

**PENGARUH ETIKA PROFESI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
PENGALAMAN AUDITOR TERHADAP KINERJA
AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN
PUBLIK DIKOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)
Program Studi Akuntansi*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh

Nama : LUSI LESTARI
NPM : 1505170282
Program Studi : Akuntansi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 18 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : LUSI LESTARI
NPM : 1505170282
Program Studi : AKUNTANSI
Judul Skripsi : PENGARUH ETIKA PROFESI, KECERDASAN-EMOSIONAL, DAN PENGALAMAN AUDITOR TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA MEDAN

Dinyatakan : (B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II


(H. JANURI, SE, MM, M.Si)


(WAN FACHRUDDIN, SE, M.Si, Ak, CA, CPA)

Pembimbing


(Dr. EKA NURMALA SARI, SE, M.Si, Ak, CA)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : LUSI LESTARI
N.P.M : 1505170282
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI PEMERIKSAAN
Judul Skripsi : PENGARUH ETIKA PROFESI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN PENGALAMAN AUDITOR TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DIKOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, Maret 2019

Pembimbing

Dr. EKA NURMALA SARI, SE, M.Si, Ak, CA

Diketahui/Disetujui
Oleh :

**Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**

FITRIANI SARAGIH, SE, M.Si

**Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**

H. JANURI, SE, MM. M.Si

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : LUSI LESTARI
NPM : 1505170282
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi
Peguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - a. Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - b. Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut didepan penelitian apabila saya terbukti memasukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan menghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan kesadaran saya sendiri.

Medan, Maret 2019
Pembuat Pernyataan


LUSI LESTARI



NB:

1. Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat pengajuan judul
2. Fotocopy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : LUSI LESTARI
 N.P.M : 1505170282
 Program Studi : AKUNTANSI
 Konsentrasi : AKUNTANSI PEMERIKSAAN
 Judul Skripsi : PENGARUH ETIKA PROFESI, KECERDASAN EMOSIONAL,
 DAN PENGALAMAN AUDITOR TERHADAP KINERJA
 AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA
 MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
24	keuma dan skripsi		
30	perbaikan sign - perbaikan susunan kata periksa Analisis deskriptif saat pertanyaan nya, shape Indelible - buatkan font tebalnya - pengisian shape variabel di buat suguh sign - perbaikan, kelebihannya deskriptif des		
30	perbaikan layout sign berapa berpengaruh dulunya tapi harus bisa dan bisa perbaikan Indelible		
4	keuntungan yang ada angket angket lagi		

Pembimbing Skripsi

r. EKA NURMALASARI, SE, M.Si, Ak, CA

Medan, Maret 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Akuntansi

FITRIANI SARAGIH, SE, M.Si

ABSTRAK

LUSI LESTARI. NPM 1505170282. Pengaruh Eika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan, 2019. Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor, mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor, mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Auditor. Pengukuran pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor pada Kantor Akuntan Publik kota Medan menggunakan instrumen kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan kuisisioner. Semua auditor Kantor Akuntan Publik Kota Medan menjadi populasi dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner diolah terlebih dahulu menggunakan sampling jenuh. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi berganda dan *Moderated Regression Analisis*.

Berdasarkan hasil penelitian pada model regresi diketahui bahwa variabel Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Kata kunci: *Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, Pengalaman Auditor, Kinerja Auditor*.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji serta syukur kita ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, serta memberikan kemudahan dan ilmu pengetahuan sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Serta Shalawat dan Salam selalu kita ucapkan untuk baginda Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini berjudul “ **Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan** “.Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penulisan skripsi ini, banyak sekali pihak-pihak yang memberikan dukungan, saran, dan bimbingan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Fitriani Saragih, S.E., M.Si., sebagai Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Ibu Zulia Hanum Harahap, S.E., M.Si., sebagai Sekretaris Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA., sebagai Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan tepat waktu.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Pimpinan, Staff, dan Karyawan Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
8. Kedua Orang Tua penulis yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, membimbing, dan mendukung dengan semangat dan doa yang tiada hentinya buat penulis.
9. Sahabat sedari SMA Indri Khalida Nasution yang telah memberikan semangat, dukungan dan canda tawanya kepada penulis.
10. Sahabat Kopdar seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi Chyntia Medina, Desi Risma, Yaashinta Rahma Naura, Indriana Nury Armadani, M. Fariz Harman Abdillah, dan Irham Rahman Hamzah.
11. Seluruh Keluarga dan Sahabat diKos-kosan Berlian Ratna Bulan Ritonga, Nona Sintia, Dinda Aulia Rambe, Eva Oktaviana, Dinda Mayang Sari, Meiselly, dan Cut Farhana yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

12. Seluruh anggota dan staff Scoop & Brew yang selalu memberikan motivasi.
13. Seluruh teman-teman seperjuangan Bimbingan Bu Eka.
14. Teman-teman Akuntansi E pagi 2015 dan teman-teman Audit seperjuangan.

Pada Skripsi ini sangat dimungkinkan masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Segala bentuk kritik dan saran akan dengan senang hati diterima dan diharapkan dapat membantu dalam penulisan laporan selanjutnya agar lebih baik lagi. Semoga Skripsi ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca.

Billahi Fii Sabilil Haq. Fastabiqul Khairat.

Medan, Maret 2019

Lusi Lestari

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teoritis	11
1. Kinerja Auditor	11
a. Pengertian Kinerja Auditor	11
b. Indikator Kinerja Auditor	14
2. Etika Profesi	15
a. Pengertian Etika Profesi	15
b. Indikator Etika Profesi	16
3. Kecerdasan Emosional	17
a. Pengertian Kecerdasan Emosional	17
b. Indikator Kecerdasan Emosional	18
4. Pengalaman Auditor	20
a. Pengertian Pengalaman Auditor	20
b. Indikator Pengalaman Auditor	21
5. Penelitian Terdahulu	22
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis	30
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Definisi Operasional Variabel	31
1. Variabel Terikat (<i>Variabel Dependen</i>)	31
2. Variabel Bebas (<i>Variabel Independen</i>)	32
C. Tempat dan Waktu Pelaksanaan	35

D. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi	36
2. Sampel	38
E. Jenis dan Sumber Data	38
1. Jenis Data	38
2. Sumber Data	38
F. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Uji Validitas	40
2. Uji Reabilitas	42
G. Teknik Analisis Data	43
1. Analisis Statistik Deskriptif	43
2. Analisis Regresi Berganda	43
3. Pengujian Asumsi Klasik	44
a. Uji Normalitas	45
b. Uji Multikolinearitas	45
c. Uji Heteroskedastisitas	46
d. Uji Autokorelasi	46
4. Pengujian Hipotesis	47
a. Uji Statistik t	47
b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statisti-F)	48
5. Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R-Square</i>)	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	51
1. Gambaran Sampel Penelitian	51
2. Analisis Deskriptif Responden	54
a. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
b. Deskriptif Responden Berdasarkan umur	55
c. Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
d. Deskriptif Responden Berdasarkan Jabatan	56
3. Analisis Deskriptif Variabel	56
a. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Auditor (Y)	57
b. Analisis Deskriptif Variabel Etika Profesi (X_1)	58
c. Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional (X_2)	59
d. Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Auditor (X_3)	60
4. Statistik Deskriptif	62
5. Hasil Analisis Data	63
a. Uji Kualitas Data	63
1) Uji Validitas	63
2) Uji Reliabilitas	64
b. Pengujian Asumsi Klasik	65
1) Uji Normalitas	65
2) Uji Multikolinearitas	66
3) Uji Heteroskedastisitas	67
4) Uji Autokorelasi	68
c. Hasil Analisis Regresi Berganda	69
d. Pengujian Hipotesis	71

1) Uji Statistik t	71
2) Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik-F)	72
e. Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R-Square</i>)	74
B. Pembahasan	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	80
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA 83

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Penelitian Terdahulu	22
Tabel III.1. Tabel Operasional Variabel	34
Tabel III.2. Rincian Waktu Penelitian	36
Tabel III.3. Daftar Kantor Akuntan Publik DiKota Medan	37
Tabel III.4. Skala Likert	40
Tabel IV.1. Daftar Penyebaran Kuisisioner pada KAP di Kota Medan	52
Tabel IV.2. Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuisisioner	54
Tabel IV.3. Jenis Kelamin	54
Tabel IV.4. Umur	55
Tabel IV.5. Pendidikan Terakhir	55
Tabel IV.6. Jabatan	56
Tabel IV.7. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Auditor	57
Tabel IV.8. Tanggapan Responden Terhadap Etika Profesi	58
Tabel IV.9. Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Emosional	59
Tabel IV.10. Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Auditor	60
Tabel IV.11. Statistik Deskriptif	62
Tabel IV.11. Hasil Pengujian Validasi	63
Tabel IV.12. Hasil Pengujian Reliabilitas	65
Tabel IV.13. Hasil Pengujian Multikolinieritas	67
Tabel IV.14. Hasil Uji Autokorelasi	69
Tabel IV.15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	70
Tabel IV.16. Hasil Uji Secara Parsial (t)	71

Tabel IV.17. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik-F)	73
Tabel IV.18. Hasil Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Kerangka Konseptual	29
Gambar IV.1. Normalitas	66
Gambar IV.2. Heteroskedastisitas	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kantor akuntan publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan (compliance audit) dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2008). Profesi akuntan publik bertanggung jawab atas kepercayaan dari masyarakat berupa tanggung jawab moral dan tanggung jawab profesional. Tanggung jawab moral berupa kompetensi yang dimiliki auditor, sedangkan tanggung jawab profesional berupa tanggung jawab akuntan terhadap asosiasi profesi berdasarkan standar profesi yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

Audit atas laporan keuangan perusahaan oleh pihak ketiga sangat diperlukan untuk meningkatkan kredibilitas perusahaan, sehingga memperoleh laporan keuangan yang dapat dipercaya oleh manajemen dan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Salah satu kebijakan yang sering ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melakukan audit terhadap laporan keuangan perusahaan dimana pihak independen sebagai pihak ketiga yaitu akuntan publik. Seorang akuntan publik yang profesional dapat dilihat dari hasil kinerja auditor dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan seorang auditor harus memiliki sikap yang jujur atau independen dalam melaporkan hasil audit terhadap laporan keuangan.

Kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Sebagai seorang auditor, pendidikan dan pengalaman dapat meningkatkan kinerjanya, namun dalam berhubungan dengan pihak lain (*auditee*) seorang auditor selain harus memiliki kemampuan intelektual juga harus memiliki kemampuan organisasional, interpersonal dan sikap dalam berkarier di lingkungan yang selalu berubah, Alwani (2003:2) dalam Gultom (2011).

Menurut Anis Choiriah (2013), Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi dan faktor psikologis. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang auditor yang berasal dari dalam diri mereka. Etika profesi merupakan faktor organisasional yang akan mempengaruhi kinerja auditor. Auditor dituntut memiliki intelektual tinggi karena seorang auditor dituntut memiliki kecakapan profesional agar mampu memberikan manfaat optimum dalam pelaksanaan tugasnya sebagaimana tertuang dalam pasal 2 ayat 2 Kode Etik Akuntan Indonesia. Sedangkan Kode etik akuntan sebagai panduan bagi auditor dalam pelaksanaan tugas profesional mereka, untuk meningkatkan mutu pekerjaannya, serta sebagai panduan bagi auditor untuk bersikap dan bertindak berdasarkan etika profesi.

Kinerja auditor tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin 2000,dalam Fabiola

2005). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi yang akan memberikan pengaruh dari dalam diri seseorang. Goleman (2000) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (Intelligence Quotient).

Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan akuntan di dalam organisasinya diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Akuntan yang cerdas secara intelektual belum tentu dapat memberikan kinerja yang optimum terhadap organisasi dimana mereka bekerja, namun akuntan yang juga cerdas secara emosional dan spiritual tentunya akan menampilkan kinerja yang lebih optimum untuk KAP dimana mereka bekerja.

Etika profesi merupakan karakteristik suatu profesi yang membedakan suatu profesi dengan profesi lain, yang berfungsi untuk mengatur tingkah laku para anggotanya (Murtanto dan Marini, 2003). Kode etik merupakan komitmen moral yang tinggi yang dituangkan dalam bentuk aturan khusus, yang harus dipenuhi dan ditaati oleh setiap profesi yang memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat luas, sehingga jasa layanan yang mereka berikan bagi masyarakat optimal. Beberapa tahun terakhir profesi akuntan mendapat sorotan yang cukup tajam dari masyarakat. Hal ini seiring dengan terjadinya beberapa kegagalan kerja yang mereka lakukan dan berbagai pelanggaran etika dalam menjalankan tugas tersebut.

Seorang auditor juga harus mempunyai pengalaman yang cukup. Pemerintah mensyaratkan pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit bagi akuntan yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik. (Mulyadi,2002). Lauw (2012:27) dalam (Aulia.I.A., 2015: 1). memberikan bukti empiris bahwa “seseorang yang berpengalaman dalam suatu bidang substantif memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya”. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan ketrampilan kerja yang cukup namun sebaliknya, keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat ketrampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah. Pengetahuan auditor tentang audit akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman bekerja.

Banyak kasus kegagalan perusahaan yang dikaitkan dengan kegagalan auditor yang terjadi belakangan ini, diawali kasus jatuhnya Enron yang melibatkan salah satu kantor akuntan publik The Big Five Arthur Andersen serta berbagai kasus serupa yang terjadi di Indonesia meskipun dalam bentuk yang berbeda.

Menurut Vina Juli Adriana (2016), Salah satu kasus yang terjadi yaitu di tahun 2010. Kasus ini bermula ketika Bank BRI cabang Jambi memiliki kredit macet sebesar Rp. 52 Miliar. Kredit macet ini berhubungan dengan pinjaman perusahaan Raden Motor untuk memperluas usahanya sebagai perusahaan di bidang jual beli kendaraan pada tahun 2009 dengan meminjam sebesar Rp. 52 Miliar. Pemberian kredit ini tentu dibuat berdasarkan laporan keuangan yang dibuat oleh Raden Motor yang dinilai oleh Bank BRI cabang Jambi patut diberikan pinjaman. Namun, setelah diselidiki ternyata terbukti dari hasil

persidangan di Kejati Jambi bahwa ada pemalsuan laporan keuangan yang dibantu oleh akuntan publik Raden Motor, Biasa Sitepu yang membantu dalam pemalsuan laporan keuangan dengan tidak memasukkan kegiatan-kegiatan yang material yang seharusnya dimasukkan kedalam laporan keuangan Raden Motor. Pemalsuan ini mengakibatkan Bank BRI cabang Jambi melakukan kesalahan dalam pemberian kredit sehingga menjadi kredit macet (www.kompas.com, 2010).

Kasus diatas merupakan salah satu contoh pelanggaran yang dilakukan oleh akuntan publik yang menyebabkan profesi akuntan beberapa tahun terakhir ini telah mengalami krisis kepercayaan. Hal ini membuktikan bahwa masih banyak akuntan publik dan auditor yang tidak menegakkan etika profesi dalam menjalankan profesinya. Alasan yang mendasari diperlukannya perilaku profesional pada setiap profesi adalah kebutuhan akan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan profesi, terlepas dari yang dilakukan perseorangan (Mayeni, 2011).

Menurut Sudirman (2017), kasus selanjutnya terkait Laporan Hasil Audit Investigatif Kantor Akuntan Publik Tarmizi Achmad dalam penghitungan kerugian negara terkait kasus korupsi pengadaan mobil operasional dinas di Bank Sumut dinilai keliru dan menzalimi. Audit yang dilakukan Tarmizi Achmad tidak berdasar standar pemeriksaan /audit, sehingga bertentangan dengan Undang - Undang RI No.15 Tahun 2004 tentang Akuntan Publik. Kapasitas auditor Kantor Akuntak Publik Tarmizi Achmad bernama Hernold Ferry Makawimbang, yang kesaksiannya telah didengarkan di persidangan, juga dipertanyakan. Sebab, tidak ada yang membuktikan Hernold Ferry

Makawimbang adalah lulusan pendidikan akuntansi. Hernold Ferry Makawimbang sebagai saksi ahli yang pendidikannya bukan akuntansi dan bukan akuntan publik sangat diragukan dan tidak berwenang menandatangani laporan audit. Sangat bertentangan dengan Undang- Undang RI No. 5 Tahun 2011.

Menurut Kharismatuti, (2012) kasus pelanggaran pada profesi auditor telah banyak dilakukan, mulai dari kasus Enron di Amerika sampai dengan kasus Kasus PT. Telkom tentang tidak mengakui adanya KAP Eddy Pianto oleh SEC dimana SEC memiliki alasan khusus mengapa mereka tidak mengakui keberadaan KAP Eddy Pianto. SEC menganggap adanya laporan yang ada pokoknya tindakan pelapor dengan sengaja memberikan interpretasi yang menyesatkan kepada PT. Telkom. Tindakan terlapor tersebut mengakibatkan rusaknya kualitas audit yang dilakukan oleh KAP Eddy Pianto atas laporan keuangan konsolidasi PT. Telkom. Peristiwa ini mengharuskan dilakukannya audit ulang terhadap laporan keuangan PT. Telkom oleh KAP yang lain. SEC menyatakan bahwa kasus ini terjadi mengindikasikan masalah kurangnya pengalaman auditor yang dimiliki oleh auditor, sedangkan pengalaman auditor dan merupakan komponen utama yang harus dimiliki oleh seorang auditor.

Kasus tersebut membuktikan bahwa masih belum optimalnya kemampuan mengelola emosi dan pelaksanaan etika profesi oleh auditor, sehingga kinerja yang mereka berikan juga tidak optimal dan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap KAP secara umum dan khususnya KAP dimana mereka bekerja dimata publik.

Penelitian ini merupakan gabungan dari penelitian Anis Choiriah (2016) dan Heru Kurniawan (2016). Dengan mengambil variabel Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor. Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian yaitu pada Kantor Akuntan Publik DiKota Medan.

Dari permasalahan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal diatas, fenomena masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapatnya kasus pelanggaran etika profesi dikalangan auditor yang disebabkan para auditor tidak mematuhi SPAP dalam pelaksanaan audit.
2. Kasus kecurangan membuat laporan keuangan dan Kasus korupsi dalam kredit macet Raden Motor yang membuat kredibilitas dan kinerja auditor semakin dipertanyakan.
3. Kasus re-audit atas laporan keuangan PT.Telkom membuat persaingan tidak sehat yang jelas melanggar etika dalam berbisnis dan etika akuntan publik.
4. Minimnya pengalaman yang dimiliki auditor pemula menyebabkan terkendalanya proses pengauditan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja Audit?
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?
3. Apakah Pengalaman Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?
4. Apakah Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor berpengaruh simultan terhadap kinerja audit?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

- a. Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan.
- b. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan.
- c. Pengaruh Pengalaman Kerja Auditor terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan.
- d. Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Bagi Penulis

Bagi penulis sendiri berguna untuk menambah pengetahuan tentang Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan.

b. Manfaat Bagi Kantor Akuntan Publik

Bagi Kantor Akuntan Publik dapat memberikan masukan dan informasi yang bermanfaat mengenai Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan.

c. Manfaat Bagi Pihak Selanjutnya

Sebagai tambahan pengetahuan dan referensi bagi rekan-rekan mengenai Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja Auditor

a. Pengertian Kinerja Auditor

Mahoney *et al* (1963) dalam Aida (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Mulyadi, 2007:337).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu

organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara 2005 dalam Wibowo 2009). Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kalbers dan Forgatty (1995) dalam Trisnaningsih (2007) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai 17 evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan

dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor yaitu kemampuan, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Keempat dimensi personalitas yang dikemukakan diatas dijelaskan sebagai berikut:

a) Kemampuan

Seorang auditor yang memiliki kemampuan dalam mengaudit maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b) Komitmen Profesional

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

c) Motivasi

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

d) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja auditor dapat diartikan sebagai tingkatan kepuasan individu.

Menurut Anis Choiriah (2013) Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi dan faktor psikologis. Beberapa faktor yang mempengaruhi

kinerja seorang auditor yang berasal dari dalam diri mereka, serta unsur psikologis manusia adalah kemampuan mengelola emosional, kemampuan intelektual serta kemampuan spiritual. Etika profesi merupakan faktor organisasional yang akan mempengaruhi kinerja auditor.

Kinerja auditor tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Menurut Goleman(2000) dalam Anis Choiriah (2013) kemampuan disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi yang akan memberikan pengaruh dalam diri seseorang.

Salah satu faktor pendukung kinerja auditor yang baik juga yaitu pengalaman kerja seorang auditor tersebut. Jika semakin tinggi pengalaman kerja auditor, maka semakin tinggi pula kinerja auditor. Hal ini dikarenakan seseorang dapat menilai kinerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimilikinya dan dalam penelitiannya menemukan bahwa Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor. Muliani, Sujana dan Purnamawati, (2015).

b. Indikator Kinerja Audit

Kinerja (*Job performance*) diukur dengan menggunakan indikator dari Forgarty (2000) dalam Zaenal, Rhenidan Bambang (2008:2) dalam Ramadhanty.R.W, (2013:56) yang mengatakan ada 3 kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor professional secara individual, sebagai berikut:

a) **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja adalah mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan ketrampilan, serta pengetahuan yang dimiliki auditor. Kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan.

b) **Kuantitas**

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dengan target dan tanggung jawab pekerjaan auditor dalam kurun waktu tertentu.

c) **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu adalah ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia. Ketepatan waktu dapat dilihat dari tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2. Etika Profesi

a. Pengertian Etika Profesi

Memahami peran perilaku etis seorang auditor dapat memiliki efek yang luas pada bagaimana bersikap terhadap klien mereka agar dapat bersikap sesuai dengan aturan akuntansi berlaku umum. Menurut Utami (2009) etika berkaitan dengan perilaku moral dan berfungsi sebagai kontrol pelaksanaan suatu aktivitas.

Arens (2010:67) menjelaskan perilaku beretika diperlukan oleh masyarakat agar semuanya dapat berjalan secara teratur. Tanpa penerapan etika profesi akuntan publik tidak dapat berkinerja secara maksimal karena

salah satu sumber informasi yang dapat digunakan dalam pembuatan keputusan bisnis yaitu bersumber dari informasi akuntan.

Etika profesi adalah nilai-nilai tingkah laku yang diterima dan digunakan oleh organisasi profesi akuntan yang meliputi kepribadian, kecakapan professional, tanggung jawab, pelaksanaan kode etik dan penafsiran dan penyempurnaan kode etik (Novanda. 2012) dalam Nurdira. (2015: 27).

Terdapat dua sasaran pokok dari diterapkannya kode etik menurut Keraf (1998) yaitu:

- 1) Kode etik ini bermaksud untuk melindungi masyarakat dari kemungkinan dirugikan oleh kelalaian, baik secara sengaja maupun tidak sengaja dari kaum profesional.
- 2) Kode etik ini bertujuan untuk melindungi keluhuran profesi tersebut dari perilaku-perilaku buruk orang-orang tertentu yang mengaku dirinya profesional.

b. Indikator Etika Profesi

Menurut Murtanto dan Marini (2003:10) dalam Nurdira. (2015: 27). Menyatakan terdapat lima dimensi etika profesi. Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1) Kepribadian

Seorang akuntan publik yang melaksanakan tugas mewakili kliennya, harus mempertahankan independensi dengan menjelaskan bahwa ia penugasan mewakili suatu kepentingan khusus kliennya dengan batasan – batasan, wewenang, dan tanggung jawab tertentu.

2) Kecakapan professional

Seorang akuntan publik yang melakukan pemeriksaan akuntan harus melaksanakan pekerjaan profesionalnya sesuai dengan Nama Pemeriksaan Akuntan.

3) Tanggung jawab

Setiap akuntan publik harus menjaga kerahasiaan informasi yang diperbolehkan selama penugasan profesional, dan tidak boleh terlibat dalam pengungkapan fakta atau informasi tersebut, bila ia tidak memperoleh izin khusus dariklien yang bersangkutan, kecuali untuk kepentingan hukum, negara atau profesinya.

4) Pelaksanaan kode etik

Setiap anggota wajib menghayati dan mengamankan kode etik akuntan ini dengan penuh rasa tanggung jawab, baik secara perorangan maupun secara bersama – sama dengan anggota lainnya.

5) Penafsiran dan penyempurnaan kode etik.

Kepatuhan para anggota terhadap kode etik dipantau serta berbagai masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan kode etik diinvestasikan sebagai dasar penyempurnaannya.

3. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

EQ adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran dan perilaku seseorang. Goleman (2005:) dalam Anis Qhoiriah (2013) mendefenisikan

kecerdasan emosional sebagai berikut: “Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”

Purba, 1999 (dalam Fabiola, 2005) berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Hal tersebut seperti yang dikemukakan Patton 1998 (dalam Fabiola 2005) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja.

Menurut Cooper dan Swaf (2004) dalam Surya dan Hananto (2004) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut menilai perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dengan kehidupan sehari-hari.

b. Indikator Kecerdasan Emosional

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

1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Self Awareness adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2) Pengaturan Diri (*Self Management*)

Self Management adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3) Motivasi Diri (*Self Motivation*)

Self Motivation merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4) Empati (*Empathy*)

Empathy merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

5) Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Relationship Management adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain,

mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

4. Pengalaman Auditor

a. Pengertian Pengalaman Auditor

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002: 26) dalam Ramadhanty.R.W, (2013: 29), “Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung, dan sebagainya”. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pengalaman kerja akan meningkat seiring dengan semakin meningkatnya kompleksitas kerja.

Menurut Loehner (2002) dalam Elfarini (2007), pengalaman merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui berhadapan dan berinteraksi secara berulang-ulang dengan sesama benda alam, keadaan, gagasan, dan penginderaan. Penelitian Abdolmohammadi dan Wright (1987) dalam Mayangsari (2003) menunjukkan bahwa staf yang berpengalaman akan memberikan pendapat yang berbeda dengan staf junior untuk tugas-tugas yang sifatnya tidak terstruktur. Karakteristik tugas yang tidak terstruktur adalah tugas tersebut unik, tidak ada petunjuk pasti untuk dijadikan acuan, lebih cenderung berupa prediksi serta banyak

membutuhkan intuisi dalam membuat keputusan. Karakteristik tugas terstruktur adalah tugas tersebut rutin, biasa terjadi, dan tidak memberikan pendapat.

Mulyadi (2010) mendefinisikan pengalaman auditor, yaitu: “Seorang auditor harus mempunyai pengalaman dalam kegiatan auditnya, pendidikan formal dan pengalaman kerja dalam profesi akuntan merupakan dua hal penting dan saling melengkapi. Pemerintah mensyaratkan Pengalaman Kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit bagi akuntan yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik”.

Jika seorang auditor berpengalaman, maka :

- 1) Auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan.
- 2) Auditor memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang kekeliruan.
- 3) Auditor menjadi sadar mengenai kekeliruan yang tidak lazim, dan
- 4) Hal-hal yang terkait dengan penyebab kekeliruan departemen tempat terjadinya kekeliruan dan pelanggaran serta tujuan pengendalian internal menjadi relatif lebih rendah.

b. Indikator Pengalaman Kerja Auditor

Pengukuran variable pengalaman kerja diukur dengan indikator yang digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Bayu Prasetya dan Sudarno (2012:9) dalam Ramadhanty.R.W, (2013: 57) yaitu :

1) Lama masa kerja sebagai auditor

Lama masa kerja merupakan jangka waktu (tahun) seorang auditor bekerja.

2) Banyaknya penugasan yang pernah ditangani

Banyak penugasan merupakan kuantitas pekerjaan, misalnya, repetisi pekerjaan, dan jenis pekerjaan.

5. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Pelaksanaan Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman auditor terhadap Kinerja Auditor dapat dilihat pada tabel II.1:

Tabel II.1.
Penelitian Terdahulu

No .	Penelitian Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Anis Choiriah (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik.	<p>Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja auditor.</p> <p>Variabel Independen yaitu kecerdasan emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi</p>	Kecerdasan emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Lanjutan Tabel II.1.

2.	Kompiang Martina Dinata Putri dan I.D.G Dharma Suputra (2013)	Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali	Variabel Independen dalam penelitian ini yakni Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi. Variabel Dependen yakni Kinerja Auditor.	Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi masing-masing berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.
3.	Heru Kurniawan (2016)	Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor	Variabel Independen yakni Pengalaman, Otonomi, dan Etika Profesi. Variabel Dependen yakni Kinerja Auditor.	Pengalaman, Otonomi, dan Etika Profesi masing-masing berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.
4.	Juliana Sitompul, Azwir Nasir, dan Lila Anggraini (2014)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Bpkp Provinsi Riau	Variabel Independen yakni Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi. Variabel Dependen yakni Kinerja Auditor.	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi masing-masing berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.
5.	Adelia Lukyta Arumsari dan I Ketut Budiarta (2014)	Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan	Variabel Independen yakni Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika	Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya

Lanjutan Tabel II.1.

		Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali	Profesi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen yakni Kinerja Auditor.	Kepemimpinan masing-masing berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.
6.	Rezki Wulan Ramadhanty (2013)	Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di DIY	Variabel Independen yakni Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Dan Ambiguitas Peran Variabel Dependen yakni Kinerja Auditor.	Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Peran Masing-Masing Berpengaruh Positif Kinerja Auditor Sedangkan Ambiguitas Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Auditor

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh antara Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor

Kode etik akuntan merupakan norma perilaku yang mengatur hubungan antara auditor dengan para klien, antara auditor dengan sejawatnya dan antara profesi dengan masyarakat. Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia dimaksudkan sebagai panduan dan aturan bagi seluruh anggota, baik yang berpraktik sebagai auditor, bekerja di lingkungan dunia usaha, pada instansi pemerintah, maupun di lingkungan dunia pendidikan (Nugrahaningsih, 2005).

Etika profesi berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pemeriksaan yang dilaksanakan oleh auditor. Behn et al (1997) dalam

Widagdo et al (2002) mengembangkan atribut kinerja auditor salah satunya adalah standar etika yang tinggi. Dalam penugasan audit, seorang auditor harus menjalankan penugasan sesuai dengan standar auditing dan berpedoman pada etika profesi, serta pengelolaan sumber daya akuntan yang dimiliki juga perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja auditor (Nurhayati, 2000 dalam Rina 2011).

Seiring dengan tuntutan untuk menghadirkan suatu proses bisnis yang terkelola dengan baik, sorotan atas kinerja akuntan terjadi dengan begitu tajamnya. Peristiwa bisnis yang melibatkan akuntan yang tidak profesional seharusnya memberikan pelajaran untuk mengutamakan etika dalam melaksanakan praktik profesional akuntansi.

Bagaimanapun situasi kontekstual memerlukan perhatian dalam berbagai aspek pengembangan profesionalisme akuntan, termasuk di dalamnya melalui suatu penelitian. Kode etik profesi merupakan kaidah-kaidah yang menjadi landasan bagi eksistensi profesi dan sebagai dasar terbentuknya kepercayaan masyarakat karena dengan mematuhi kode etik, akuntan diharapkan dapat menghasilkan kualitas kinerja yang paling baik bagi masyarakat, sehingga jika semakin tinggi tingkat ketaatan auditor terhadap kode etik profesinya, maka kinerja yang akan dicapai akan semakin baik pula.

2. Pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor

Daniel Goleman, seorang Psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan

hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence* (Goleman, 2000).

Purba (1999) berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Hal tersebut seperti yang dikemukakan Patton (1998 dalam Fabiola, 2005) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dalam meraih keberhasilan kerja.

Kinerja tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer (2004 dalam Fabiola, 2005) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Goleman (2000) seperti yang dijelaskan sebelumnya, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang.

Secara khusus auditor membutuhkan EQ yang tinggi karena dalam lingkungan kerjanya auditor akan berinteraksi dengan orang banyak baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. EQ berperan penting dalam membentuk moral disiplin auditor. Dalam dunia kerja auditor, berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi seperti persaingan yang ketat.

Tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja auditor bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seorang auditor dapat menyelesaikan masalah-masalah dalam dunia kerjanya dengan emosi yang stabil maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Dengan kata lain, semakin baik kondisi emosional seorang auditor, maka kinerja yang akan mereka hasilkan akan semakin baik pula.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Auditor terhadap Kinerja Auditor

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin lama seseorang bekerja maka, semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja berarti semakin sedikit pengalaman yang diperolehnya.

Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan ketrampilan kerja yang cukup namun sebaliknya, keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat ketrampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah.

Berdasarkan teori motivasi, kinerja kerja yang baik dapat dicapai apabila kemampuan (pengetahuan) dan motivasi telah tersedia. Walaupun kedua konsep ini saling berhubungan namun pengalaman dan pengetahuan tidak boleh disamakan. Quinones, Ford, dan Teachout (1995) menyatakan bahwa pengalaman berkaitan positif dengan kinerja kerja. Menurut penelitian ini seseorang dapat menilai kinerja kerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimilikinya. Sementara itu Kalbers dan Cenker (2008) telah

membuktikan bahwa pengalaman memiliki korelasi positif terhadap kinerja kerja disaat unsur karakter kepribadian profesional (tanggung jawab) dimasukkan kedalam model pengukuran (Wisesa.A.L,2012: 29).

Konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu diatas, dalam penelitian ini diharapkan bahwa seseorang yang berpengalaman akan memiliki pengetahuan yang baik untuk meningkatkan kinerja kerja.

4. Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Auditor

Kode etik akuntan merupakan norma perilaku yang mengatur hubungan antara auditor dengan para klien, antara auditor dengan sejawatnya dan antara profesi dengan masyarakat. Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia dimaksudkan sebagai panduan dan aturan bagi seluruh anggota, baik yang berpraktik sebagai auditor, bekerja di lingkungan dunia usaha, pada instansi pemerintah, maupun di lingkungan dunia pendidikan (Nugrahaningsih, 2005).

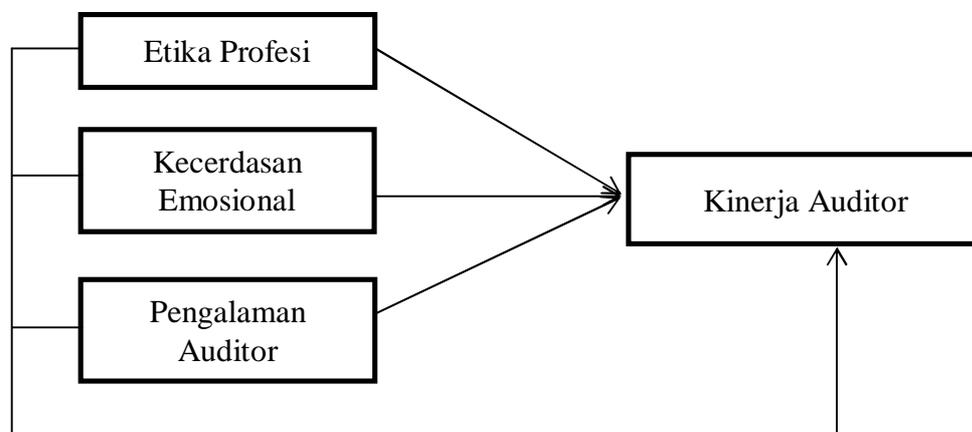
Bagaimanapun situasi kontekstual memerlukan perhatian dalam berbagai aspek pengembangan profesionalisme akuntan, termasuk di dalamnya melalui suatu penelitian. Kode etik profesi merupakan kaidah-kaidah yang menjadi landasan bagi eksistensi profesi dan sebagai dasar terbentuknya kepercayaan masyarakat karena dengan mematuhi kode etik, akuntan diharapkan dapat menghasilkan kualitas kinerja yang paling baik bagi masyarakat, sehingga jika semakin tinggi tingkat ketaatan auditor terhadap kode etik profesinya, maka kinerja yang akan dicapai akan semakin baik pula.

Kinerja tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya

dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer (2004 dalam Fabiola, 2005) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Goleman (2000) seperti yang dijelaskan sebelumnya, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang.

Berdasarkan teori motivasi, kinerja kerja yang baik dapat dicapai apabila kemampuan (pengetahuan) dan motivasi telah tersedia. Walaupun kedua konsep ini saling berhubungan namun pengalaman dan pengetahuan tidak boleh disamakan. Quinones, Ford, dan Teachout (1995) menyatakan bahwa pengalaman berkaitan positif dengan kinerja kerja. Menurut penelitian ini seseorang dapat menilai kinerja kerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimilikinya. Sementara itu Kalbers dan Cenker (2008) telah membuktikan bahwa pengalaman memiliki korelasi positif terhadap kinerja kerja disaat unsur karakter kepribadian profesional (tanggung jawab) dimasukkan kedalam model pengukuran (Wisesa.A.L,2012: 29).

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan Penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan.
3. Pengalaman Kerja Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan.
4. Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2014:53), Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

B. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, yaitu Etika Profesi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Pengalaman Kerja Auditor (X3), dan satu variabel dependen, yaitu Kinerja Auditor (Y). Berikut penjelasannya:

1. Variabel Terikat (*Variabel Dependen*)

Sugiyono (2014:59) mendefinisikan variabel terikat atau variabel dependen yaitu sebagai berikut: “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.”

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Auditor (Y).

Variabel Kinerja Auditor terdiri dari 3 indikator, yaitu:

- a. Kemampuan

- b. Komitmen profesional
- c. Motivasi
- d. Kepuasan kerja

2. Variabel Bebas (*Variabel Independen*)

Variabel independen adalah variabel bebas, dimana variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah:

a. Etika Profesi

Menurut Ariyanto, dkk. (2010) dalam Putri.K.M.D, (2013: 41) etika profesi sangatlah dibutuhkan oleh masing-masing profesi, untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor. Etika Profesi diukur dengan indikator yang mengacu pada pendapat Murtanto dan Marini (2003:10) dalam Nurdira, (2015: 27). Menyatakan terdapat lima dimensi etika profesi. Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepribadian
2. Kecakapan professional
3. Tanggung jawab
4. Pelaksanaan kode etik
5. Penafsiran dan penyempurnaan kode etik

b. Kecerdasan Emosional

Manusia adalah makhluk yang paling cerdas, dan Tuhan, melengkapi manusia dengan komponen kecerdasan yang paling

kompleks. Definisi tersebut antara lain disajikan oleh: Goleman (2000), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik didalam diri kita dan hubungan kita.

Adapun indikator dari Kecerdasan Emosional, yaitu:

- 1) Kesadaran diri
- 2) Pengelolaan diri
- 3) Motivasi diri
- 4) Empati
- 5) Keterampilan sosial

c. Pengalaman Kerja Auditor

Pengalaman Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:26) dalam Ramadhanty. R.W, (2013: 4), “Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung, dan sebagainya”.

Pengukuran variable pengalaman kerja diukur dengan indikator yang digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Bayu Prasetya dan Sudarno (2012:9) dalam Ramadhanty.R.W, (2013: 57) yaitu :

- 1) Lama masa kerja sebagai auditor
- 2) Banyaknya penugasan yang pernah ditangani

Tabel III.1.
Tabel Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja Auditor (Y)	Kinerja auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 	Ordinal
2.	Etika Profesi (X1)	Etika profesi adalah nilai-nilai tingkah laku yang diterima dan digunakan oleh organisasi profesi akuntan yang meliputi kepribadian, kecakapan profesional, tanggung jawab, pelaksanaan kode etik dan penafsiran dan penyempurnaan kode etik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepribadian 2. Kecakapan profesional 3. Tanggung jawab 4. Pelaksanaan kode etik 5. Penafsiran dan penyempurnaan kode etik 	Ordinal
3.	Kecerdasan Emosional (X2)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Pengelolaan diri 3. Motivasi diri 4. Empati 	Ordinal

Lanjutan Tabel III.1.

		perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.	5. Keterampilan sosial	
4.	Pengalaman Kerja Auditor (X3)	Pengalaman merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui berhadapan dan berinteraksi secara berulang-ulang dengan sesama benda alam, keadaan, gagasan, dan penginderaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama masa kerja sebagai auditor 2. Banyaknya penugasan yang pernah ditangani 	Ordinal

C. Tempat dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian ini dilaksanakan di 23 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Medan yang terdaftar pada di *Directory IAPI 2018*.

Tabel III.2.
Rincian Waktu Penelitian

Jenis Kegiatan	Novem ber				Desemb er				Januari				Febuari				Maret				April			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul			■																					
Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
Bimbingan Proposal					■	■	■	■																
Seminar Proposal									■															
Penyusunan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■								
Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono. 2005 : 90).

Populasi adalah keseluruhan dari variabel yang menyangkut masalah yang diteliti (Nursalam. 2003).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Akuntan Publik yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Kota Medan yang terdaftar di *Directory IAPI 2018* adalah sebagai berikut :

Tabel III.3.
Daftar Kantor Akuntan Publik di Kota Medan

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	No. Izin Usaha	Jumlah auditor
1	Biasa Sitepu, Drs.	KEP-239/KM.17/1999	4
2	Darwin S. Meliala, Drs.	KEP-359/KM.17/1999	4
3	Dorkas Rosmiaty & Asen Susanto	KEP-243/KM.17/1999	2
4	Edward L. Tobing, Madilah Bohori	110/KM.1/2010	4
5	Fachrudin & Mahyuddin	KEP-373/KM.17/2000	9
6	Hadiawan, Drs.	KEP-954/KM.17/1998	3
7	Katio, Drs., & Rekan	KEP-259/KM.17/1999	8
8	Lona Trista	1250/KM.1/2017	3
9	Meilina Pangaribuan, Dra., M.M.	864/KM.1/2008	3
10	Sabar Setia	KEP-255/KM.5/2005	3
11	Selamat Sinuraya, Drs. & Rekan	KEP-939/KM.17/1998	4
12	Syahrhun Batubara, Drs.	KEP-1029/KM.17/1998	6
13	Syamsul Bahri, Drs., M.M., Ak. & Rekan	KEP-011/KM.5/2005	13
14	Tarmizi Taher, Drs.	KEP-013/KM.6/2002	4
15	Wagimin Sendjaja, Dr., Ak., CA., CPA	936/KM.1/2014	20
16	Chatim, Atjeng, Sugeng & Rekan	1271/KM.1/2011	4
17	Hendrawinata Hanny Erwin & Sumargo	725/KM.1/2017	20
18	Johan Malonda Mustika & Rekan	1007/KM.1/2010	25
19	Johannes Juara & Rekan	77/KM.1/2018	18
20	Kanaka Puradiredja, Suhartono	588/KM.1/2008	17
21	Liasta, Nirwan, Syafruddin & Rekan	118/KM.1/2012	15
22	Joachim Poltak Lian & Rekan	339/KM.1/2014	15
23	Drs. Albert Silalahi & Rekan	KEP-1282/KM.1/2016	18
		Jumlah	222

Sumber : *Directory IAPI 2018*

2. Sampel

Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Dalam teknik pengambilan sampel ini peneliti menggunakan teknik *Convenience Sampling* (sampel berdasarkan kemudahan). Sampel berdasarkan kemudahan berarti adanya kebebasan memilih. Sampel berdasarkan kemudahan merupakan desain sampel yang andal tetapi biasanya lebih murah dan lebih mudah dihasilkan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 222 auditor yang ada di Kantor Akuntan Publik Kota Medan sebagai populasi dan auditor yang masih bekerja dan aktif dari 222 auditor yang terdaftar di Tabel III.3 sebagai sampel.

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar serta tidak dapat diukur dengan skala numerik. Data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar dapat diproses lebih lanjut.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya. (Irfan dkk 2015:65).

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan / pernyataan yang disusun teliti untuk mengetahui pendapat / persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti.

Jenis kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner langsung, diantar langsung kepada responden Akuntan Publik pada masing-masing KAP tempatnya bekerja. Pengukuran variabel-variabel menggunakan instrumen berbentuk pertanyaan tertutup.

Skala yang digunakan adalah skala ordinal. Skala ordinal merupakan skala pengukuran yang sudah menyatakan peringkat antar tingkatan. Jarak atau interval antar tingkatan juga tidak harus sama. Tipe skala pengukurannya melalui skala likert yang telah disediakan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Responden diminta memberikan pendapat setiap butir pertanyaan. Berikut adalah penilaian kuisisioner dengan menggunakan skala likert.

Tabel III.4.
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju(SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sebelum kuesioner disebar, terlebih dahulu dilakukan Uji Kualitas Instrumen berupa Uji Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur kerangka (penelitian). Agar memperoleh nilai validitas pada kuesioner dan data, uji validitas dilakukan dengan cara mencermati indikator-indikator variabel. Nilai validitas yang diperoleh menunjukkan sejauh mana perbedaan instrumen pengukuran, hal ini juga merefleksikan kemajemukan pada objek penelitian. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas secara statistik dengan bantuan program software SPSS versi 20.

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- n = banyaknya pasangan pengamat
- x = jumlah pengamatan variabel x
- y = jumlah pengamatan variabel y
- x² = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- y² = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- (x)² = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- (y)² = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- xy = jumlah hasil kali variabel x dan y
- r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel x dan y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang di hitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha$ 0,05)
- b. Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha$ 0,05)

Hipotesisnya adalah :

- a. H₀ : P = 0 [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor(tidak valid)].
- b. H₁ : p \neq 0 [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)].

Pengujian validitas tiap instrumen bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan r hitung terhadap r tabel = _____ (lihat tabel r), dimana r hitung $\geq r$ tabel.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat konsistensi terhadap instrumen-instrumen dalam mengukur konsep. Reliabilitas merupakan syarat untuk tercapainya validitas suatu kuesioner dengan tujuan tertentu. Dalam mengukur reliabilitas alat pengukuran yang digunakan adalah Teknik Alpha Cronbach, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

σ^2 = varians total

Apabila nilai Cronbach's 35 Alpha lebih besar dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai reliabel. Jika Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,6 maka jawaban para responden dinyatakan tidak reliabel.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian. Variabel yang diukur dan dianalisis dalam penelitian ini yaitu Etika Profesi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Pengalaman Auditor (X3) dan Kinerja Audit (Y).

Analisis statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga menaksir kualitas data berupa jenis variabel, ringkasan statistik (mean, median, modus, standar deviasi, etc), distribusi, dan representasi bergambar (grafik), tanpa rumus probabilistik apapun (Walpole, 1993; Correa-Prisant, 2000; Dodge, 2006).

Untuk mengetahui kategorisasi tersebut pada masing-masing variabel digunakan formulasi sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 2004):

- a. Kategori tinggi : $(Mi + I(Sdi))$
- b. Kategori sedang : $(Mi - I(Sdi))$ s/d $(Mi + I(Sdi))$
- c. Kategori rendah : $(Mi - I(Sdi))$

Keterangan :

Mi = Mean Ideal

Sdi = Standar Deviasi Ideal

2. Analisis Regresi Berganda

Dari data yang telah dikumpulkan, maka akan diolah dengan menggunakan alat analisa regresi berganda (*Multiple Regression*) dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS)

versi 20. Alat analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam persamaan berikut ini :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Audit

x_1 = Etika Pofesi

x_2 = Kecerdasan Emosional

x_3 = Pengalaman Auditor

b_1 = Koefisien variabel Etika Profesi

b_2 = Koefisien variabel Kecerdasan Emosional

b_3 = Koefisien variabel Pengalaman Auditor

e = Error

3. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan apabila penelitian menggunakan metode regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Data yang akan diolah dengan regresi berganda yang dibantu oleh SPSS versi 20,0, harus memenuhi asumsi tertentu agar model regresi tidak bias. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2006). Untuk melihat normalitas data digunakan grafik *probability plot*. *Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pada distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Imam Ghozali, 2006). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Korelasi antara variabel independen dapat diketahui dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria menurut (Singgih, 2001) yaitu: Jika angka *tolerance* di atas 0,1 dan $VIF < 10$ dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas dan jika angka *tolerance* di bawah 0,1 dan $VIF > 10$ dikatakan terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan *Scatterplot* dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *Durbin-Watson*. Uji *Durbin-Watson* adalah membandingkan nilai *Durbin-Watson* hitung (d) dengan nilai *Durbin-Watson* tabel, yaitu batas atas (d_u) dan batas bawah (d_L). *Durbin* dan *Watson* telah manabelkan nilai d_u dan d_L untuk taraf nyata 5% dan 1% yang selanjutnya dikenal dengan tabel *Durbin Watson*.

4. Pengujian Hipotesis

Analisa regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/beban), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati yang dikutip oleh Ghozali, 2005).

Asumsi dan arti persamaan regresi sederhana berlaku pada regresi berganda, tetapi bedanya terletak pada rumusnya, sedangkan analisis regresi ganda dapat dihitung dengan cara komputer dengan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) (Riduwan dan Sunarto, 2007:348). Analisa Regresi Linier Berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

a. Uji Statistik t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Untuk melihat adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, diuji pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kesimpulan hipotesis yang disajikan untuk H_1 , H_2 , H_3 , H_4 didasarkan atas:

- 1) Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, $>$ dan arah β positif, maka hipotesis diterima.
- 2) Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, $<$ dan arah β negatif, maka hipotesis ditolak.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik-F)

Uji f dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan *fit*. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau:

$$H_a : b_1 \neq 0 \text{ atau } b_2 \neq 0 \text{ atau } \dots \text{ atau } b_k \neq 0$$

Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Probabilitas < taraf signifikan 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara semua variabel bebas secara simultan/bersama terhadap variabel terikatnya.
- 2) Probabilitas > taraf signifikan 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara semua variabel bebas secara simultan/bersama terhadap variabel terikatnya.

Uji f dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi f pada *output* hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α maka hipotesis ditolak, yang berarti model regresi tidak *fit*. Jika nilai signifikan lebih kecil dari α maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa model regresi *fit* atau nilai signifikansinya ≤ 0.05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

5. Koefisien Determinasi (*adjusted R- Squared*)

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi berkisar dari nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel

dependen, bila R^2 semakin besar mendekati 1, menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila R^2 semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dalam pengumpulan data, dimana penyebarannya dilakukan secara personal survey atau peneliti mendatangi secara langsung tiap-tiap Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Kota Medan. Pengumpulan data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20,0. Penyebaran kuesioner ditujukan kepada auditor yang bekerja pada KAP di kota Medan. Keseluruhan kuesioner yang dikirim kepada responden adalah sebanyak 76 kuesioner berdasarkan jumlah auditor yang dapat berpartisipasi di 6 KAP di Kota Medan.

Kantor Akuntan Publik (KAP) menyediakan dua jenis jasa yaitu jasa attestasi dan jasa non attestasi. Jasa anastesi adalah suatu pernyataan pendapat oleh seseorang yang independen dan kompeten mengenai kesesuaian dalam segala hal yang signifikan sesuai kriteria yang telah ditetapkan. Ada empat jenis jasa attestasi, yaitu audit, pemeriksaan, penelaahan, dan prosedur yang telah disepakati bersama. Sedangkan jasa nonatetasi terdiri dari tiga jenis, yaitu jasa akuntansi, jasa perpajakan, dan jasa konsultasi manajemen.

KAP yang menjadi objek penelitian ini akan disajikan dalam tabel IV.1.

Tabel IV.1.

Daftar Penyebaran Kuisisioner pada KAP di Kota Medan

No	Nama Kantor Akuntan Publik	Jumlah Auditor	Kuisisioner Yang di Bagikan	Kuisisioner Yang Kembali
1.	KAP Drs. Albert Silalahi & Rekan cabang	18	18	10
2.	KAP Drs. Biasa Sitepu	4	0	0
3.	KAP Chatim, Atjeng Sugeng & rekan (cabang)	4	0	0
4.	KAP Drs. Darwin S. Meliala	4	4	0
5.	KAP Dorkas Rosmiaty, S.E	2	0	0
6.	KAP Edward L. Tobing, Madilah Bohori	4	4	3
7.	KAP Fachruddin & Mayyudin	9	9	9
8.	KAP Drs. Hadiawan	3	0	0
9.	KAP Hendrawinata Eddy Siddharta & Rekan	20	0	0
10.	KAP Joachim Poltak Lian Michel & Rekan (Cabang)	15	15	13
11.	KAP Drs. Johan Malonda Mustika & Rekan(Cabang)	25	0	0
12.	KAP Johannes Juara & Rekan (Cabang)	18	0	0
13.	KAP Kanaka Puradiredja.Suhartono(Cabang)	17	5	0
14.	KAP Drs. Katio & Rekan	8	8	5
15.	KAP Liasta, Nirwan, Syarifuddin & Rekan(Cabang)	15	0	0
16.	KAP Lona Trista	3	0	0

Lanjutan Tabel IV.1.

17.	KAP Dra. Meilina Pangaribuan , MM	3	0	0
18.	KAP Sabar Setia	3	0	0
19.	KAP Drs. Selamat Sinuraya & Rekan(Pusat)	4	0	0
20.	KAP Drs. Syahrin Batubara	6	0	0
21.	KAP Drs. Syamsul Bahri, MM, Ak & Rekan	13	13	10
22.	KAP Drs. Tarmizi Taher	4	0	0
23.	KAP Dr. Wagimin Sendjaja, AK,CA,CPA	20	0	0
Total		222	76	50

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Kuisisioner yang kembali dan telah diisi oleh responden, selanjutnya akan diteliti kelengkapannya. Dari responden tersebut, kuisisioner yang telah disebar adalah sebanyak 76 kuisisioner. Kuisisioner yang kembali sebanyak 50 buah, sehingga tingkat pengembalian kuisisioner adalah sebesar 65,7%, sedangkan kuisisioner yang tidak kembali adalah 26 buah atau 34,3%. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan teknik Convenience sampling yaitu pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Sampel diambil/terpilih karena sampel tersebut ada pada tempat dan waktu yang tepat.

Tabel IV.2. berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengembalian kuisisioner yang akan ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel IV.2.

Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuisoner

Kuisoner	Jumlah
Kuisoner yang disebar	76
Kuisoner yang kembali	50
Kuisoner yang dapat diolah	50

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

2. Analisis Deskriptif Responden

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan jabatan.

a. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.3.

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	74.0	74.0	74.0
	Perempuan	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 37 orang (74%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (26%). Berdasarkan data yang disajikan dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan berjenis kelamin laki-laki.

b. Deskriptif Responden Berdasarkan Umur

Tabel IV.4.

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 tahun	7	14.0	14.0	14.0
26-30 tahun	13	26.0	26.0	40.0
31-36 tahun	26	52.0	52.0	92.0
>36 tahun	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas menunjukkan jumlah responden yang berumur < 25 tahun sebanyak 7 orang (14%), umur 26 – 30 tahun sebanyak 13 orang (26%), umur 31 – 36 tahun sebanyak 26 orang (52%) , dan umur > 36 tahun sebanyak 4 orang (8%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan berusia antara 31 – 36 tahun yang menjabat sebagai auditor.

c. Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV.5.

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	6	12.0	12.0	12.0
S1	14	28.0	28.0	40.0
S2	25	50.0	50.0	90.0
S3	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas jumlah responden yang memiliki jenjang pendidikan Diploma sebanyak 6 orang (12%), Sarjana (S1) sebanyak 14 orang (28%), Master (S2) sebanyak 25 orang (50%), dan Doktor (S3) sebanyak 5 orang (10%). Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan memiliki latar belakang pendidikan Master (S2).

d. Deskriptif Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel IV.6.

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Auditor Junior	18	36.0	36.0	36.0
Auditor Senior	32	64.0	64.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan responden dengan jabatan sebagai auditor junior sebanyak 18 orang (36%) dan auditor senior sebanyak 32 orang (64%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik tingkat jabatan responden lebih banyak didominasi pada kelompok auditor senior.

3. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan variable-variabel penelitian, yaitu Etika Profesi, Kecerdasan Emosional dan Pengalaman Auditor serta Kinerja Auditor dengan menggunakan program SPSS versi 20,0 yang menunjukkan frekuensi dan persentase.

a. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Auditor (Y)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Kinerja Auditor dapat dilihat pada tabel IV.7. dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.7.

Tanggapan Responden terhadap Kinerja Auditor

Pernyataan Item	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Hasil pekerjaan auditor dinilai sangat bagus	24	48,0	26	52,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2. Penilaian kinerja auditor paling tinggi dibandingkan dengan auditor yang lain yang setingkatan	16	32,0	34	68,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
3. Hasil pekerjaan auditor menyebabkan auditor dihargai oleh teman-teman auditor	17	34,0	33	66,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
4. Auditor yang mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan yang lain	23	46,0	27	54,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5. Auditor selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan	27	54,0	18	36,0	5	10,0	0	0,0	0	0,0
6. Auditor menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit	19	38,0	28	56,0	3	6,0	0	0,0	0	0,0
7. Mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan bagian penting dari pekerjaan auditor	18	36,0	10	20,0	17	34,0	5	10,0	0	0,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabulasi data persentase pada variabel Kinerja Auditor (Y) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke-2 yaitu pernyataan penilaian kinerja auditor paling tinggi dibandingkan dengan auditor yang lain yang setingkat, mayoritas responden menjawab setuju (S) sebanyak 34 responden (68,0%).

b. Analisis Deskriptif Variabel Etika profesi (X₁)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Etika Profesi dapat dilihat pada tabel IV.8. dibawah ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.8.
Tanggapan Responden Terhadap Etika Profesi

Tanggapan Item	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Sebagai seorang akuntan, auditor bertanggung jawab terhadap profesi yang telah dipilih	20	40,0	30	60,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2. Dalam pekerjaan, auditor mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi	17	34,0	33	66,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
3. Prinsip kehati-hatian dalam bekerja selalu diterapkan saat bekerja	22	44,0	27	54,0	1	2,0	0	0,0	0	0,0
4. Dalam bekerja, auditor harus bersikap profesional, termasuk dalam memberikan keputusan terhadap hasil pemeriksaan	31	62,0	15	30,0	4	8,0	0	0,0	0	0,0
5. Dalam bekerja, auditor melakukan tahap-tahap pemeriksaan laporan keuangan sesuai standar teknis yang telah ditetapkan	22	44,0	27	54,0	1	2,0	0	0,0	0	0,0
6. Saat memeriksa laporan keuangan, auditor bekerja sesuai kode etik yang telah ditetapkan	20	40,0	24	48,0	6	12,0	0	0,0	0	0,0
7. Auditor akan memegang teguh kode	21	42,0	15	30,0	11	22,0	3	6,0	0	0,0

Lanjutan Tabel IV.8.

etik profesi walaupun anda mendapat kompensasi yang kecil										
8. Auditor bekerja dengan baik bahkan bersikap lebih dari ketentuan yng terdapat dalam kode etik	16	32,0	23	46,0	9	18,0	2	4,0	0	0,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabulasi data persentase pada variabel Etika Profesi (X1) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke-2 yaitu pernyataan dalam pekerjaan, auditor mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi, mayoritas responden menjawab setuju (S) sebanyak 33 responden (66,0%).

c. Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional (X₂)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Kecerdasan Emosional dapat dilihat pada tabel IV.9. dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.9.

Tanggapan Responden terhadap Kecerdasan Emosional

Tanggapan Item	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Auditor mempunyai kemampuan untuk mendapatkan bukti audit yang diperlukan	16	32,0	34	68,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2. Selama melakukan audit, auditor tetap bersikap tenang dalam menghadapi klien yang kurang kooperatif	14	28,0	31	62,0	5	10,0	0	0,0	0	0,0
3. Auditor diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang berguna untuk meningkatkan profesionalnya	18	36,0	30	60,0	2	4,0	0	0,0	0	0,0

Lanjutan Tabel IV.9.

4. Pernyataan auditor akan berkemauan untuk mencoba lagi melakukan hal yang sama meskipun dulu pernah mengalami kegagalan	21	42,0	29	58,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5. Auditor mampu menciptakan suasana nyaman bagi klien dalam melaksanakan proses audit	27	54,0	23	46,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6. Auditor mampu mengkomunikasikan laporan hasil auditnya kepada klien	23	46,0	27	54,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
7. Pernyataan auditor sering bertukar pengalaman dengan sesama auditor	24	48,0	26	52,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabulasi data persentase pada variabel Kecerdasan Emosional (X_2) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke-1 yaitu pernyataan auditor mempunyai kemampuan untuk mendapatkan bukti audit yang diperlukan, mayoritas responden menjawab setuju (S) sebanyak 34 responden (68,0%).

d. Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Auditor (X_3)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Pengalaman Auditor dapat dilihat pada tabel IV.10. dibawah ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.10.
Tanggapan Responden terhadap Pengalaman Auditor

Tanggapan Item	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Semakin lama menjadi auditor, semakin mengerti bagaimana menghadapi entitas/objek pemeriksaan dalam memperoleh data dan informasi yang	19	38,0	31	62,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Lanjutan Tabel IV.10

dibutuhkan										
2. Semakin lama bekerja sebagai auditor, semakin dapat mengetahui informasi yang relevan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan	21	42,0	29	58,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
3. Semakin lama bekerja sebagai auditor, semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dilakukan objek pemeriksaan	27	54,0	23	46,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
4. Semakin lama menjadi auditor, semakin mudah mencari penyebab munculnya kesalahan serta dapat memberikan rekomendasi untuk menghilangkan/memperekecil penyebab tersebut	32	64,0	15	30,0	3	6,0	0	0,0	0	0,0
5. Banyaknya tugas pemeriksaan membutuhkan ketelitian dan kecermatan dalam menyelesaikannya	11	22,0	39	78,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6. Kekeliruan dalam pengumpulan dan pemilihan bukti serta informasi dapat menghambat proses penyelesaian pekerjaan	20	40,0	27	54,0	3	6,0	0	0,0	0	0,0
7. Banyaknya tugas yang dihadapi memberikan kesempatan untuk belajar dari kegagalan dan keberhasilan yang pernah dialami	30	60,0	20	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8. Banyaknya tugas yang diterima dapat memacu auditor untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tanpa terjadi penumpukan tugas	11	22,0	33	66,0	6	12,0	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabulasi data persentase pada variabel Pengalaman Auditor (X_3) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke-5 yaitu pernyataan dalam banyaknya tugas pemeriksaan membutuhkan ketelitian dan kecermatan dalam menyelesaikannya, mayoritas responden menjawab setuju (S) sebanyak 39 responden (78,0%).

4. Statistik Deskriptif

Tabel IV.11.
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Auditor	30.18	2.553	50
Etika Profesi	34.54	3.177	50
Kecerdasan Emosional	30.72	2.491	50
Pengalaman Auditor	35.18	2.496	50

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel IV.11. diketahui bahwa Variabel Etika Profesi memiliki nilai mean 34,54 dan nilai standar deviasi 3,177. Hal ini berarti auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) memiliki Etika Profesi yang cukup. Variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai mean sebesar 30,72 dan nilai standar deviasi 2,491. Hal ini berarti auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) memiliki Kecerdasan Emosional yang cukup. Variabel Pengalaman Auditor memiliki nilai mean sebesar 35,18 dan nilai standar deviasi sebesar 2,496. Berarti auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) memiliki Pengalaman yang cukup. Variabel Kinerja Auditor memiliki nilai mean sebesar 30,18 dan nilai standar deviasi sebesar 2,553. Berarti

auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) memiliki Kinerja Auditor yang cukup.

5. Hasil Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan realibilitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument. Dalam penelitian ini untuk mengukur kualitas data yang digunakan antara lain :

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Umar (2008) dalam Ricky Darmawan (2018) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuisisioner yang harus dibuang/diganti kerna dianggap tidak relevan. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi person dan setelah dilakukan pengukuran dengan SPSS versi 20.0 akan dilihat tingkat signifikan atas semua pertanyaan.

Tabel IV.12.

Hasil Pengujian Validitas

Item pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Hasil Uji
Etika Profesi			
Item 1	0,613	0,279	Valid
Item 2	0,642	0,279	Valid
Item 3	0,521	0,279	Valid
Item 4	0,751	0,279	Valid
Item 5	0,438	0,279	Valid

Lanjutan Tabel IV.12.

Item 6	0,770	0,279	Valid
Item 7	0,673	0,279	Valid
Item 8	0,505	0,279	Valid
Kecerdasan Emosional			
Item 1	0,530	0,279	Valid
Item 2	0,722	0,279	Valid
Item 3	0,855	0,279	Valid
Item 4	0,721	0,279	Valid
Item 5	0,579	0,279	Valid
Item 6	0,756	0,279	Valid
Item 7	0,612	0,279	Valid
Pengalaman Auditor			
Item 1	0,693	0,279	Valid
Item 2	0,594	0,279	Valid
Item 3	0,506	0,279	Valid
Item 4	0,762	0,279	Valid
Item 5	0,313	0,279	Valid
Item 6	0,689	0,279	Valid
Item 7	0,654	0,279	Valid
Item 8	0,480	0,279	Valid

Kinerja Auditor			
Item 1	0,486	0,279	Valid
Item 2	0,477	0,279	Valid
Item 3	0,600	0,279	Valid
Item 4	0,649	0,279	Valid
Item 5	0,652	0,279	Valid
Item 6	0,560	0,279	Valid
Item 7	0,671	0,279	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel diatas dari 30 item yang ada, dapat ditemukan bahwa seluruh item valid, tidak ada item yang harus dibuang. Dengan demikian dari 30 item tersebut boleh dilanjutkan kepada pengujian data selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh butir pertanyaan yang digunakan, untuk keperluan

pengujian tersebut. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel atau terpercaya. Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji reliabilitas setiap variabel yaitu: Kinerja Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional dan Pengalaman Auditor, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden.

Tabel IV.13.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Keterangan
Etika Profesi	0,749	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,811	Reliabel
Pengalaman Auditor	0,735	Reliabel
Kinerja Auditor	0,657	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuisioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cornbach's Alpha* > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten.

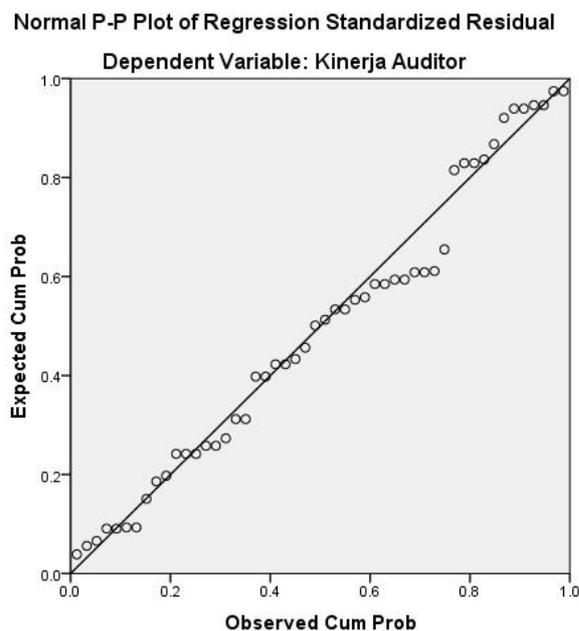
b. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk dapat melakukan analisis regresi berganda perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar datanya dapat bermakna dan bermanfaat. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedstisitas, dan uji autokorelasi.

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Jika datanya menyebar

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Data primer yang diolah (2019)

GAMBAR IV-1 **Normalitas**

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga dalam model regresi ini cenderung normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antara variabel bebas sebagai syarat digunakannya regresi berganda dalam menguji hipotesis. Hasil uji multikolinearitas secara ringkas disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel IV.14.

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.192	5.955		.200	.842		
	Etika Profesi	.226	.101	.281	2.231	.031	.856	1.168
	Kecerdasan Emosional	.400	.129	.391	3.096	.003	.851	1.175
	Pengalaman Auditor	.253	.123	.247	2.059	.045	.940	1.064

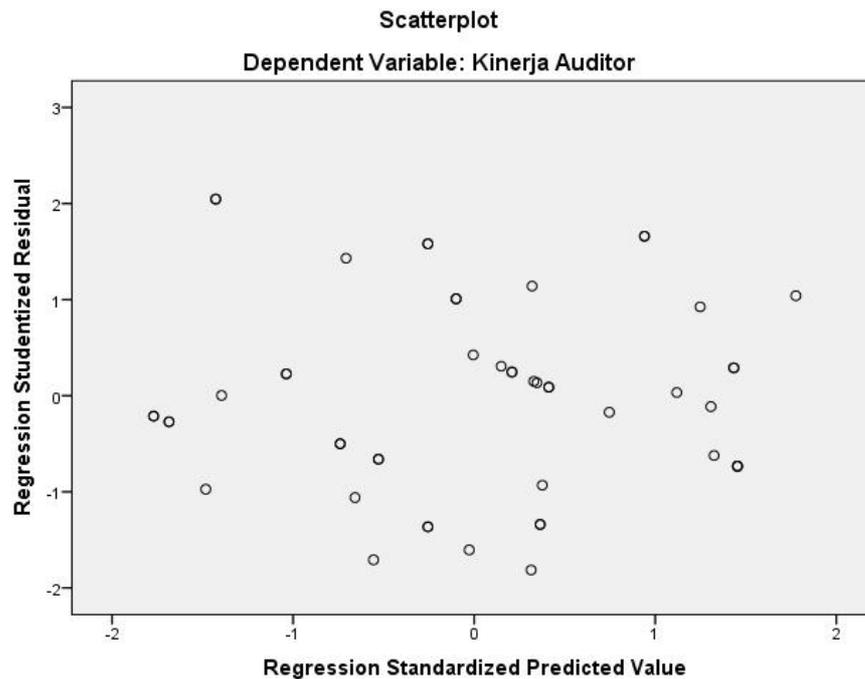
a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Hasil uji multikolinieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel Etika Profesi sebesar 1,168, Kecerdasan Emosional sebesar 1,175, dan Pengalaman Auditor sebesar 1,064. Selain itu, nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 yaitu pada variabel Etika Profesi sebesar 0,842, Kecerdasan Emosional sebesar 0,851, dan Pengalaman Auditor sebesar 0,940. Dengan demikian dapat disimpulkan antara variabel Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola gambar Scatterplot.



Sumber : Data primer yang diolah (2019)

GAMBAR IV-2 **Heteroskedastisitas**

Pada pola gambar Scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian angka atas 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Selain itu penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *Durbin-Watson*. Uji *Durbin-Watson* adalah membandingkan nilai *Durbin-Watson* hitung (d) dengan nilai

Durbin-Watson tabel, yaitu batas atas (d_u) dan batas bawah (d_L). *Durbin* dan *Watson* telah manabelkan nilai d_u dan d_L untuk taraf nyata 5% dan 1% yang selanjutnya dikenal dengan tabel *Durbin Watson*.

Tabel IV.15.

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.614 ^a	.377	.336	2.08045	1.958

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data Primer yang diolah (2019)

Hasil uji autokorelasi diatas menunjukkan bahwa nilai *durbin watson* diperoleh sebesar 1,958 dengan ketentuan jika -2 sampai dengan +2 maka tidak terjadi autokorelasi, pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi dikarenakan nilai *durbin watson* berada diantara -2 sampai dengan +2.

c. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan variabel bebas Etika Profesi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Pengalaman Auditor (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Auditor (Y). Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 20,0 diperoleh persamaan yang dapat dilihat dalam tabel IV.16. sebagai berikut :

Tabel IV.16.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.192	5.955		.200	.842
	Etika Profesi	.226	.101	.281	2.231	.031
	Kecerdasan Emosional	.400	.129	.391	3.096	.003
	Pengalaman Auditor	.253	.123	.247	2.059	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel IV.16. *Coefficients* di atas (pada kolom *Unstandardized Coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,192 + 0,226x_1 + 0,400x_2 + 0,253x_3 + e$$

Berdasarkan masing-masing nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,192 menyatakan bahwa jika variabel independen konstan, maka nilai Kinerja Auditor (KA) sebesar 1,192.
- 2) Koefisien regresi (b1) = + 0.226 , menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel Etika Profesi akan menaikkan kinerja auditor sebesar 0.226 dengan asumsi semua variabel tetap.
- 3) Koefisien regresi (b2) = + 0.400, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Kecerdasan Emosional akan menaikkan kinerja auditor sebesar 0.400 dengan asumsi semua variabel tetap.

- 4) Koefisien regresi (b_3) = + 0.253, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel Pengalaman Auditor akan menaikkan kinerja auditor sebesar 0.253 dengan asumsi semua variabel tetap.

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda (multiple regression analysis), yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

1) Uji Statistik t

Tujuan dari uji statistik t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Untuk mencari nilai t tabel dapat dicari dengan rumus, yaitu:

$$\alpha 5\%, df(n) - 2$$

Keterangan:

n : Banyak nya responden

α : Nilai Sig 0,05

Jadi : $50 - 2 = 48$ ($t_{table 48} = 2,011$)

Tabel IV.17.
Hasil Uji Secara Parsial (t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.192	5.955		.200	.842
	Etika Profesi	.226	.101	.281	2.231	.031
	Kecerdasan Emosional	.400	.129	.391	3.096	.003
	Pengalaman Auditor	.253	.123	.247	2.059	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

a) Variabel Etika Profesi (X1)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Etika Profesi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,231 > 2,011$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,031 adalah lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti menunjukkan bahwa Etika Profesi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

b) Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kecerdasan Emosional menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,096 > 2,011$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,003 adalah lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

c) Variabel Pengalaman Auditor (X3)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Pengalaman Auditor menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel} = 2,059 > 2,011$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,045 adalah lebih kecil dari 0,05 maka H_3 diterima dan H_0 ditolak yang berarti menunjukkan bahwa Pengalaman Auditor berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

2) Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik-F)

Pengujian hipotesis uji F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam

model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. untuk mencari nilai F tabel dapat dicari dengan rumus, yaitu:

$$df1 = k - 1 \text{ dan } df2 = n - k$$

Keterangan:

df1 : dkpembilang
 df2 : dk penyebut
 k : jumlah variabel independen
 n : banyaknya responden

Maka, $df1 = 3-1=2$
 $df2=50-3=47$ ($F_{tabel} = 3,20$)

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut:

Tabel IV.18.

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.280	3	40.093	9.263	.000 ^b
	Residual	199.100	46	4.328		
	Total	319.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 9,263 > F_{tabel} 3,20$ dengan nilai probabilitas yakni singifikasi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya adalah ada pengaruh signifikan Etika Profesi, Kecerdasan Emosional dan Pengalaman Auditor secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Auditor. Oleh karena itu, H4

yang menyatakan terdapat pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Emosional dan Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Auditor di terima.

e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Uji R² digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara masing-masing. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.19.

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.336	2.08045

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,377. Hal ini berarti 37,7% variabel Kinerja Audit dapat dijelaskan oleh variabel Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor sedangkan sisanya sebesar 62,3% dapat diterangkan oleh variable predictor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing variabel:

1. Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan penelitian analisis statistik menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat ketaatan auditor terhadap etika profesinya maka kinerja yang ditampilkan auditor juga akan semakin baik. Etika profesi juga berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pemeriksaan yang dilaksanakan oleh auditor.

Kode etik profesi diharapkan dapat membantu para auditor untuk mencapai mutu pemeriksaan pada tingkat yang diharapkan, sehingga kinerja yang dapat ditampilkan juga sesuai dengan yang diharapkan. Kode etik profesi merupakan kaidah-kaidah yang menjadi landasan bagi eksistensi profesi dan sebagai dasar terbentuknya kepercayaan masyarakat karena dengan mematuhi kode etik, akuntan diharapkan dapat menghasilkan kualitas kinerja yang paling baik bagi masyarakat. Sehingga jika semakin tinggi tingkat ketaatan auditor terhadap kode etik profesinya, maka kinerja yang akan dicapai akan semakin baik pula.

Pernyataan ini sesuai berdasarkan penjelasan data deskriptif sesuai dengan item pernyataan 2 yaitu dalam pekerjaan, auditor mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi dengan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (66,0%).

Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Kompiang Martina Dinata Putri dan I.D.G Dharma Suputra (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa patuh auditor terhadap etika profesi, maka kinerja auditor akan meningkat dan sebaliknya jika rasa patuh auditor terhadap etika profesi maka kinerja auditor akan menurun. Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anis Choiriah (2013) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik bahwa Etika Profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa etika profesi sangat penting bagi seorang auditor sebagai panduan dalam pelaksanaan tugas audit sehingga menghasilkan kinerja yang menonjol

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan penelitian analisis statistik menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja yang ditampilkan auditor juga akan semakin baik.

Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh auditor dapat ditentukan faktor kepribadian yang dimiliki oleh setiap auditor, banyaknya hal yang diketahui dan dipelajari dapat mempengaruhi kecerdasan emosional setiap auditor. Kondisi ini menunjukkan kinerja auditor yang rendah yang dapat mempengaruhi penilaian publik terhadap akuntabilitas auditor. Pentingnya

kecerdasan emosional bagi auditor merupakan faktor penting bagi auditor untuk memperoleh kinerja auditor dengan baik.

Pernyataan ini sesuai berdasarkan penjelasan data deskriptif sesuai dengan item pernyataan 1 yaitu pernyataan auditor mempunyai kemampuan untuk mendapatkan bukti audit yang diperlukan dengan mayoritas responden menjawab setuju (S) sebanyak 34 responden (68,0%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Juliana Sitompul, Azwir Nasir, dan Lila Anggraini (2014) dengan judul Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Bpkp Provinsi Riau. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Anis Choiriah (2013), berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Dengan adanya kecerdasan emosional, bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja. Dengan demikian, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional sangat penting bagi seorang auditor guna menghasilkan kinerja yang menonjol.

3. Pengaruh Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Auditor

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin lama seseorang bekerja maka, semakin banyak pengalaman yang

dimiliki oleh pekerja tersebut. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja berarti semakin sedikit pengalaman yang diperolehnya. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan ketrampilan kerja yang cukup namun sebaliknya, keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat ketrampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa standar umum pertama menegaskan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Berapapun tingginya kemampuan seseorang dalam bidang-bidang lain, termasuk dalam bidang bisnis dan keuangan, ia tidak dapat memenuhi persyaratan yang dimaksudkan dalam standar auditing ini, jika tidak memiliki pendidikan pengalaman memadai dalam bidang auditing, maka tidak akan memberikan kinerja audit yang baik.

Pernyataan ini sesuai berdasarkan penjelasan data deskriptif sesuai dengan item pernyataan 5 yaitu pernyataan dalam banyaknya tugas pemeriksaan membutuhkan ketelitian dan kecermatan dalam menyelesaikannya dengan mayoritas responden menjawab setuju (S) sebanyak 39 responden (78,0%).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rezki Wulan Ramadhanty (2013) menunjukkan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman auditor terhadap penerapan kinerja auditor, secara teoritis dalam melakukan pemeriksaan pengalaman kerja dapat dianggap sebagai faktor penting dalam memprediksi dan menilai kinerja auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heru Kurniawan (2016) dengan judul Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Dan Etika

Profesi Terhadap Kinerja Auditor. Berdasarkan penelitiannya seseorang dapat menilai kinerja kerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimilikinya. Pengalaman juga memiliki korelasi positif terhadap kinerja kerja disaat unsur karakter kepribadian profesional (tanggung jawab) dimasukkan kedalam model pengukuran. Dengan demikian, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seseorang yang berpengalaman akan memiliki pengetahuan yang baik untuk meningkatkan kinerja kerja.

4. Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan analisis statistik dalam pengujian menggunakan uji F (uji secara simultan) penelitian ini ditemukan bahwa Etika Profesi, Kecerdasan Emosional dan Pengalaman Auditor berpengaruh signifikan bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Auditor. Hal ini menunjukkan bahwa bagus atau tidaknya Kinerja Audit dipengaruhi oleh tingkat Etika Profesi, Kecerdasan Emosional dan Pengalaman Auditor yang dimiliki oleh auditor.

Hal ini berarti antara Etika Profesi, Kecerdasan Emosional dan Pengalaman Auditor merupakan variabel yang saling mendukung satu sama lain atau dengan kata lain Etika Profesi, Kecerdasan Emosional dan Pengalaman Auditor yang dimiliki auditor akan menentukan Kinerja Auditor itu bagus atau tidak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Etika Profesi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika profesi seorang auditor maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seorang auditor maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
3. Pengalaman Auditor memiliki pengaruh terhadap Kinerja Audit pada KAP di Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama pengalaman seorang auditor maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan..
4. Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor ini akan meningkatkan tingkat kinerja seorang auditor dalam melakukan tugasnya.

B. Saran

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan seperti seperti penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang ditinggal di KAP sesuai waktu yang telah di sepakati dan beberapa KAP menolak untuk mengisi kuesioner, dalam penelitian ini hanya memperoleh 6 KAP yang bersedia. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Meningkatkan etika profesi auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan dengan cara mematuhi dan menjalankan pemeriksaan dengan standar etika profesi auditor.
2. Meningkatkan kecerdasan emosional auditor dengan cara meningkatkan pengendalian diri, meningkatkan motivasi diri dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan rasa empati, dan meningkatkan keterampilan sosial dengan cara mengikuti Training ESQ dan Psikologi Auditor.
3. Agar pengalaman auditor pada Kantor Akuntan Publik Dikota Medan semakin berkualitas, sebaiknya KAP dapat memperhatikan jenjang pendidikan (seperti D3, S1, S2, S3) dan mengadakan pelatihan mengenai pelaksanaan audit serta pemahaman terhadap peraturan sebagai auditor. Sehingga auditor lebih paham dan dapat menjalankan tugas dengan baik, karena ilmu dan pendidikan yang didapat untuk mengaudit dibutuhkan banyak pengalaman. Selain itu seorang auditor akan banyak belajar dari berbagai kasus yang ia tangani sehingga dapat menghasilkan kinerja dari auditor dapat berkualitas.

4. Untuk peneliti selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel penelitian yang juga berpengaruh terhadap kinerja auditor.
5. Penelitian selanjutnya dapat dilengkapi dengan melakukan observasi yang lebih mendalam tidak hanya menggunakan kuesioner saja.
6. Penelitian selanjutnya hendaknya perlu adanya pengembangan variabel-variabel yang dapat memperkaya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, Dodik dan Ardani Mutia Jati. (2010). “Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Eksternal (Studi Kasus Pada Auditor Perwakilan Bpk Ri Provinsi Bali)”. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, [S.l.], July 2010. ISSN 2303-1018.
- Arumsari, Adelia Lukyta dan I Ketut Budiarta. (2016). “Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali”. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Udayana 5.8 (2016): 2297-2304.
- Choiriah, Anis. (2013). “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru)”. *Skripsi Akuntansi*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Daryanti, Ampe. (2016). *Kasus Etika Profesi Auditing PT. Telekomunikasi Seluler (TELKOM)*. Dikutip Sabtu, 03 Desember 2016. Diambil pada 13 Desember 2018 dari <https://cacingkurcaci.blogspot.com/2016/12/kasus-etika-profesi-auditing-pt.html>.
- Ikhsan, Arfan, Muhyarsyah, Hasrudy Tanjung, dan Ayu Oktaviani. (2014). *“Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen”*. Medan: Citapustaka Media.
- Kurniawan, Heru. (2016). “Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Surakarta Dan Semarang)”. *Publikasi Ilmiah*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Minanda, Reza Dan Dul Muid. (2013). “Analisis Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, Pengalaman Bekerja Auditor, Dan Etika Profesi Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Auditor KAP Di Semarang)”. *Diponegoro Journal Of Accounting*, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2013, Halaman 1-8.
- Noor, Mochammad Ali dan Ardiani Ika Sulistyawati. (2011). “Kecerdasan Emosional Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik”. *Jurnal Akuntansi Keperilakuan Indonesia*, 1 (1). pp. 10-21. ISSN 1475 – 1488.
- Novtaliza, Shinta. *5 Contoh Kasus Kesalahan Etika Akuntansi*. Diambil pada 13 Desember 2018 dari https://www.academia.edu/13228564/5_contoh_kasus_kesalahan_etika_akuntansi.

- Putra, Kadek Agus Santika dan Made Yenni Latrini. (2016). “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor”. *E-Jurnal Akuntansi*, Universitas Udayana Vol.17.2. November (2016): 1168-1195.
- Putri, Kompiang Martina Dinata dan I.D.G Dharma Suputra. (2013). “Pengaruh Independensi , Profesionalisme, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali”. *E-Jurnal Akuntansi*, Universitas Udayana 4.1 (2013): 39-53.
- Ramadhanty, Rezki Wulan (2013). “Pengaruh Pengalaman,Otonomi, Profesionalisme, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Kap Di Diy”. *Jurnal Nominal / Volume Ii Nomor Ii / Tahun 2013*.
- Silalahi, Sem Paulus. (2013). “Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit Dan Situasi Audit Terhadap Skeptisme Profesional Auditor”. *Jurnal Akuntansi*, Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Sudirman (2017), GLOBAL MEDAN Perkara Pengadaan Mobil Bank Sumut, Mantan BPKP Sebut Audit Bertentangan UU. Di akses pada tanggal 10 Desember 2018 dari <https://news.metro24jam.com/read/2017/01/13/9047/perkara-pengadaan-mobil-bank-sumut-mantan-bpkp-sebut-audit-bertentangan-uu> .

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Responden

Kantor Akuntan Publik Medan

Di tempat

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan gelar sarjana Strata-1 (S-1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara, saya:

Nama : Lusi Lestari

NPM : 1505170282

Program Studi/Konsentrasi : Akuntansi/Pemeriksaan

Bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan”**.

Untuk itu, besar harapan saya agar Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia untuk mengisi kuesioner, sehingga jawaban yang didapatkan dari hasil kuesioner ini dapat memberikan informasi guna melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian.

Penelitian ini sama sekali tidak akan menimbulkan kerugian bagi Bapak/Ibu/Saudara/i. Semua informasi dari hasil penelitian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiannya. Jika Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan, maka saya mohon untuk menandatangani lembar persetujuan yang sudah saya lampirkan.

Atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Medan, Januari 2019

Hormat Saya,

Lusi Lestari

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini telah bersedia menjadi responden, setelah mendapatkan penjelasan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti:

Nama :

Judul :Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Emosional, dan Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan.

Demikianlah surat persetujuan ini saya tandatangani tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Saya juga menyadari bahwa penelitian ini tidak akan menimbulkan kerugian kepada saya sebagai responden, maka dari itu saya bersedia menjadi responden.

Responden,

Medan, Januari 2019

()

Cara Pengisian Kuesioner:

1. Tulislah identitas anda dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan di bawah ini.
2. Bacalah terlebih dahulu setiap butir pertanyaan atau pernyataan di dalam angkt dengan cermat.
3. Berikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang benar-benar sesuai dengan kondiis anda.
4. Satu pertanyaan atau pernyataan hanya boleh dijawab dengan satu pilihan jawaban.
5. Pilihan jawaban yang tersedia:
STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Identitas Responden:

1. Umur : < 25 tahun 25 – 30 tahun
 31 – 36 tahun > 36 tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : D3 S3
 S1 Lain-lain
 S2
4. Jabatan : Auditor Junior Staf Auditor
 Auditor Senior Lain-lain

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL ETIKA PROFESI

No	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
Kepribadian						
1.	Sebagai seorang akuntan, Anda bertanggung jawab terhadap profesi yang telah anda pilih.					
2.	Dalam pekerjaan, Anda mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.					
Kecakapan Profesional						
3.	Prinsip kehati-hatian dalam bekerja selalu diterapkan saat bekerja					
Tanggung Jawab						
4.	Dalam bekerja, Anda harus bersikap profesional, termasuk dalam memberikan keputusan terhadap hasil pemeriksaan.					
5.	Dalam bekerja, Anda melakukan tahap-tahap pemeriksaan laporan keuangan sesuai standar teknis yang telah ditetapkan.					
Pelaksanaan Kode Etik						
6.	Saat memeriksa laporan keuangan, Anda bekerja sesuai kode etik yang telah ditetapkan.					
7.	Anda akan memegang teguh kode etik profesi walaupun anda mendapat kompensasi yang kecil.					
Penafsiran dan Penyempurnaan Kode Etik						
8.	Anda bekerja dengan baik bahkan bersikap lebih dari ketentuan yng terdapat dalam kode etik.					

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL

No	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
Kesadaran Diri						
1.	Saya mempunyai kemampuan untuk mendapatkan bukti audit yang diperlukan.					
Pengaturan Diri						
2.	Selama melakukan audit saya tetap bersikap tenang dalam menghadapi klien yang kurang kooperatif.					
Motivasi Diri						
3.	Saya diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang berguna untuk meningkatkan profesional saya.					
4.	Saya akan berkemauan untuk mencoba lagi melakukan hal yang sama meskipun dulu pernah mengalami kegagalan.					
Empati						
5.	Saya mampu menciptaakan suasana nyaman bagi klien dalam melaksanakan proses audit.					
Keterampilan Sosial						
6.	Saya mampu mengkomunikasikan laporan hasil audit saya kepada klien.					
7.	Saya sering bertukar pengalaman dengan sesama auditor.					

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL PENGALAMAN AUDITOR

No	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
Lama Masa Kerja Sebagai Auditor						
1.	Semakin lama menjadi auditor, semakin mengerti bagaimana menghadapi entitas/objek pemeriksaan dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.					
2.	Semakin lama bekerja sebagai auditor, semakin dapat mengetahui informasi yang relevan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan.					
3.	Semakin lama bekerja sebagai auditor, semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dilakukan objek pemeriksaan.					
4.	Semakin lama menjadi auditor, semakin mudah mencari penyebab munculnya kesalahan serta dapat memberikan rekomendasi untuk menghilangkan/memperkecil penyebab tersebut.					
Banyaknya Tugas Pemeriksaan						
5.	Banyaknya tugas pemeriksaan membutuhkan ketelitian dan kecermatan dalam menyelesaikannya.					
6.	Kekeliruan dalam pengumpulan dan pemilihan bukti serta informasi dapat menghambat proses penyelesaian pekerjaan.					
7.	Banyaknya tugas yang dihadapi memberikan kesempatan untuk belajar dari kegagalan dan keberhasilan yang pernah dialami.					
8.	Banyaknya tugas yang diterima dapat memacu auditor untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tanpa terjadi penumpukan tugas.					

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL KINERJA AUDITOR

No	Pernyataan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas Kerja						
1.	Hasil pekerjaan saya selalu dinilai sangat bagus.					
2.	Saya menilai kinerja saya paling tinggi dibandingkan dengan auditor yang lain setingkat dengan saya.					
3.	Hasil pekerjaan saya menyebabkan saya dihargai oleh teman-teman saya.					
Kuantitas						
4.	Saya selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan.					
5.	Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit.					
6.	Mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan bagian penting dari pekerjaan saya.					
Ketepatan Waktu						
7.	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan saya yang lain.					

**TABULASI DATA
KARAKTERISTIK RESPONDEN**

No. Resp.	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	1	1	1	1
2	2	1	2	1
3	3	1	2	1
4	3	2	3	2
5	2	1	1	2
6	2	1	3	1
7	3	1	3	2
8	3	1	2	1
9	3	1	2	1
10	4	1	3	2
11	1	2	1	2
12	3	1	3	2
13	3	2	3	2
14	3	1	3	2
15	2	2	4	2
16	1	1	1	1
17	1	1	1	1
18	3	1	3	2
19	2	1	2	1
20	3	1	3	1
21	2	1	2	1
22	3	2	3	2
23	3	1	2	2
24	1	1	1	2
25	3	1	3	1
26	3	1	3	2
27	1	2	4	2
28	2	1	3	1
29	2	1	3	1
30	3	2	4	2
31	3	1	3	2
32	2	1	2	2
33	2	1	2	1
34	3	1	3	1
35	4	1	3	2
36	3	2	4	2
37	2	1	2	1
38	3	2	3	2
39	3	1	3	2
40	3	2	3	2
41	4	1	3	2
42	3	1	4	2
43	2	2	2	2
44	3	1	3	2

45	1	2	2	2
46	3	1	3	2
47	3	1	3	2
48	3	1	2	2
49	4	2	3	2
50	2	1	2	1
Σ	127	63	129	82
Mean	2,54	1,26	2,58	1,64
Kriteria	Valid	Valid	Valid	Valid

Keterangan :

Umur	:	Kurang dari 25 tahun	1
		26-30 tahun	2
		31-36 tahun	3
		Lebih dari 36 tahun	4
Jenis Kelamin	:	Laki-laki	1
		Perempuan	2
Pendidikan Terakhir	:	D3	1
		S1	2
		S2	3
		S3	4
		Lain-Lain	5
		Jabatan	:
		Auditor Senior	2
		Staf Auditor	3
		Lain-lain	4

**TABULASI DATA ANGGKET VARIABEL X₁
ETIKA PROFESI**

No. Resp.	Item Pernyataan Variabel X ₁ (Etika Profesi)								Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	3	5	32
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	5	3	3	5	32
4	4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	5	5	4	4	4	2	4	33
6	5	4	4	5	5	5	3	4	35
7	5	4	4	5	5	5	3	4	35
8	5	4	4	5	3	5	2	4	32
9	4	4	4	4	4	4	3	4	31
10	4	4	5	5	5	4	5	3	35
11	5	5	4	4	5	4	5	4	36
12	4	4	4	5	5	5	4	4	35
13	5	5	3	5	5	5	5	3	36
14	5	5	4	5	5	5	5	4	38
15	4	4	4	5	4	5	5	5	36
16	4	4	5	5	5	5	5	4	37
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	4	4	4	3	4	3	4	3	29
19	4	4	5	5	5	4	3	2	32
20	4	4	4	4	4	4	3	3	30
21	5	5	5	5	4	4	5	5	38
22	5	5	4	5	4	5	5	4	37
23	4	4	4	4	4	4	5	5	34
24	4	4	5	5	5	5	5	4	37
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	5	5	5	4	4	5	4	36
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	4	5	5	5	5	5	3	37
29	4	4	4	5	4	4	4	4	33
30	4	4	4	4	4	5	5	4	34
31	5	5	5	5	4	5	5	5	39
32	4	4	4	5	5	4	4	4	34
33	4	5	5	5	4	4	4	4	35
34	4	4	4	3	4	3	4	3	29
35	5	4	5	5	4	4	4	4	35
36	4	4	4	4	4	4	3	5	32
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	4	4	4	5	3	3	5	32
39	4	4	4	4	4	4	4	5	33
40	5	5	5	4	4	4	2	4	33
41	4	4	5	5	5	5	5	4	37
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	4	4	4	3	4	3	4	3	29

44	4	4	5	5	5	4	3	2	32
45	4	4	4	4	4	4	3	3	30
46	5	5	5	5	4	5	5	5	39
47	4	4	4	5	5	4	4	4	34
48	4	5	5	5	4	4	4	4	35
49	4	4	4	3	4	3	4	3	29
50	5	4	5	5	4	4	4	4	35
Σ	220	217	221	227	221	214	204	203	1727
Mean	4,40	4,34	4,42	4,54	4,42	4,28	4,08	4,06	
r hitung	0,613	0,642	0,521	0,751	0,438	0,770	0,673	0,505	
r tabel	0,279								
Kriteria	Valid								

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
KS	: Kurang Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

**TABULASI DATA ANGGKET VARIABEL X₂
KECERDASAN EMOSIONAL**

No. Resp.	Item Pernyataan Variabel X ₃ (Kecerdasan Emosional)							Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	4	5	4	4	5	30
2	5	4	4	4	4	5	4	30
3	4	3	4	4	5	5	5	30
4	5	3	3	4	4	4	4	27
5	4	4	4	4	4	4	5	29
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	4	4	5	4	5	5	5	32
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	5	5	5	5	5	5	34
15	5	5	5	5	5	4	4	33
16	4	4	4	5	4	4	4	29
17	5	5	5	5	4	5	5	34
18	4	4	4	4	5	4	4	29
19	4	4	4	4	5	4	5	30
20	4	4	5	5	5	5	5	33
21	4	5	4	5	5	4	5	32
22	5	5	4	5	5	4	4	32
23	4	4	4	4	5	4	4	29
24	5	5	5	5	5	5	4	34
25	4	4	4	4	5	4	4	29
26	4	4	4	4	5	5	4	30
27	4	5	4	4	4	4	4	29
28	5	5	5	4	4	5	5	33
29	4	3	4	4	4	4	4	27
30	5	4	4	5	5	5	5	33
31	4	4	5	5	5	5	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	5	4	5	5	5	32
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	4	4	4	5	4	4	5	30
37	5	4	4	4	4	5	4	30
38	4	3	4	4	5	5	5	30
39	5	3	3	4	4	4	4	27
40	4	4	4	4	4	4	5	29
41	4	4	4	5	4	4	4	29
42	5	5	5	5	4	5	5	34
43	4	4	4	4	5	4	4	29

44	4	4	4	4	5	4	5	30
45	4	4	5	5	5	5	5	33
46	4	4	5	5	5	5	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	4	4	5	4	5	5	5	32
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	5	5	5	5	5	5	5	35
Σ	216	209	216	221	227	223	224	1536
Mean	4,32	4,18	4,32	4,42	4,54	4,46	4,48	
r hitung	0,530	0,722	0,855	0,721	0,579	0,756	0,612	
r tabel	0,279							
Kriteria	Valid							

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
KS	: Kurang Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

**TABULASI DATA ANGGKET VARIABEL X₃
PENGALAMAN AUDITOR**

No. Resp.	Item Pernyataan Variabel Y (Pengalaman Auditor)								Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	4	5	4	5	5	4	37
2	4	4	4	4	4	4	5	5	34
3	4	4	5	5	5	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	5	4	4	5	4	36
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	4	5	5	5	5	5	3	37
8	4	4	4	5	4	4	4	4	33
9	4	4	4	4	4	5	5	4	34
10	5	5	5	5	4	5	5	5	39
11	4	4	4	5	5	4	4	4	34
12	4	5	5	5	4	4	4	4	35
13	4	4	4	3	4	3	4	3	29
14	5	4	5	5	4	4	4	4	35
15	5	5	5	5	4	4	5	5	38
16	5	5	4	5	4	5	5	4	37
17	4	5	5	4	4	4	4	4	34
18	4	4	5	4	4	5	4	4	34
19	4	4	4	4	4	4	5	5	34
20	4	4	5	4	5	4	5	4	35
21	5	4	5	5	5	5	5	3	37
22	4	4	4	5	4	4	4	4	33
23	4	4	4	4	4	5	5	4	34
24	4	5	5	5	4	4	5	4	36
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	4	5	5	5	5	5	3	37
27	4	4	4	5	4	4	4	4	33
28	4	4	4	4	4	5	5	4	34
29	5	5	5	5	4	5	5	5	39
30	4	4	4	5	5	4	4	4	34
31	4	5	5	5	4	4	4	4	35
32	4	4	4	3	4	3	4	3	29
33	5	4	5	5	4	4	4	4	35
34	5	5	5	5	4	4	5	5	38
35	5	5	4	5	4	5	5	4	37
36	5	5	4	5	4	5	5	4	37
37	4	4	4	4	4	4	5	5	34
38	4	4	5	5	5	5	5	4	37
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	5	5	5	4	4	5	4	36
41	5	5	4	5	4	5	5	4	37
42	4	5	5	4	4	4	4	4	34
43	4	4	5	4	4	5	4	4	34

44	4	4	4	4	4	4	5	5	34
45	4	4	5	4	5	4	5	4	35
46	4	5	5	5	4	4	4	4	35
47	4	4	4	3	4	3	4	3	29
48	5	4	5	5	4	4	4	4	35
49	5	5	5	5	4	4	5	5	38
50	5	5	4	5	4	5	5	4	37
Σ	219	221	227	229	211	217	230	205	1759
Mean	4,38	4,42	4,54	4,58	4,22	4,34	4,60	4,10	
r hitung	0,693	0,594	0,506	0,762	0,313	0,689	0,654	0,480	
r tabel	0,279								
Kriteria	Valid								

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
KS	: Kurang Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

**TABULASI DATA ANGKET VARIABEL Y
KINERJA AUDITOR**

No. Resp.	Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Auditor)							Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	4	4	4	4	3	27
2	5	4	4	5	5	5	3	31
3	4	4	5	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	3	27
5	5	4	4	5	3	5	2	28
6	5	4	4	5	5	5	3	31
7	5	4	4	5	5	5	3	31
8	5	5	5	4	4	4	2	29
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	4	5	5	4	4	4	5	31
12	4	4	4	4	5	3	3	27
13	4	4	4	4	3	4	3	26
14	5	4	5	5	4	4	5	32
15	5	4	5	5	5	5	5	34
16	4	4	4	4	5	5	5	31
17	5	5	5	4	5	4	5	33
18	5	5	4	5	5	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	5	4	5	5	4	5	32
21	4	4	5	5	4	5	5	32
22	5	4	4	4	5	4	5	31
23	5	5	5	5	4	4	4	32
24	5	5	4	4	5	4	4	31
25	4	4	4	4	3	4	4	27
26	4	4	5	5	5	5	5	33
27	5	4	4	5	5	5	3	31
28	4	5	5	4	4	4	5	31
29	4	4	4	4	3	4	3	26
30	4	4	4	4	4	4	3	27
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	4	4	4	4	5	3	3	27
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	5	5	5	4	4	4	2	29
35	5	4	4	5	5	5	3	31
36	4	4	4	4	4	4	3	27
37	5	4	4	5	5	5	3	31
38	4	4	5	5	5	5	5	33
39	4	4	4	4	4	4	3	27
40	5	4	4	5	3	5	2	28
41	4	4	4	4	5	5	5	31
42	5	5	5	4	5	4	5	33
43	5	5	4	5	5	4	4	32

44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	4	5	4	5	5	4	5	32
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	4	4	4	4	5	3	3	27
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	5	5	5	4	4	4	2	29
50	5	4	4	5	5	5	3	31
Σ	224	216	217	223	222	216	191	1509
Mean	4,48	4,32	4,34	4,46	4,44	4,32	3,82	
r hitung	0,486	0,477	0,600	0,649	0,652	0,560	0,671	
r tabel	0,279							
Kriteria	Valid							

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
KS	: Kurang Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan Nilai T table dan R tabel

n	dk=n-2	T tabel	R tabel
1	-1	#NUM!	#NUM!
2	0	#NUM!	#NUM!
3	1	12,706	0,997
4	2	4,303	0,950
5	3	3,182	0,878
6	4	2,776	0,811
7	5	2,571	0,754
8	6	2,447	0,707
9	7	2,365	0,666
10	8	2,306	0,632
11	9	2,262	0,602
12	10	2,228	0,576
13	11	2,201	0,553
14	12	2,179	0,532
15	13	2,160	0,514
16	14	2,145	0,497
17	15	2,131	0,482
18	16	2,120	0,468
19	17	2,110	0,455
20	18	2,101	0,444
21	19	2,093	0,433
22	20	2,086	0,423
23	21	2,080	0,413
24	22	2,074	0,404
25	23	2,069	0,396
26	24	2,064	0,388
27	25	2,060	0,381
28	26	2,056	0,374
29	27	2,052	0,367
30	28	2,048	0,361
31	29	2,045	0,355
32	30	2,042	0,349
33	31	2,040	0,344
34	32	2,037	0,339
35	33	2,035	0,334
36	34	2,032	0,329
37	35	2,030	0,325
38	36	2,028	0,320
39	37	2,026	0,316
40	38	2,024	0,312
41	39	2,023	0,308
42	40	2,021	0,304
43	41	2,020	0,301
44	42	2,018	0,297
45	43	2,017	0,294
46	44	2,015	0,291
47	45	2,014	0,288
48	46	2,013	0,285
49	47	2,012	0,282
50	48	2,011	0,279
51	49	2,010	0,276
52	50	2,009	0,273
53	51	2,008	0,271

54	52	2,007	0,268
55	53	2,006	0,266

Ketentuan Nilai F tabel

n	df₁ = dk pembilang=k-1	df₂ = dk penyebut=n-k	R tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,50
5	2	2	19,00
6	2	3	9,55
7	2	4	6,94
8	2	5	5,79
9	2	6	5,14
10	2	7	4,74
11	2	8	4,46
12	2	9	4,26
13	2	10	4,10
14	2	11	3,98
15	2	12	3,89
16	2	13	3,81
17	2	14	3,74
18	2	15	3,68
19	2	16	3,63
20	2	17	3,59
21	2	18	3,56
22	2	19	3,52
23	2	20	3,49
24	2	21	3,47
25	2	22	3,44
26	2	23	3,42
27	2	24	3,40
28	2	25	3,39
29	2	26	3,37
30	2	27	3,35
31	2	28	3,34
32	2	29	3,33
33	2	30	3,32
34	2	31	3,30
35	2	32	3,29
36	2	33	3,28
37	2	34	3,28
38	2	35	3,27
39	2	36	3,26
40	2	37	3,25
41	2	38	3,25
42	2	39	3,24
43	2	40	3,23
44	2	41	3,23
45	2	42	3,22
46	2	43	3,21
47	2	44	3,21
48	2	45	3,20
49	2	46	3,20
50	2	47	3,20
51	2	48	3,19
52	2	49	3,19

53	2	50	3,18
54	2	51	3,18
55	2	52	3,18

**Data Uji Reliabilitas
Item Variabel Etika Profesi (X₁)**

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_1	30.1400	8.409	.501	.718
Pernyataan_2	30.2000	8.367	.540	.713
Pernyataan_3	30.1200	8.598	.381	.734
Pernyataan_4	30.0000	7.429	.638	.685
Pernyataan_5	30.1200	8.883	.286	.747
Pernyataan_6	30.2600	7.258	.659	.679
Pernyataan_7	30.4600	6.947	.452	.732
Pernyataan_8	30.4800	8.132	.276	.763

Data Uji Reliabilitas
Item Variabel Kecerdasan Emosional (X₂)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_1	26.4000	5.184	.373	.814
Pernyataan_2	26.5400	4.417	.573	.783
Pernyataan_3	26.4000	4.163	.773	.743
Pernyataan_4	26.3000	4.663	.601	.777
Pernyataan_5	26.1800	5.008	.419	.808
Pernyataan_6	26.2600	4.564	.646	.770
Pernyataan_7	26.2400	4.921	.460	.801

Data Uji Reliabilitas
Item Variabel Pengalaman Auditor (X₃)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_1	30.8000	4.776	.568	.683
Pernyataan_2	30.7600	5.002	.440	.707
Pernyataan_3	30.6400	5.215	.332	.726
Pernyataan_4	30.6000	4.286	.625	.663
Pernyataan_5	30.9600	5.753	.151	.752
Pernyataan_6	30.8400	4.545	.528	.687
Pernyataan_7	30.5800	4.861	.516	.692
Pernyataan_8	31.0800	5.177	.272	.742

**Data Uji Reliabilitas
Item Variabel Kinerja Auditor (Y)**

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_1	25.7000	5.520	.313	.636
Pernyataan_2	25.8600	5.592	.316	.636
Pernyataan_3	25.8400	5.280	.459	.605
Pernyataan_4	25.7200	5.104	.510	.590
Pernyataan_5	25.7400	4.727	.455	.592
Pernyataan_6	25.8600	5.184	.370	.620
Pernyataan_7	26.3600	4.031	.333	.676

Data Uji Regresi
Variabel Etika Profesi (X₁), Kecerdasan Emosional (X₂), dan Pengalaman Auditor (X₃) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.336	2.08045

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.280	3	40.093	9.263	.000 ^b
	Residual	199.100	46	4.328		
	Total	319.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.192	5.955		.200	.842
	Etika Profesi	.226	.101	.281	2.231	.031
	Kecerdasan Emosional	.400	.129	.391	3.096	.003
	Pengalaman Auditor	.253	.123	.247	2.059	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

**Data Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov Test**

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.336	2.08045

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.280	3	40.093	9.263	.000 ^b
	Residual	199.100	46	4.328		
	Total	319.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.192	5.955		.200	.842
	Etika Profesi	.226	.101	.281	2.231	.031
	Kecerdasan Emosional	.400	.129	.391	3.096	.003
	Pengalaman Auditor	.253	.123	.247	2.059	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.4063	32.9635	30.1800	1.56674	50
Std. Predicted Value	-1.770	1.777	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.335	.849	.571	.143	50
Adjusted Predicted Value	27.4820	32.6997	30.1815	1.57061	50
Residual	-3.67273	4.05675	.00000	2.01576	50
Std. Residual	-1.765	1.950	.000	.969	50
Stud. Residual	-1.814	2.047	.000	1.006	50
Deleted Residual	-3.87890	4.46924	-.00148	2.17670	50
Stud. Deleted Residual	-1.862	2.123	.003	1.022	50
Mahal. Distance	.291	7.188	2.940	1.917	50
Cook's Distance	.000	.112	.020	.029	50
Centered Leverage Value	.006	.147	.060	.039	50

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Etika Profesi	Kecerdasan Emosional	Pengalaman Auditor	Kinerja Audi
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.5400	30.7200	35.1800	30.1800
	Std. Deviation	3.17651	2.49113	2.49645	2.55674
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.194	.158	.158
	Positive	.088	.194	.109	.109
	Negative	-.078	-.116	-.158	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		.622	1.370	1.119	1.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.833	.447	.164	.164

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

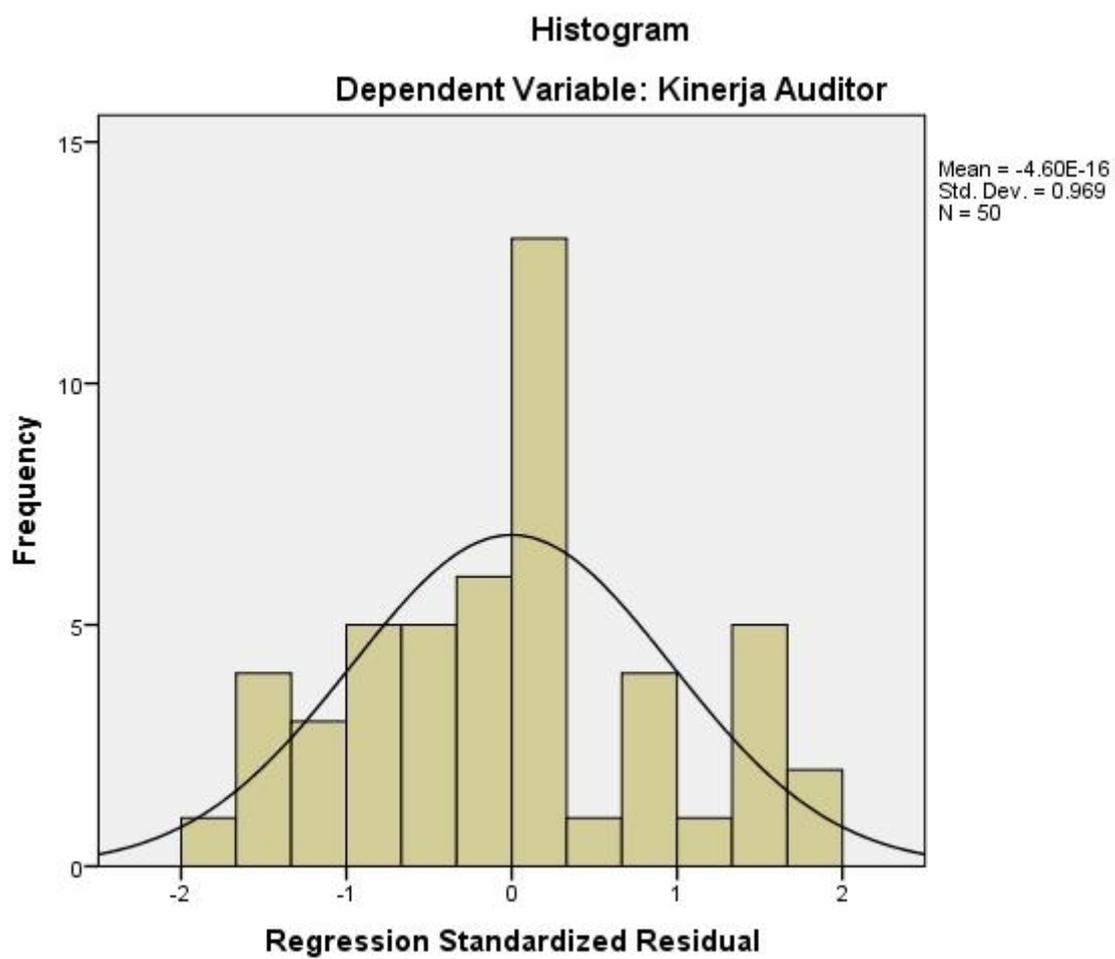
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.01575611
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.888
Asymp. Sig. (2-tailed)		.410

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data Uji Normalitas Grafik Histogram

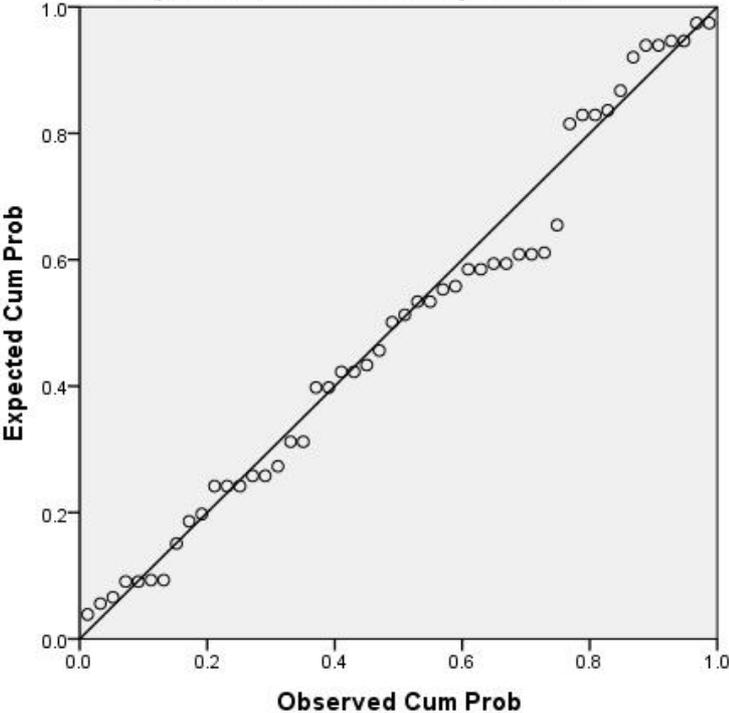
Charts



Data Uji Normalitas
Normal Probability Plot (P-P Plot)

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Auditor



Data Uji Multikolonieritas Tolerance dan VIF

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor.

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.336	2.08045

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.280	3	40.093	9.263	.000 ^b
	Residual	199.100	46	4.328		
	Total	319.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.192	5.955		.200	.842		
	Etika Profesi	.226	.101	.281	2.231	.031	.856	1.14
	Kecerdasan Emosional	.400	.129	.391	3.096	.003	.851	1.14
	Pengalaman Auditor	.253	.123	.247	2.059	.045	.940	1.04

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Etika Profesi	Kecerdasan Emosional	Pengalaman Auditor
1	1	3.987	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.008	22.937	.01	.51	.00	.26
	3	.004	31.048	.02	.23	.97	.10
	4	.002	47.997	.97	.26	.02	.65

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Data Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor.

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.336	2.08045

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.280	3	40.093	9.263	.000 ^b
	Residual	199.100	46	4.328		
	Total	319.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.192	5.955		.200	.842
	Etika Profesi	.226	.101	.281	2.231	.031
	Kecerdasan Emosional	.400	.129	.391	3.096	.003
	Pengalaman Auditor	.253	.123	.247	2.059	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Residuals Statistics^a

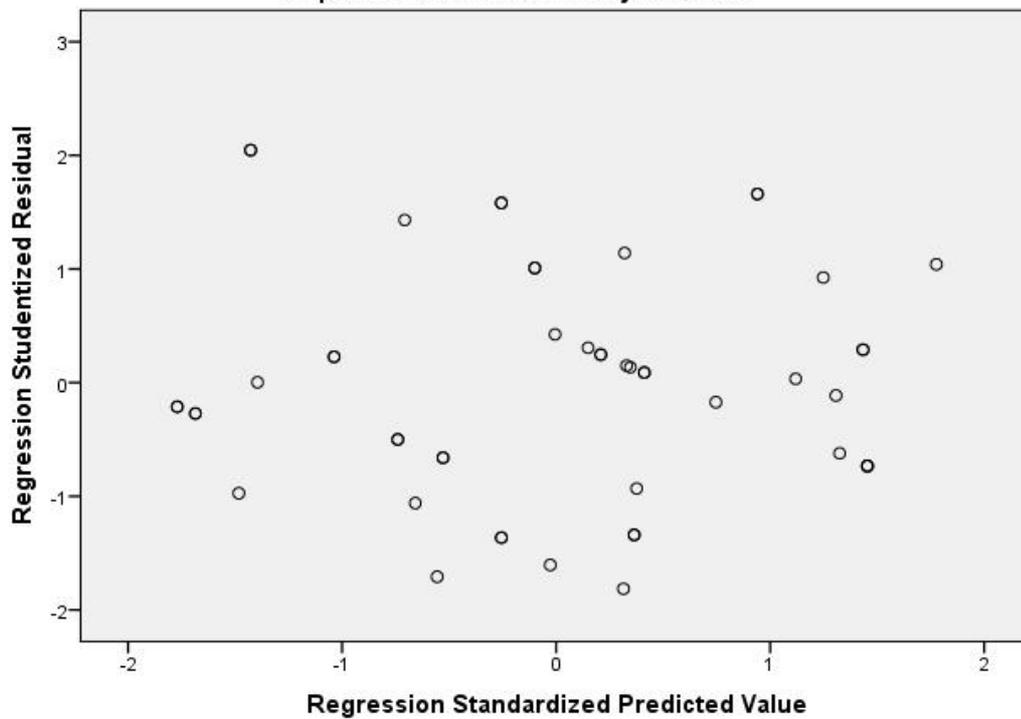
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.4063	32.9635	30.1800	1.56674	50
Std. Predicted Value	-1.770	1.777	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.335	.849	.571	.143	50
Adjusted Predicted Value	27.4820	32.6997	30.1815	1.57061	50
Residual	-3.67273	4.05675	.00000	2.01576	50
Std. Residual	-1.765	1.950	.000	.969	50
Stud. Residual	-1.814	2.047	.000	1.006	50
Deleted Residual	-3.87890	4.46924	-.00148	2.17670	50
Stud. Deleted Residual	-1.862	2.123	.003	1.022	50
Mahal. Distance	.291	7.188	2.940	1.917	50
Cook's Distance	.000	.112	.020	.029	50
Centered Leverage Value	.006	.147	.060	.039	50

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Auditor



Data Uji Autokorelasi

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.614 ^a	.377	.336	2.08045	1.958

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.280	3	40.093	9.263	.000 ^b
	Residual	199.100	46	4.328		
	Total	319.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Auditor, Etika Profesi, Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.192	5.955		.200	.842
	Etika Profesi	.226	.101	.281	2.231	.031
	Kecerdasan Emosional	.400	.129	.391	3.096	.003
	Pengalaman Auditor	.253	.123	.247	2.059	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.4063	32.9635	30.1800	1.56674	50
Residual	-3.67273	4.05675	.00000	2.01576	50
Std. Predicted Value	-1.770	1.777	.000	1.000	50
Std. Residual	-1.765	1.950	.000	.969	50

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Lampiran

Data Uji Validitas Kinerja Auditor (Y)

Correlations

Correlations

		Pernyataan_1	Pernyataan_2	Pernyataan_3	Pernyataan_4	Pernyataan_5	Pernyataan_6	Pernyataan_7	Jumlah_Skor
Pernyataan_1	Pearson Correlation	1	.371**	.240	.479**	.266	.367**	-.181	.486**
	Sig. (2-tailed)		.008	.093	.000	.062	.009	.208	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_2	Pearson Correlation	.371**	1	.503**	.055	.190	-.156	.244	.477**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.704	.186	.278	.088	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_3	Pearson Correlation	.240	.503**	1	.185	.096	.186	.411**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.093	.000		.199	.507	.196	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_4	Pearson Correlation	.479**	.055	.185	1	.353*	.666**	.161	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.704	.199		.012	.000	.265	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_5	Pearson Correlation	.266	.190	.096	.353*	1	.204	.404**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.062	.186	.507	.012		.155	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_6	Pearson Correlation	.367**	-.156	.186	.666**	.204	1	.163	.560**
	Sig. (2-tailed)	.009	.278	.196	.000	.155		.259	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_7	Pearson Correlation	-.181	.244	.411**	.161	.404**	.163	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.208	.088	.003	.265	.004	.259		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Jumlah_Skor	Pearson Correlation	.486**	.477**	.600**	.649**	.652**	.560**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Data Uji Validitas
Etika Profesi (X₁)**

Correlations

Correlations

		Pernyataan_1	Pernyataan_2	Pernyataan_3	Pernyataan_4	Pernyataan_5	Pernyataan_6	Pernyataan_7	Pernyataan_8	Jumlah_Skor
Pernyataan_1	Pearson Correlation	1	.621**	.276	.396**	.123	.516**	.149	.242	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000	.052	.004	.396	.000	.303	.091	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_2	Pearson Correlation	.621**	1	.385**	.318*	.068	.333*	.345*	.312*	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.024	.638	.018	.014	.028	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_3	Pearson Correlation	.276	.385**	1	.450**	.154	.233	.214	.081	.521**
	Sig. (2-tailed)	.052	.006		.001	.286	.104	.136	.578	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_4	Pearson Correlation	.396**	.318*	.450**	1	.391**	.727**	.329*	.169	.751**
	Sig. (2-tailed)	.004	.024	.001		.005	.000	.019	.240	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_5	Pearson Correlation	.123	.068	.154	.391**	1	.289*	.294*	-.058	.438**
	Sig. (2-tailed)	.396	.638	.286	.005		.042	.038	.687	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_6	Pearson Correlation	.516**	.333*	.233	.727**	.289*	1	.415**	.266	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.104	.000	.042		.003	.062	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_7	Pearson Correlation	.149	.345*	.214	.329*	.294*	.415**	1	.231	.673**
	Sig. (2-tailed)	.303	.014	.136	.019	.038	.003		.106	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_8	Pearson Correlation	.242	.312*	.081	.169	-.058	.266	.231	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	.091	.028	.578	.240	.687	.062	.106		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Jumlah_Skor	Pearson Correlation	.613**	.642**	.521**	.751**	.438**	.770**	.673**	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran

**Data Uji Validitas
Kecerdasan Emosional (X₂)**

Correlations

Correlations

		Pernyataan_1	Pernyataan_2	Pernyataan_3	Pernyataan_4	Pernyataan_5	Pernyataan_6	Pernyataan_7	Jumlah_Skor
Pernyataan_1	Pearson Correlation	1	.445**	.226	.372**	.031	.399**	.113	.530**
	Sig. (2-tailed)		.001	.114	.008	.831	.004	.433	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_2	Pearson Correlation	.445**	1	.629**	.565**	.214	.263	.250	.722**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.136	.065	.080	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_3	Pearson Correlation	.226	.629**	1	.541**	.468**	.709**	.464**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.114	.000		.000	.001	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_4	Pearson Correlation	.372**	.565**	.541**	1	.298*	.353*	.318*	.721**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.036	.012	.024	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_5	Pearson Correlation	.031	.214	.468**	.298*	1	.449**	.324*	.579**
	Sig. (2-tailed)	.831	.136	.001	.036		.001	.021	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_6	Pearson Correlation	.399**	.263	.709**	.353*	.449**	1	.479**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.004	.065	.000	.012	.001		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_7	Pearson Correlation	.113	.250	.464**	.318*	.324*	.479**	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.433	.080	.001	.024	.021	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Jumlah_Skor	Pearson Correlation	.530**	.722**	.855**	.721**	.579**	.756**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran

Data Uji Validitas
Pengalaman Auditor (X₃)

Correlations

Correlations

		Pernyataan_1	Pernyataan_2	Pernyataan_3	Pernyataan_4	Pernyataan_5	Pernyataan_6	Pernyataan_7	Pernyataan_8	Jumlah_Skor
Pernyataan_1	Pearson Correlation	1	.419**	.227	.545**	.082	.459**	.387**	.151	.693**
	Sig. (2-tailed)		.002	.114	.000	.573	.001	.006	.296	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_2	Pearson Correlation	.419**	1	.298*	.458**	-.256	.197	.281*	.346*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.002		.036	.001	.072	.169	.048	.014	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_3	Pearson Correlation	.227	.298*	1	.355*	.296*	.124	.066	.091	.506**
	Sig. (2-tailed)	.114	.036		.011	.037	.389	.651	.531	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_4	Pearson Correlation	.545**	.458**	.355*	1	.210	.460**	.244	.237	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.011		.144	.001	.088	.098	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_5	Pearson Correlation	.082	-.256	.296*	.210	1	.268	.237	-.176	.313*
	Sig. (2-tailed)	.573	.072	.037	.144		.060	.098	.220	.027
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_6	Pearson Correlation	.459**	.197	.124	.460**	.268	1	.543**	.136	.689**
	Sig. (2-tailed)	.001	.169	.389	.001	.060		.000	.345	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_7	Pearson Correlation	.387**	.281*	.066	.244	.237	.543**	1	.355*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.006	.048	.651	.088	.098	.000		.011	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pernyataan_8	Pearson Correlation	.151	.346*	.091	.237	-.176	.136	.355*	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	.296	.014	.531	.098	.220	.345	.011		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Jumlah_Skor	Pearson Correlation	.693**	.594**	.506**	.762**	.313*	.689**	.654**	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.027	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).