasi rinci tentang topik penelitian.

Berikut ini adalah daftar nama KAP yang menjadi responden penelitian ini, yaitu:

Tabel 3.1

Nama Kantor Akuntan Publik, No Izin Usaha dan Alamat

No	Nama Kantor Akuntan Publik	No Izin Usaha	Alamat
1	KAP Armanda & Enita (Cab)	KEP-310/KM.5/2005 (21 September 2005)	Jln. Jhoni Anwar No. 38 Ulak Karang Padang
2	KAP Drs Gafar Salim & Rekan (Pusat)	KEP-965/KM.17/1998 (23 Oktober 1998)	Jln. Pulau Karam No 17 Pondok
3	KAP Drs Rinaldi Munaf	KEP-674/KM.17/1998 (8 September 1998)	Jln. Imam Bonjol No 8 Sungai Bong Padang
4	KAP Drs Syahril Ali	KEP-218/KM.6/2002 (7 November 2002)	Jln Marapalam Indah III No 15 Padang
5	KAP Eka Masni, Bustaman & Rekan (Cab)	KEP-020/KM.5/2005 (13 Januari 2005)	Jln. S. Parman No 234C Padang

Tabel 3.2**Penyebaran Kuesioner**

No	Keterangan	Jumlah
1	KAP Armanda & Enita (Cab)	10
2	KAP Drs. Gafar Salim & Rekan (Pusat)	5
3	KAP Drs. Rinaldi Munaf	6
4	KAP Drs. Syahril Ali	5
5	KAP Eka Masni, Bustaman & Rekan (Cab)	5
	TOTAL	31

Berikut tabel mengenai pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini.

Tabel 3.3**Sampel dan Tingkat pengembalian**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total kuesioner yang dibagikan	31	100%
Total kuesioner yang tidak kembali	2	6,5%
Total kuesioner yang tidak lengkap	5	16,13%
Total kuesioner yang tidak dapat digunakan	5	16.13%
Total kuesioner yang diterima tepat waktu	26	83.9%
Total kuesioner yang diterima tidak tepat waktu	3	9.7%
Total kuesioner yang dapat digunakan	24	77,42%

3.3 Variabel Penelitian

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai, dimana nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Sedangkan variable dependennya adalah kinerja auditor. Penjelasan mengenai variabel penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.4

Definisi Operasional

Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala dan Alat
Kesadaran diri	Mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi	a. Kesadaran terhadap emosi diri b. Penilaian diri secara teliti c. Percaya diri	Skala Likert Kuesioner
Pengaturan diri	Mengelola kondisi, implus, dan sumber daya diri sendiri	a. Kendali diri b. Dapat dipercaya c. Inovasi	Skala Likert Kuesioner
Motivasi	Kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran	a. Dorongan prestasi b. Inisiatif c. Optimisme	Skala Likert Kuesioner
Empati	Kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain	a. Memahami orang lain b. Mengatasi keragaman c. Kesadaran politis	Skala Likert Kuesioner
Keterampilan sosial	Kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain	a. Komunikasi b. Kepemimpinan c. Manajemen konflik d. Kolaborasi dan kooperasi e. Kemampuan tim	Skala Likert Kuesioner
Kinerja auditor	hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Pengetahuan tentang pekerjaan d. Pernyataan yang disimpulkan e. Perencanaan kerja	Skala Likert Kuesioner

3.4 Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu

maupun perorangan. Pada penelitian ini penulis mendapatkan langsung data yang diperlukan dari Kantor Akuntan Publik yang berada di Kota Padang.

Metode Pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket). Pernyataan yang akan digunakan dalam kuesioner ini sebagian besar diadopsi berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Alwani (2007) dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

3.5 Pengukuran

Masing-masing variabel diatas akan digambarkan dalam beberapa pernyataan berdasarkan pada setiap indikatornya. Setiap pernyataan akan menyediakan 5 opsi pilihan sebagai pernyataan responden atas pernyataan yang diajukan. Untuk operasionalnya menggunakan skala Likert, yang menggunakan gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sekaran, 2006). Gradasi yang dimaksudkan berupa “Sangat Sesuai”, “Sesuai”, “Ragu-Ragu”, “Tidak Sesuai” dan “Sangat Tidak Sesuai”. Setiap jawaban responden akan dinilai atau skor dengan ketentuan apabila jawaban yang diberikan responden tepat maka akan diberi skor 5 dan apabila jawaban yang diberikan kurang tepat maka akan diberikan skor 1.

Sebagai alat ukur dalam menganalisis perbandingan pemahaman responden dapat diukur dengan analisis deskriptif persentase. Jika persentase yang didapat diatas 50%, maka dapat dinyatakan bahwa responden memiliki tingkat pemahaman yang baik.

3.6 Teknik Pengujian Data

Teknik pengujian data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Pengujian validitas menggunakan *Product moment dari Pearson*. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila r -hitung $\geq r$ -tabel pada taraf 0,05.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian bebas dari kesalahan, sehingga akan memperoleh hasil yang konsisten dan akurat. Pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Cara pengambilan keputusan adalah jika r -Alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka instrumen dikatakan reliabel dan sebaliknya jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka instrumen kuesioner tidak reliabel. Setelah kuesioner ini dinyatakan valid dan reliabel, maka kuesioner ini sudah layak untuk disebarakan kepada responden penelitian ini.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4 + bX_5 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Auditor

a = konstanta regresi

b = koefisien regresi

X1 = kesadaran diri

X2 = pengaturan diri

X3 = motivasi

X4 = empati

X5 = keterampilan sosial

e = error

Sebelum model regresi tersebut digunakan untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi klasik.

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

3.7.1.1 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan histogram dan P Plot. Akan tetapi dapat juga dilakukan dengan menggunakan uji Normal Kolmogorov-Smirnov. Menurut metode ini jika suatu variabel memiliki nilai statistik KS signifikan ($p > 0,05$) maka variabel tersebut memiliki distribusi normal.

3.7.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Pengujian multikolinieritas menggunakan matriks korelasi antar variabel bebas (independennya).

3.7.2 Uji Simultan (*Uji F Statistik*)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dengan langkah membandingkan probabilitas F-hitung dengan $\alpha = 5\%$. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah H_0 ditolak jika $p \leq 0.05$ dan H_0 diterima jika $p \geq 0.05$.

3.7.3 Uji t (*Uji Parsial*)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara kesadaran diri terhadap variabel kinerja auditor, pengaturan diri terhadap variabel kinerja auditor, motivasi terhadap variabel kinerja auditor, empati terhadap variabel kinerja auditor, serta keterampilan terhadap kinerja auditor.

Uji-t dilakukan dengan cara membandingkan probabilitas t-hitung dengan $\alpha = 5\%$. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah H_0 ditolak jika $p \leq 0.05$ dan H_0 diterima jika $p \geq 0.05$.

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Hipotesis pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_{01} : b_1 \leq 0$ Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

$H_{a1} : b_1 > 0$ Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

3.8.2 Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_{02} : b_2 \leq 0$ Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

$H_{a2} : b_2 > 0$ Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, peneliti akan menjelaskan mengenai gambaran objek penelitian, deskripsi responden, pengujian instrument penelitian, analisis deskriptif persentase, analisis regresi yang terdiri dari uji asumsi klasik, uji simultan (uji F statistik) dan uji t (uji parsial) serta dilanjutkan dengan pembahasan.

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik yang disingkat menjadi KAP, yaitu suatu badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan atau pejabat lain yang berwenang sebagai wadah bagi akuntan publik dalam memberikan jasanya. Sedangkan akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari Menteri Keuangan atau pejabat yang berwenang untuk memberikan jasanya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 17/PMK.01/2008 tentang jasa akuntan publik telah dijelaskan pada pasal 2 ayat (1), yaitu

“Bidang jasa Akuntan Publik dan KAP adalah atestasi, yang meliputi:

- a. Jasa audit umum atas laporan keuangan;*
- b. Jasa pemeriksaan atas laporan keuangan prospektif;*
- c. Jasa pemeriksaan atas pelaporan informasi keuangan proforma;*
- d. Jasa reviu atas laporan keuangan; dan*
- e. Jasa atestasi lainnya sebagaimana tercantum dalam SPA.”*

Akan tetapi, jasa akuntan publik bukan hanya sebatas jasa attestasi saja, hal ini juga diperjelas pada pasal 2 ayat (3) yang menyatakan bahwa “ *Selain jasa sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), Akuntan Publik dan KAP dapat memberikan jasa audit lainnya dan jasa yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, manajemen, kompilasi, perpajakan, dan konsultasi sesuai dengan kompetensi Akuntan Publik dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*”

Menurut Arens (2006, 5) salah satu jenis jasa *assurance* yang disediakan oleh Kantor Akuntan Publik, dimana akuntan publik akan menerbitkan laporan tertulis yang isinya antara lain berupa suatu kesimpulan tentang keterpercayaan atas asersi (pernyataan yang menyebutkan sesuatu itu benar) yang dibuat oleh pihak lain. Terdapat 3 kategori jasa attestasi, yang pertama adalah audit atas laporan keuangan historis. Audit atas laporan keuangan historis merupakan bentuk jasa attestasi yang mana si auditor menerbitkan laporan tertulis berisi pendapat atau opininya mengenai apakah laporan keuangan historis tersebut telah disusun berdasarkan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Kedua yaitu tinjauan atas laporan keuangan historis, yang merupakan jenis jasa attestasi lainnya yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik. Sebagian besar perusahaan non publik ingin menyediakan informasi yang dapat diandalkan dalam laporan keuangan mereka, tanpa menyebabkan timbulnya biaya untuk melakukan proses audit. Jika pelaksanaan suatu audit akan memberikan jasa keandalan pada laporan keuangan dalam tingkat yang tinggi, maka jasa tinjauan (review) hanya akan memberikan rasa keandalan pada tingkat yang menengah saja atas suatu laporan keuangan, oleh karena itu hanya perlu mengumpulkan

bukti-bukti yang tidak terlalu banyak untuk mendukung tingkat keandalan tersebut.

Terakhir adalah jasa-jasa attestasi lainnya. Sebagian besar dari jasa ini merupakan suatu pengembangan alami dari audit atas laporan keuangan historis, akibat dari keinginan para pengguna informasi untuk mencari rasa keandalan dari pihak independen tentang berbagai jenis informasi.

4.2 Deskripsi Responden

Akuntan publik yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 24 orang. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan 31 kuesioner secara langsung kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Kota Padang. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner ini berlangsung selama 1 bulan. Data kuesioner yang diperoleh sebanyak 24 kuesioner dari 31 kuesioner yang disebarakan

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum kuesioner ini disebar kepada responden, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk menilai layak atau tidaknya instrumen ini digunakan dalam penelitian. Untuk menguji layak atau tidaknya suatu instrumen, dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Pengujian validitas dan reliabilitas instrument dalam penelitian ini dilakukan kepada mahasiswa akuntansi Universitas Andalas Padang, dengan kualifikasi mahasiswa tersebut telah mengambil mata kuliah Auditing I dan Auditing II. Mahasiswa tersebut diasumsikan telah memiliki pemahaman yang

baik mengenai tugas dan tanggungjawab auditor serta etika profesi akuntan publik.

Uji validitas data dilakukan dengan teknik korelasi *Pearson Moment* yaitu suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$ pada taraf 0.05. Dari hasil uji validitas yang dilakukan diperoleh bahwa setiap butir instrument valid. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0

Dari hasil uji validitas yang dilakukan terhadap setiap item pernyataan kuesioner, diperoleh $r\text{-hitung} \geq 0.05$. Karena $r\text{-hitung} \geq 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian adalah valid (lampiran 2).

Dari uji reliabilitas yang dilakukan diperoleh $r\text{-alpha}$ untuk masing-masing variabel $>$ dari $r\text{-tabel}$. Dari tabel, diperoleh $r\text{-tabel}$ dengan $n=16$ sebesar 0.497. Karena $r\text{-alpha} > r\text{-tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel (lampiran 2).

4.4 Analisis Deskriptif Persentase

Untuk mengetahui pengaruh kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial terhadap kinerja auditor di Kota Padang, peneliti menggunakan analisis deskriptif persentase. Hasil dari perhitungan analisis diskripsi persentase untuk tiap variabel adalah sebagai berikut.

1. Kesadaran diri

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data kesadaran diri auditor seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1**Kesadaran diri auditor**

Indikator	Items	Ket	Kategori Jawaban					Total
			SS	S	RR	TS	STS	
Kesadaran emosi diri	1	Frek	4	19	0	1	0	24
		Persen	16.67	79.17	0.00	4.17	0.00	100
Penilaian diri	2	Frek	4	20	0	0	0	24
		Persen	16.67	83.33	0.00	0.00	0.00	100
	3	Frek	2	12	9	1	0	24
		persen	8.33	50.00	37.50	4.17	0.00	100
	4	Frek	2	12	8	2	0	24
		Persen	8.33	50.00	33.33	8.33	0.00	100
Percaya diri	5	Frek	2	12	9	1	0	24
		Persen	8.33	50.00	37.50	4.17	0.00	100

Sumber: data diolah

a. Kesadaran Emosi Diri

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa kesadaran emosi diri auditor ditinjau dari indikator dapat mengendalikan emosi diri dalam berhubungan dengan pihak lain termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan oleh auditor dalam penelitian ini, yaitu auditor yang menjawab sesuai sebanyak 19 orang atau sebesar 79.17%, sangat sesuai sebanyak 4 orang atau sebesar 16.67%, dan tidak sesuai sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%.

b. Penilaian Diri

Berdasarkan data diatas, kesadaran diri auditor ditinjau dari indikator penilaian diri pada sub indikator kemampuan untuk menggunakan pengetahuan yang dimiliki dalam mengaudit termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 20 orang atau sebesar 83.33% dan yang menjawab sangat sesuai sebanyak 4 orang atau sebesar 16.67%.

Untuk kesadaran diri ditinjau dari indikator penilaian diri pada sub indikator menetapkan tingkat materialitas atas data yang diperoleh termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan oleh jawaban yang diberikan auditor dalam penelitian, yaitu yang menjawab sesuai sebanyak 12 orang atau sebesar 50.00%, sangat sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%, ragu-ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%, dan tidak sesuai sebanyak 1 orang atau 4.17%.

Sedangkan kesadaran diri ditinjau dari indikator penilaian diri pada sub indikator memperoleh bukti audit dalam pelaksanaan tugas yang dikerjakan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban auditor sesuai sebanyak 12 orang atau sebesar 50.00%, sangat sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%, ragu-ragu sebanyak 8 orang atau 33.33%, dan tidak sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%.

c. Percaya diri

Berdasarkan data diatas, kesadaran diri auditor ditinjau dari indikator mampu merancang program audit yang akan dilaksanakan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban auditor sesuai sebanyak 12 orang atau sebesar 50.00%, sangat sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%, ragu-ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%, dan tidak sesuai sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%.

2. Pengaturan Diri

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data pengaturan diri auditor seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Pengaturan Diri Auditor

Indikator	Items	Ket	Kategori Jawaban					Total
			SS	S	RR	TS	STS	
Kendali diri	6	Frek	3	11	1	9	0	24
		Persen	12.50	45.83	4.17	37.50	0.00	100
	7	Frek	2	21	1	0	0	24
		Persen	8.33	87.50	4.17	0.00	0.00	100
Dapat dipercaya	8	Frek	1	13	1	9	0	24
		persen	4.17	54.17	4.17	37.50	0.00	100
	9	Frek	3	21	0	0	0	24
		Persen	12.50	87.50	0.00	0.00	0.00	100
Inovasi	10	Frek	4	11	8	1	0	24
		Persen	16.67	45.83	33.33	4.17	0.00	100

Sumber: Data diolah

a. Kendali Diri

Berdasarkan tabel diatas, pengaturan diri auditor ditinjau dari indikator kendali diri pada sub indikator sabar dalam menghadapi klien yang kurang kooperatif termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 11 orang atau sebesar 45.83%, sangat sesuai sebanyak 3 orang atau sebesar 12.50%, ragu-ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%, dan tidak sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%.

Sedangkan pengaturan diri auditor ditinjau dari indikator kendali diri pada sub indikator tenang dalam menghadapi klien termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 21 orang atau sebesar 87.50%, sangat sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%, dan ragu-ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%.

b. Dapat dipercaya

Berdasarkan tabel diatas, pengaturan diri auditor ditinjau dari indikator dapat dipercaya pada sub indikator menunda kesenangan pribadi demi menyelesaikan tugas yang diberikan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 13 orang atau 54.17%, sangat sesuai sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%, ragu-ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%, dan tidak sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%.

Untuk pengaturan diri auditor ditinjau dari indikator dapat dipercaya pada sub indikator bertanggung jawab atas kinerja pribadi termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dari jawaban auditor sesuai sebanyak 21 orang atau sebesar 87.50% dan sangat sesuai sebanyak 3 orang atau sebesar 12.50%.

c. Inovasi

Berdasarkan data diatas, pengaturan diri auditor ditinjau dari indikator terbuka terhadap gagasan atau ide baru yang datang dari berbagai pihak termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 11 orang atau sebesar 45.83%, sangat sesuai sebanyak 4 orang atau sebesar 16.67% , ragu-ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 33.33%, dan tidak sesuai sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%.

3. Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data motivasi auditor seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Motivasi Auditor

Indikator	Items	Ket	Kategori Jawaban					Total
			SS	S	RR	TS	STS	
Dorongan prestasi	11	Frek	7	6	1	10	0	24
		Persen	29.17	25.00	4.17	41.67	0.00	100
	12	Frek	6	18	0	0	0	24
		Persen	25.00	75.00	0.00	0.00	0.00	100
	13	Frek	3	11	9	1	0	24
		Persen	12.50	45.83	37.50	4.17	0.00	100
Inisiatif	14	Frek	1	13	9	1	0	24
		Persen	4.17	54.17	37.50	4.17	0.00	100
Optimisme	15	Frek	1	14	7	2	0	24
		persen	4.17	58.33	29.17	8.33	0.00	100
	16	Frek	2	13	9	0	0	24
		Persen	8.33	54.17	37.50	0.00	0.00	100

Sumber: data diolah

a. Dorongan prestasi

Berdasarkan pada data diatas, motivasi auditor ditinjau dari indikator dorongan prestasi pada sub indikator berharap mendapat kesempatan memperoleh promosi termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dari jawaban auditor sesuai sebanyak 6 orang atau sebesar 25.00%, sangat sesuai sebanyak 7 orang atau sebesar 29.17%, ragu-ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17% dan tidak sesuai sebanyak 10 orang atau sebesar 41.67%

Untuk motivasi auditor ditinjau dari indikator dorongan prestasi pada sub indikator berusaha memperoleh kesempatan untuk mengikuti pelatihan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 18 orang atau sebesar 75.00% dan sangat sesuai sebanyak 6 orang atau sebesar 25.00%.

Sedangkan motivasi auditor ditinjau dari indikator dorongan prestasi pada sub indikator sanggup bekerja keras demi KAP termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 11 orang atau sebesar 45.83%, sangat sesuai sebanyak 3 orang atau sebesar 12.50% ragu-ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%, dan tidak sesuai sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%.

b. Inisiatif

Berdasarkan data diatas, motivasi auditor ditinjau dari indikator memiliki kemandirian untuk mencapai sasaran audit termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 13 orang atau sebesar 54.17%, sangat sesuai sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%, ragu-ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%, dan tidak sesuai sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%.

c. Optimisme

Berdasarkan pada data diatas, motivasi auditor ditinjau dari indikator optimisme pada sub indikator pernah mengalami perasaan putus asa didalam melakukan audit termasuk dalam kategori rendah. Hal ini dibuktikan dari jawaban auditor tidak sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%, ragu-ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 29.17%, sesuai sebanyak 14 orang atau sebesar 58.33%, dan sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%.

Untuk motivasi auditor ditinjau dari indikator optimisme pada sub indikator selalu gigih mencoba kendati pernah mengalami kegagalan termasuk

dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 13 orang atau sebesar 54.17%, sangat sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33% dan ragu-ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%.

4. Empati

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data empati auditor seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Empati Auditor

Indikator	Items	Ket	Kategori Jawaban					Total
			SS	S	RR	TS	STS	
memahami perasaan orang lain	17	Frek	1	14	0	9	0	24
		Persen	4.17	58.33	0.00	37.50	0.00	100
	18	Frek	3	11	10	0	0	24
		Persen	12.50	45.83	41.67	0.00	0.00	100
mengatasi keragaman	19	Frek	1	9	14	0	0	24
		Persen	4.17	37.50	58.33	0.00	0.00	100
kesadaran politis	20	Frek	2	11	11	0	0	24
		Persen	8.33	45.83	45.83	0.00	0.00	100
	21	Frek	3	11	1	9	0	24
		persen	12.50	45.83	4.17	37.50	0.00	100
	22	Frek	2	12	1	9	0	24
		Persen	8.33	50.00	4.17	37.50	0.00	100

Sumber: data diolah

a. Memahami orang lain

Berdasarkan tabel diatas, empati auditor ditinjau dari indikator memahami orang lain pada sub indikator dapat memahami dan mengerti tugas dan kesibukan klien termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 14 orang atau sebesar 58.33%, sangat sesuai sebanyak 1

orang atau sebesar 4.17%, dan tidak sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%,

Sedangkan empati auditor ditinjau dari indikator memahami orang lain pada sub indikator dapat mengerti perasaan orang lain termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 11 orang atau sebesar 45.83%, sangat sesuai sebanyak 3 orang atau sebesar 12.50%, dan ragu-ragu sebanyak 10 orang atau sebesar 41.67%.

b. Mengatasi keragaman

Berdasarkan data diatas, empati auditor ditinjau dari indikator mempunyai kemampuan mengaudit pada lingkungan yang belum dikenal termasuk dalam kategori rendah. Hal ini terbukti dari jawaban auditor sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%, sangat sesuai sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17% dan ragu-ragu sebanyak 14 orang atau sebesar 58.33%.

c. Kesadaran politis

Berdasarkan pada data diatas, empati auditor ditinjau dari indikator kesadaran politis pada sub indikator mampu menciptakan suasana nyaman bagi klien termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dari jawaban auditor sesuai sebanyak 11 orang atau sebesar 45.83%, sangat sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%, dan ragu-ragu sebanyak 11 orang atau sebesar 45.83%.

Untuk empati auditor ditinjau dari indikator kesadaran politis pada sub indikator mampu mengkomunikasikan penyelewengan yang terjadi pada klien termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan

auditor sesuai sebanyak 11 orang atau sebesar 45.83%, sangat sesuai sebanyak 3 orang atau sebesar 12.50%, ragu-ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%, dan tidak sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%.

Sedangkan empati auditor ditinjau dari indikator kesadaran politis pada sub indikator mampu mengkomunikasikan salah saji yang ditemukan pada klien termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 12 orang atau sebesar 50.00%, sangat sesuai sebanyak 2 orang atau 8.33%, ragu-ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%, dan tidak sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%,

5. Keterampilan Sosial

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data keterampilan sosial auditor seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Keterampilan Sosial Auditor

Indikator	Items	Ket	Kategori Jawaban					Total
			SS	S	RR	TS	STS	
Komunikasi	23	Frek	2	19	3	0	0	24
		Persen	8.33	79.17	12.50	0.00	0.00	100
	24	Frek	4	9	11	0	0	24
		Persen	16.67	37.50	45.83	0.00	0.00	100
Kepemimpinan	25	Frek	2	11	11	0	0	24
		Persen	8.33	45.83	45.83	0.00	0.00	100
Manajemen Konflik	26	Frek	1	12	2	9	0	24
		Persen	4.17	50.00	8.33	37.50	0.00	100
Kolaborasi dan kooperasi	27	Frek	2	21	1	0	0	24
		Persen	8.33	87.50	4.17	0.00	0.00	100
	28	Frek	2	13	9	0	0	24
		persen	8.33	54.17	37.50	0.00	0.00	100

Sumber: data diolah

a. Komunikasi

Berdasarkan tabel diatas, keterampilan sosial auditor ditinjau dari indikator komunikasi pada sub indikator mempunyai kemampuan untuk mengkomunikasikan hasil audit dengan klien termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 19 orang atau sebesar 79.17%, sangat sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%, dan ragu-ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 12.50%.

Sedangkan keterampilan sosial auditor ditinjau dari indikator komunikasi pada sub indikator berkomunikasi dengan sesama auditor mengenai pekerjaan yang dilaksanakan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%, sangat sesuai sebanyak 4 orang atau sebesar 16.67%, dan ragu-ragu sebanyak 11 orang atau sebesar 45.83%.

b. Kepemimpinan

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa keterampilan sosial auditor ditinjau dari indikator mampu mengajak auditor lain untuk berdiskusi mengenai suatu masalah yang sedang anda hadapi di lapangan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan oleh auditor dalam penelitian ini, yaitu auditor yang menjawab sesuai sebanyak 11 orang atau sebesar 45.83%, sangat sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%, dan ragu-ragu sebanyak 11 orang atau sebesar 45.83%.

c. Manajemen Konflik

Berdasarkan pada data diatas, dapat dilihat bahwa keterampilan sosial auditor ditinjau dari indikator manajemen konflik pada sub indikator mampu untuk mendiskusikan masalah Sistem Pengendalian Internal (SPI) kepada manajemen termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dari jawaban auditor sesuai sebanyak 12 orang atau sebesar 50.00%, sangat sesuai sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%, ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%, dan tidak sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%.

d. Kolaborasi dan Kooperasi

Berdasarkan pada data diatas, keterampilan sosial auditor ditinjau dari indikator kolaborasi dan kooperasi pada sub indikator mampu bekerja sama dengan entitas yang diaudit termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dari jawaban auditor sesuai sebanyak 21 orang atau sebesar 87.50%, sangat sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%, dan ragu-ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%.

Untuk keterampilan sosial auditor ditinjau dari indikator kolaborasi dan kooperasi pada sub indikator mampu menjaga hubungan baik dengan auditor termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 13 orang atau sebesar 54.17%, sangat sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%, dan ragu-ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%.

6. Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data kinerja auditor seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6

Kinerja Auditor

Indikator	Items	Ket	Kategori Jawaban					Total
			SS	S	RR	TS	STS	
Kualitas kerja	29	Frek	3	11	10	0	0	24
		Persen	12.50	45.83	41.67	0.00	0.00	100
Kuantitas kerja	30	Frek	1	13	1	9	0	24
		Persen	4.17	54.17	4.17	37.50	0.00	100
Pengetahuan tentang pekerjaan	31	Frek	3	11	1	9	0	24
		Persen	12.50	45.83	4.17	37.50	0.00	100
	32	Frek	1	12	11	0	0	24
		Persen	4.17	50.00	45.83	0.00	0.00	100
	33	Frek	3	12	9	0	0	24
		persen	12.50	50.00	37.50	0.00	0.00	100
	34	Frek	3	21	0	0	0	24
		Persen	12.50	87.50	0.00	0.00	0.00	100
	35	Frek	3	10	2	9	0	24
		Persen	12.50	41.67	8.33	37.50	0.00	100
	36	Frek	1	12	11	0	0	24
		Persen	4.17	50.00	45.83	0.00	0.00	100
Pernyataan yang disimpulkan	37	Frek	3	11	1	9	0	24
		Persen	12.50	45.83	4.17	37.50	0.00	100
perencanaan kerja	38	Frek	2	13	9	0	0	24
		Persen	8.33	54.17	37.50	0.00	0.00	100
	39	Frek	2	13	0	9	0	24
		Persen	8.33	54.17	0.00	37.50	0.00	100
	40	Frek	2	13	0	9	0	24
		Persen	8.33	54.17	0.00	37.50	0.00	100

Sumber: data diolah

a. Kualitas kerja

Berdasarkan tabel diatas, kinerja auditor ditinjau dari indikator kualitas kerja pada sub indikator mampu menyampaikan pendapat yang independen dan sesungguhnya kepada klien dengan tetap mampu menjaga perasaan klien termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 11 orang atau sebesar 45.83%, sangat sesuai sebanyak 3

orang atau sebesar 12.50%, dan ragu-ragu sebanyak 10 orang atau sebesar 41.67%.

b. Kuantitas kerja

Sedangkan kinerja auditor ditinjau dari indikator kuantitas kerja pada sub indikator mampu menyelesaikan audit tepat pada waktunya termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 13 orang atau sebesar 54.17%, sangat sesuai sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%, ragu-ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%, dan tidak sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%.

c. Pengetahuan tentang pekerjaan

Berdasarkan pada tabel diatas, kinerja auditor ditinjau dari indikator pengetahuan tentang pekerjaan pada sub indikator mampu menggunakan prosedur audit (tidak melenceng) termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dari jawaban auditor sesuai sebanyak 11 orang atau sebesar 45.83%, sangat sesuai sebanyak 3 orang atau sebesar 12.50%, ragu-ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%, dan tidak sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%.

Untuk kinerja auditor ditinjau dari indikator pengetahuan tentang pekerjaan pada sub indikator memperoleh bukti yang dapat menguatkan judgement untuk memberikan opini termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 12 orang atau sebesar 50.00%, sangat sesuai sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%, dan ragu-ragu sebanyak 11 orang atau sebesar 45.83%.

Sedangkan kinerja auditor ditinjau dari indikator pengetahuan tentang pekerjaan pada sub indikator mampu menyeleksi bukti audit termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 12 orang atau sebesar 50.00%, sangat sesuai sebanyak 3 orang atau sebesar 12.50%, dan ragu-ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%.

Kemudian, kinerja auditor ditinjau dari indikator pengetahuan tentang pekerjaan pada sub indikator selalu mempertimbangkan faktor ekonomi dan waktu termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dari jawaban auditor sesuai sebanyak 21 orang atau sebesar 87.50%, dan sangat sesuai sebanyak 3 orang atau sebesar 12.50%.

Selain itu, kinerja auditor ditinjau dari indikator pengetahuan tentang pekerjaan pada sub indikator selalu membuktikan setiap asersi termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 10 orang atau sebesar 41.67% , sangat sesuai sebanyak 3 orang atau sebesar 12.50%, ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%, dan tidak sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%.

Terakhir, kinerja auditor ditinjau dari indikator pengetahuan tentang pekerjaan pada sub indikator mampu mengembangkan tujuan umum dan tujuan khusus termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 12 orang atau sebesar 50.00%, sangat sesuai sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%, dan ragu-ragu sebanyak 11 orang atau sebesar 45.83%.

d. Pernyataan yang disimpulkan

Berdasarkan data diatas, kinerja auditor ditinjau dari indikator pernyataan yang disimpulkan pada sub indikator mampu menggabungkan seluruh informasi audit untuk memperoleh kesimpulan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 11 orang atau sebesar 45.83%, sangat sesuai sebanyak 3 orang atau sebesar 12.50%, ragu-ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 4.17%, dan tidak sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%,

e. Perencanaan kerja

Untuk kinerja auditor ditinjau dari indikator perencanaan kerja pada sub indikator mampu melaksanakan tugas secara efektif dengan memperhatikan budaya kerja organisasi serta struktur organisasi serta pelaporan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 13 orang atau sebesar 54.17%, sangat sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%, dan ragu-ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%.

Kemudian, kinerja auditor ditinjau dari indikator perencanaan kerja pada sub indikator mampu merinci prosedur audit yang dibuat termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dari jawaban auditor sesuai sebanyak 13 orang atau sebesar 54.17%, sangat sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%, dan tidak sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%.

Terakhir, kinerja auditor ditinjau dari indikator perencanaan kerja pada sub indikator mencatat semua kegiatan dalam proses audit termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban yang diberikan auditor sesuai sebanyak 13

orang atau sebesar 54.17%, sangat sesuai sebanyak 2 orang atau sebesar 8.33%, dan tidak sesuai sebanyak 9 orang atau sebesar 37.50%.

4.5 Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 16.0. Berikut adalah tabel hasil analisis regresi:

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-8.385	5.096	
	Kesadaran Diri	-.029	.402	-.007
	Pengaturan Diri	.661	.389	.212
	Motivasi	.277	.358	.088
	Empati	1.250	.284	.618
	Keterampilan Sosial	.330	.379	.108

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil regresi yang tertera pada tabel tersebut, dapat dibuat persamaan regresi, yaitu:

$$Y = - 8.385 - 0.029X_1 + 0.661X_2 + 0.277X_3 + 1.250X_4 + 0.330X_5 + e$$

Persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa:

- a. Koefisien konstanta berdasarkan hasil regresi adalah - 8.385 dengan nilai negatif, ini dapat diartikan bahwa Y (kinerja auditor) akan bernilai - 8.385

jika seorang auditor tidak meningkatkan kinerjanya atau variabel independennya bernilai 0.

- b. Koefisien regresi - 0.029 menyatakan bahwa setiap terjadi penurunan satu persen variabel kesadaran diri, maka akan menurunkan kinerja auditor sebesar 0.029.
- c. Koefisien regresi 0.661 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu persen variabel pengaturan diri, maka akan menaikkan kinerja auditor sebesar 0.661.
- d. Koefisien regresi 0.277 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu persen variabel motivasi, maka akan menurunkan kinerja auditor sebesar 0.277.
- e. Koefisien regresi 1.250 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu persen variabel empati, maka akan menaikkan kinerja auditor sebesar 1.250.
- f. Koefisien regresi 0.330 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu persen variabel keterampilan sosial, maka akan menaikkan kinerja auditor sebesar 0.330.

4.5.1 Uji Asumsi Klasik

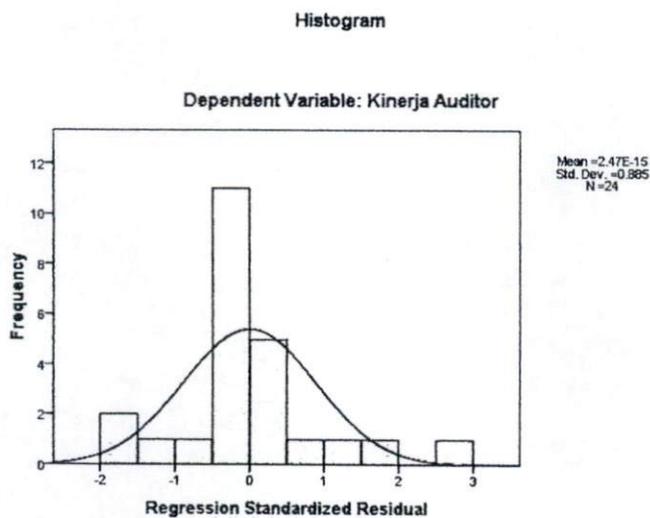
4.5.1.1 Uji Normalitas Data

Uji kenormalan data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan menurut Gozali (2002) dalam Alwani (2007) adalah:

1. Jika sumbu menyebar sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan gambar 4.1 dibawah, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Selanjutnya Gambar 4.2 dibawah juga memperlihatkan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa penyebaran data kinerja auditor mendekati normal atau memenuhi asumsi normalitas.

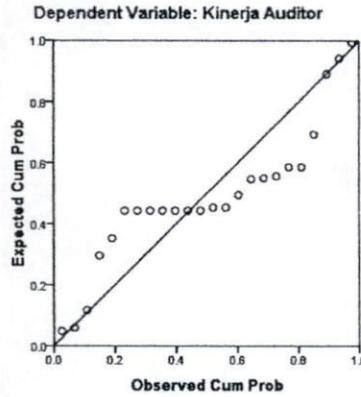
Gambar 4.1
Hasil Pengujian Asumsi Normalitas dengan Histogram,
Variabel Dependent Kinerja Auditor



Gambar 4.2

Hasil Pengujian Asumsi Normalitas dengan P Plot,
Variabel Dependen Kinerja Auditor

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji normal Kolmogorov-Smirnov. Menurut metode ini jika suatu variabel memiliki nilai statistik KS signifikan ($p > 0,05$) maka variabel tersebut memiliki distribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Auditor
N		24
Normal Parameters ^a	Mean	42.33
	Std. Deviation	9.430
Most Extreme Differences	Absolute	.276
	Positive	.260
	Negative	-.276
Kolmogorov-Smirnov Z		1.354
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051
a. Test distribution is Normal.		

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai *Sig* dari variable dependen adalah 0.051, karena *Sig* besar dari 0,05 ($0.051 > 0.05$) maka dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

4.5.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara menghitung nilai *variance inflation factor* (VIF) dari tiap-tiap variabel independen. Uji multikolonieritas merupakan suatu bentuk pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan yang linier antar variabel bebas (independen) yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinearitas menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*(VIF) dengan menggunakan *software* SPSS 16.0.

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.645	.117		
Kesadaran Diri	-.073	.943	.245	4.085
Pengaturan Diri	1.699	.107	.161	6.225
Motivasi	.774	.449	.196	5.097
Empati	4.405	.000	.127	7.848
Keterampilan Sosial	.870	.396	.162	6.166

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Dari Tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari gangguan multikolinearitas yang merupakan adanya korelasi antara variabel

bebas yang terlalu tinggi. Ini dibuktikan dengan nilai *sig* besar dari 0,05 ($0.117 > 0.05$) dan juga dipertegas oleh VIF setiap variabel tidak lebih dari 10.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F Statistik)

Uji F dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0.

Tabel 4.10

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1707.016	5	341.403	76.039	.000 ^b
	Residual	80.817	18	4.490		
	Total	1787.833	23			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Sosial, Pengaturan Diri, Kesadaran Diri, Motivasi, Empati

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan analisis data diketahui nilai F-hitung sebesar 76,039 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha=5\%$ yang berarti probabilitas $< \alpha=5\%$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak karena $0.000 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan social secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

4.5.3 Uji t (Uji Parsial)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Kriteria pengujian yang digunakan untuk menerima atau

menolak hipotesis (H_{a2}) diatas adalah jika nilai signifikan (p -value) < 0,05 maka H_{a2} diterima.

Tabel 4.11

Uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-1.645	.117
	Kesadaran Diri	-.073	.943
	Pengaturan Diri	1.699	.107
	Motivasi	.774	.449
	Empati	4.405	.000
	Keterampilan Sosial	.870	.396

Hasil penelitian menunjukkan p -value kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, dan keterampilan sosial besar dari 0,05. Sedangkan p -value empati kecil dari 0.05. Sehingga jika dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran diri (X_1)

- a. Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai p -value untuk koefisien regresi X_1 adalah sebesar 0.943
- b. Hasil penelitian menunjukkan p -value besar dari 0.05. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kesadaran diri terhadap variabel kinerja auditor.

2. Pengaturan diri

- a. Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai p -value untuk koefisien regresi X_2 adalah sebesar 0.107

- b. Hasil penelitian menunjukkan *p-value* besar dari 0.05. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pengaturan diri terhadap variabel kinerja auditor.
3. Motivasi
 - a. Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai *p-value* untuk koefisien regresi X3 adalah sebesar 0.449
 - b. Hasil penelitian menunjukkan *p-value* besar dari 0.05. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap variabel kinerja auditor.
4. Empati
 - a. Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai *p-value* untuk koefisien regresi X4 adalah sebesar 0.000
 - b. Hasil penelitian menunjukkan *p-value* kecil dari 0.05. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel empati terhadap variabel kinerja auditor.
5. Keterampilan social
 - a. Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai *p-value* untuk koefisien regresi X5 adalah sebesar 0.396
 - b. Hasil penelitian menunjukkan *p-value* besar dari 0.05. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel keterampilan sosial terhadap variabel kinerja auditor.

4.6 Pembahasan

Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa tidak semua komponen kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan keterampilan sosial adalah negatif, sedangkan pengaruh yang ditimbulkan variabel empati adalah positif.

Untuk variabel kesadaran diri (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.029. Hal ini menjelaskan bahwa kesadaran diri berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sehingga apabila terjadi penurunan 1% variabel kesadaran diri maka akan menurunkan kinerja auditor sebesar 0.029. Selanjutnya, variabel kesadaran diri mempunyai nilai $\text{sig.t} = 0.943$. Ini berarti bahwa hubungan variabel kesadaran diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor pada *level of significant* 0.05. Sehingga H_{a2} tidak dapat diterima.

Banyak peneliti yang menemukan bahwa kesadaran diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang, tetapi ada juga peneliti yang menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kesadaran diri yang selaras dengan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Aziza dan Rissy (2006) yang menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat pemahaman akuntansi, kepercayaan diri sebagai variabel pemoderasi, menemukan bahwa jika kesadaran diri atau pengenalan diri meningkat maka mahasiswa akan cenderung bersikap idealism sehingga akan sulit bagi mahasiswa tersebut untuk menerima pendapat dan tingkat pemahaman akuntansi yang menurun.

Variabel pengaturan diri (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal ini ditandai dengan koefisien regresi sebesar 0.661 yang

berarti bahwa setiap kenaikan 1% variabel pengaturan diri, maka akan menaikkan kinerja auditor sebesar 0.661. Selanjutnya, variabel pengaturan diri mempunyai nilai $\text{sig-t} = 0.107$. Ini berarti bahwa hubungan variabel pengaturan diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor pada *level of significant* 0.05. Sehingga H_{a2} tidak dapat diterima. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziza dan Rissy (2006) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan juga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan dan menurunkan semangat kerja seseorang.

Variabel motivasi (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal ini ditandai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.277 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% variabel motivasi, maka akan menaikkan kinerja auditor sebesar 0.277. Selanjutnya, variabel motivasi mempunyai nilai $\text{sig-t} = 0.449$. Ini berarti bahwa hubungan variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor pada *level of significant* 0.05. Sehingga H_{a2} tidak dapat diterima. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziza dan Rissy (2006) yang menyatakan bahwa terdapatnya faktor trauma yang dapat mempengaruhi diri seseorang. Faktor trauma ini dapat seperti kegagalan yang dialami atas tugas yang yang diberikan sebelumnya.

Variabel empati (X4) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal ini ditandai dengan nilai koefisien regresi sebesar 1.250 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% variabel empati, maka akan menaikkan kinerja auditor sebesar 1.250. Selanjutnya, variabel empati mempunyai nilai $\text{sig-t} = 0.000$. Ini berarti bahwa hubungan variabel empati berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor pada *level of significant* 0.05. Sehingga H_{a2} dapat diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziza dan Rissy (2006) yang menyatakan bahwa kurangnya konsentrasi dapat mengurangi semangat belajar. Penelitian yang dilakukan oleh Alwani (2007) juga menyatakan bahwa empati mempengaruhi kinerja auditor. Hal ini diperkuat oleh argumen bahwa seseorang yang mempunyai empati yang baik akan mampu memahami beranekaragam pandangan serta peka terhadap setiap perbedaan.

Variabel keterampilan sosial (X5) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal ini ditandai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.330 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% variabel keterampilan sosial, maka akan menaikkan kinerja auditor sebesar 0.330. Selanjutnya, variabel keterampilan sosial mempunyai nilai $\text{sig-t} = 0.396$. Ini berarti bahwa hubungan variabel keterampilan sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor pada *level of significant* 0.05. Sehingga H_{a2} tidak dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang memaparkan bahwa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan keterampilan sosial tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor tidak mendukung teori yang dipaparkan oleh Goleman (2001). Hal ini disebabkan oleh auditor yang berpartisipasi dalam penelitian ini berdasarkan data yang diperoleh sebagian besar bekerja di Kantor Akuntan Publik kurang dari 3 tahun. Sehingga jawaban yang diberikan kurang profesional.

Selain itu, dari hasil penelitian yang dilakukan, kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara serentak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwani (2007) yang mengungkapkan

bahwa prestasi kerja auditor yang optimal dapat dicapai jika seorang auditor tersebut memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Kemampuan emosional menjadi penting karena kecerdasan emosional turut menentukan seberapa baik seseorang menggunakan keterampilan-keterampilan yang dimiliki. Apabila seseorang mampu menggunakan keterampilan yang ia miliki secara maksimal, maka otomatis kinerja pun akan meningkat.

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan mengenai hasil penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya.

5.1 Kesimpulan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Padang. Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah :

1. Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor. Hal ini terbukti dari uji F yang dilakukan dengan hasil sebesar 76,039 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha=5\%$.
2. Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan keterampilan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini terbukti dari Uji t yang telah dilakukan dengan hasil *p-value* masing-masing variabel > 0.05 .
3. Empati berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini terbukti dari Uji t yang telah dilakukan dengan hasil *p-value* variabel ini < 0.05 .

5.2 Saran Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya agar mendapat hasil yang lebih baik.

Adapun keterbatasan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang masih sedikit. Ada Kantor Akuntan Publik yang menjadi sample penelitian tetapi tidak dapat memberikan data yang dibutuhkan karena satu dan lain hal. Selain itu, tidak lengkapnya profil responden yang diisikan auditor pada kuesioner. Sehingga peneliti tidak mengetahui pendidikan terakhir dan lamanya responden bekerja di suatu Kantor Akuntan Publik (KAP).

Untuk dapat mengatasi hal tersebut, penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menambah sampel penelitian serta memastikan kelengkapan profil responden dan menambah variabel penelitian, karena masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor. Faktor-faktor tersebut berasal dari individu, psikologis, dan organisasi. Faktor yang berasal dari individu misalnya latar belakang pribadi dan demografis. Faktor yang berasal dari psikologis misalnya persepsi, sikap, dan kepribadian. Sedangkan faktor yang berasal dari organisasi dapat berupa sumber daya, kepemimpinan, dan desain pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Wahyu. 2009. *Panduan SPSS 17.0 untuk Mengolah Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: gara Ilmu.
- Alwani, Ahmad. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Arens, Alvin A. 2006. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi: Pendekatan Terpadu*. Jilid Satu. Edisi Sembilan. Jakarta : Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Ke dua belas, edisi revisi V, Jakarta : Rineka Cipta.
- Aziza, Nurna dan Rissy Melandy RM. 2006. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*. Padang. Simposium Nasional Akuntansi IX.
- Goleman, Daniel. 2001. *Working White Emotional intelligence*. (terjemahan Alex Tri Kantjono W). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasan, Iqbal. 2003. *Pokok-Pokok materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Edisi 2, Jakarta : Bumi Angkasa
- Indonesia, Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 17/PMK.01/2008 Tahun 2008 tentang Jasa Akuntan Publik.
- Ishak, Noriah Mohd, Ramlee Mustapha, Siti Rahayah Ariffin, Syeh Najmuddin Syed Hassan. 2003. *Kecerdasan Emosi dan Hubungannya dengan nilai Kerja*. Jurnal Teknologi, 39 (E) Dis. 2003:77-84.
- Maslahah, Ratna Eka. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi dengan Kepercayaan Diri sebagai Variabel Pemoderasi*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Maryati, Ika. 2008. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Keyakinan Diri (Self-Efficacy) Dengan Kreativitas pada Siswa Akselerasi*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi 6, Jakarta: Salemba Empat
- Nataline. 2007. *Pengaruh Batasan Waktu Audit, Pengetahuan Akuntansi dan Auditing, Bonus serta Pengalaman terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Sekaran, Uma. 2006 : *Research Methods for Business*. Edisi 1, Jakarta : Salemba Empat

- Suryati P, dan Ika N P. 2004. Pengaruh kecerdasan Emosional terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 2*, September 2004.
- Trisnaningsih, Sri. 2004. *Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol 7, No.1, Januari 2004 Hal. 108-123
- Widayanti, Sri. 2008. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Central Proteina Prima Surabaya*. Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika, Vol 6, Edisi Khusus, September 2008.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA PADANG

Oleh : Alfia Syukria
BP : 06 153 001
Jurusan/fakultas : Akuntansi/Ekonomi
Universitas : Andalas

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibuk untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Saya berharap Bapak/Ibuk menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibuk rasakan, lakukan, dan alami, bukan apa yang seharusnya atau ideal. Bapak/Ibuk diharapkan untuk menjawab dengan jujur dan terbuka. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibuk mengisi kuesioner ini dengan bantuan yang tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, saya sampaikan terimakasih atas kerjasamanya.

Peneliti,

(Alfia Syukria)

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA PADANG**

DATA RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Pria / Wanita

Tingkat Pendidikan :

Lama Bekerja di KAP : Tahun

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dengan memberikan tanda checklist (√) dan jangan ada yang terlewatkan.
2. Satu pertanyaan satu jawaban.
3. Pilih jawaban untuk pernyataan dengan ketentuan:
 - SS** : Jika pernyataan tersebut **SANGAT SESUAI** dengan diri anda.
 - S** : Jika pernyataan tersebut **SESUAI** dengan diri anda.
 - RR** : Jika pernyataan tersebut **RAGU-RAGU** dengan diri anda.
 - TS** : Jika pernyataan tersebut **TIDAK SESUAI** dengan diri anda.
 - STS** : Jika pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SESUAI** dengn diri anda.

1. Kecerdasan Emosional

a. Kesadaran Diri

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda tidak dapat mengendalikan emosi diri dalam berhubungan dengan pihak lain.					
2	Anda mempunyai kemampuan untuk menggunakan pengetahuan yang dimiliki dalam mengaudit.					
3	Anda selalu dapat menetapkan tingkat materialitas atas data yang diperoleh.					
4	Anda selalu dapat memperoleh bukti audit dengan cepat dalam pelaksanaan tugas yang dikerjakan.					
5	Anda belum mampu merancang program audit yang akan dilaksanakan.					

b. Pengaturan Diri

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda selalu sabar dalam menghadapi klien yang kurang kooperatif.					
2	Anda selalu tenang dalam menghadapi sikap klien.					
3	Anda selalu dapat menunda kesenangan pribadi demi menyelesaikan tugas yang diberikan.					
4	Anda selalu bertanggung jawab atas kinerja pribadi.					
5	Anda selalu dapat menerima gagasan atau ide baru yang datang dari berbagai pihak.					

c. Motivasi

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda selalu berharap untuk mendapat kesempatan memperoleh promosi.					
2	Anda selalu berusaha untuk memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan-pelatihan.					
3	Anda merasa sanggup untuk bekerja keras demi KAP.					
4	Anda memiliki kemandirian untuk mencapai sasaran audit.					
5	Anda pernah mengalami perasaan putus asa didalam melakukan audit.					
6	Anda selalu gigh mencoba kembali kendati pernah mengalami kegagalan.					

d. Empati

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda dapat memahami dan mengerti tugas dan kesibukan klien.					
2	Anda dapat mengerti perasaan orang lain.					
3	Anda tidak mempunyai kemampuan mengaudit pada lingkungan yang belum dikenal.					
4	Anda selalu mampu menciptakan suasana nyaman bagi klien.					
5	Anda mampu mengkomunikasikan penyelewengan yang terjadi pada klien.					
6	Anda mampu mengkomunikasikan salah saji yang ditemukan pada klien secara tepat.					

e. Keterampilan Sosial

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda mempunyai kemampuan untuk mengkomunikasikan hasil audit dengan klien.					
2	Anda selalu berkomunikasi dengan sesama auditor mengenai pekerjaan yang dilaksanakan.					
3	Anda mampu mengajak auditor lain untuk berdiskusi mengenai suatu masalah yang sedang anda hadapi di lapangan.					
4	Anda mampu untuk mendiskusikan masalah Sistem Pengendalian Internal (SPI) kepada manajemen.					
5	Anda mampu bekerja sama dengan entitas yang diaudit.					
6	Anda mampu menjaga hubungan baik dengan klien.					

2. Kinerja Auditor

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda mampu menyampaikan pendapat yang independen dan sesungguhnya kepada klien dengan tetap mampu menjaga perasaan klien.					
2	Anda mampu menyelesaikan audit tepat pada waktunya.					
3	Anda mampu menggunakan prosedur audit (tidak melenceng).					
4	Anda dapat memperoleh bukti yang dapat menguatkan judgement anda untuk memberikan opini.					
5	Anda mampu menyeleksi bukti audit.					
6	Anda selalu mempertimbangkan faktor ekonomi dan waktu.					
7	Anda selalu membuktikan setiap asersi.					
8	Anda mampu untuk mengembangkan tujuan umum dan tujuan spesifik.					
9	Anda mampu menggabungkan seluruh informasi audit untuk memperoleh kesimpulan.					
10	Anda mampu melaksanakan tugas secara efektif dengan memperhatikan budaya kerja organisasi serta struktur organisasi serta pelaporan.					
11	Anda mampu untuk merinci prosedur audit yang telah dibuat.					
12	Anda mencatat semua kegiatan dalam proses audit.					

Terima kasih atas kerja sama dan partisipasi Bapak/Ibuk yang ikut membantu kelancaran tugas akhir saya.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	16	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	5

2. Variabel Pengaturan Diri

Correlations

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	16	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	5

3. Variabel Motivasi

Correlations

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	16	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	6

4. Variabel Empati

Correlations

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	16	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	6

5. Variabel Keterampilan Sosial

Correlations

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	16	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	6

6. Variabel Kinerja Auditor

Correlations

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	16	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	12

LAMPIRAN 3

HASIL ANALISIS REGRESI

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Auditor
N		24
Normal Parameters ^a	Mean	42.33
	Std. Deviation	9.430
Most Extreme Differences	Absolute	.276
	Positive	.260
	Negative	-.276
Kolmogorov-Smirnov Z		1.354
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051

a. Test distribution is Normal.

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Auditor	41.92	8.817	24
Kesadaran Diri	18.83	2.220	24
Pengaturan Diri	18.12	2.833	24
Motivasi	21.88	2.787	24
Empati	20.42	4.363	24
Keterampilan Sosial	22.12	2.894	24

Correlations

		Kinerja Auditor	Kesadaran Diri	Pengaturan Diri
Pearson Correlation	Kinerja Auditor	1.000	.797	.912
	Kesadaran Diri	.797	1.000	.743
	Pengaturan Diri	.912	.743	1.000
	Motivasi	.872	.706	.839
	Empati	.967	.798	.892
	Keterampilan Sosial	.852	.843	.740
Sig. (1-tailed)	Kinerja Auditor	.	.000	.000
	Kesadaran Diri	.000	.	.000
	Pengaturan Diri	.000	.000	.
	Motivasi	.000	.000	.000
	Empati	.000	.000	.000
	Keterampilan Sosial	.000	.000	.000
N	Kinerja Auditor	24	24	24
	Kesadaran Diri	24	24	24
	Pengaturan Diri	24	24	24
	Motivasi	24	24	24
	Empati	24	24	24
	Keterampilan Sosial	24	24	24

Correlations

		Motivasi	Empati	Keterampilan Sosial
Pearson Correlation	Kinerja Auditor	.872	.967	.852
	Kesadaran Diri	.706	.798	.843
	Pengaturan Diri	.839	.892	.740
	Motivasi	1.000	.845	.821
	Empati	.845	1.000	.843
	Keterampilan Sosial	.821	.843	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Auditor	.000	.000	.000
	Kesadaran Diri	.000	.000	.000
	Pengaturan Diri	.000	.000	.000
	Motivasi	.	.000	.000
	Empati	.000	.	.000
	Keterampilan Sosial	.000	.000	.
N	Kinerja Auditor	24	24	24
	Kesadaran Diri	24	24	24
	Pengaturan Diri	24	24	24
	Motivasi	24	24	24
	Empati	24	24	24
	Keterampilan Sosial	24	24	24

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterampilan Sosial, Pengaturan Diri, Kesadaran Diri, Motivasi, Empati ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.977 ^a	.955	.942	2.119	.955	76.039	5	18	.000

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Sosial, Pengaturan Diri, Kesadaran Diri, Motivasi, Empati

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1707.016	5	341.403	76.039	.000 ^a
	Residual	80.817	18	4.490		
	Total	1787.833	23			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Sosial, Pengaturan Diri, Kesadaran Diri, Motivasi, Empati

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.385	5.096		-1.645	.117
	Kesadaran Diri	-.029	.402	-.007	-.073	.943
	Pengaturan Diri	.661	.389	.212	1.699	.107
	Motivasi	.277	.358	.088	.774	.449
	Empati	1.250	.284	.618	4.405	.000
	Keterampilan Sosial	.330	.379	.108	.870	.396

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
Constant					
Kesadaran Diri	.797	-.017	-.004	.245	4.085
Pengaturan Diri	.912	.372	.085	.161	6.225
Motivasi	.872	.179	.039	.196	5.097
Empati	.967	.720	.221	.127	7.848
Keterampilan Sosial	.852	.201	.044	.162	6.166

a. Dependent Variable:
Kinerja Auditor

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
1	1	5.965	1.000
	2	.023	16.276
	3	.005	33.004
	4	.004	40.790
	5	.003	48.655
	6	.001	65.577

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions					
		(Constant)	Kesadaran Diri	Pengaturan Diri	Motivasi	Empati	Keterampilan Sosial
1	1	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.16	.00	.01	.00	.10	.00
	3	.08	.13	.24	.03	.00	.14
	4	.04	.22	.11	.41	.02	.09
	5	.71	.18	.26	.06	.79	.01
	6	.01	.46	.39	.49	.09	.76

a. Dependent Variable:

Kinerja Auditor

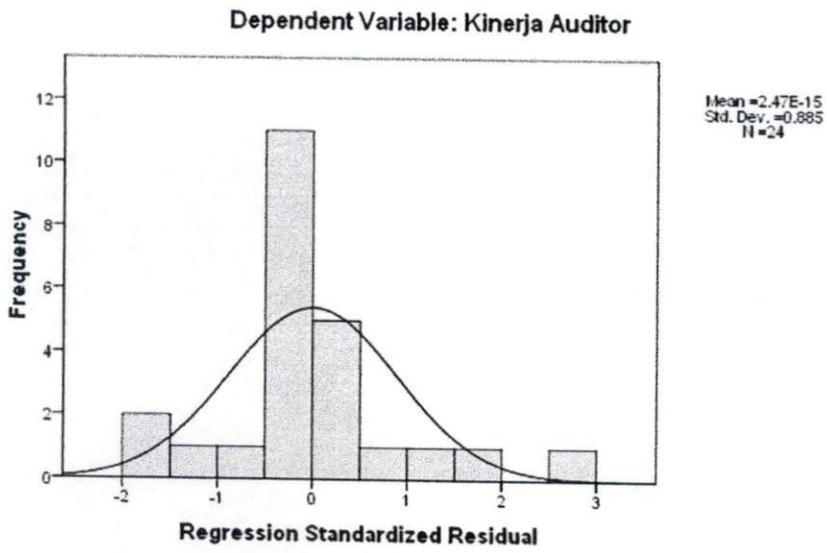
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.74	51.33	41.92	8.615	24
Residual	-3.544	5.334	.000	1.875	24
Std. Predicted Value	-1.298	1.092	.000	1.000	24
Std. Residual	-1.673	2.518	.000	.885	24

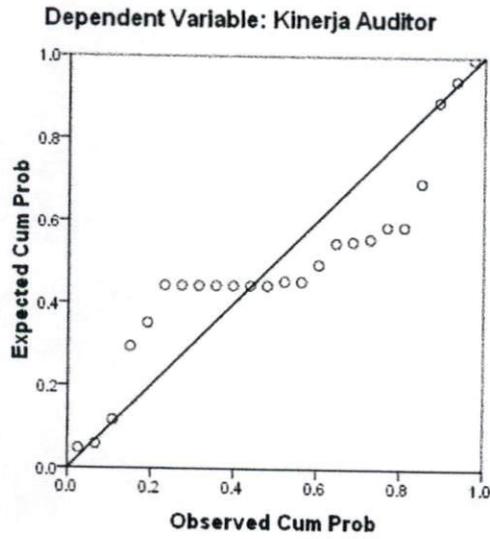
a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



TABEL F

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraaf Signif		N	Taraaf Signif		N	Taraaf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,987	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,288
9	0,668	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,279
10	0,632	0,765	34	0,339	0,438	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,136	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,118
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,395	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,498	50	0,279	0,361			