

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN
EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING
PADA INSPEKTORAT PROVINSI
SUMATERA UTARA**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)
Dalam Bidang Ilmu Akuntansi*

Oleh:

NIKMAH KHAIRANI

NPM : 1720050040



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

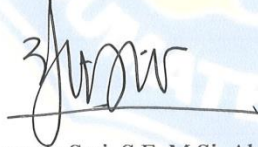
Nama : **Nikmah Khairani**
NPM : 1720050040
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi/Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

Pengesahan Tesis

Medan, 05 Maret 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Eka Nurmala Sari, S.E.,M.Si.,Ak.,Ca

Pembimbing II



Dr. Irfan, S.E., M.M

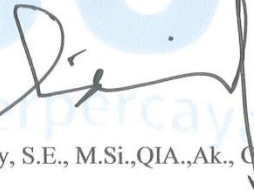
Diketahui

Direktur



Dr. Syaiful Bahri, M.AP.

Ketua Program Studi



Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si.,QIA.,Ak., CA.CPA

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN
EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING
PADA INSPEKTORAT PROVINSI
SUMATERA UTARA**

“Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji Yang Dibentuk Oleh
Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian,
Pada Hari Kamis, Tanggal 05 Maret 2020”

Panitia Penguji

1. Dr. Eka Nurmala Sari, S.E.,M.Si.,Ak.,CA

Pembimbing I

2. Dr. Irfan, S.E., M.M

Pembimbing II

3. Dr. Hj. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si.,CA

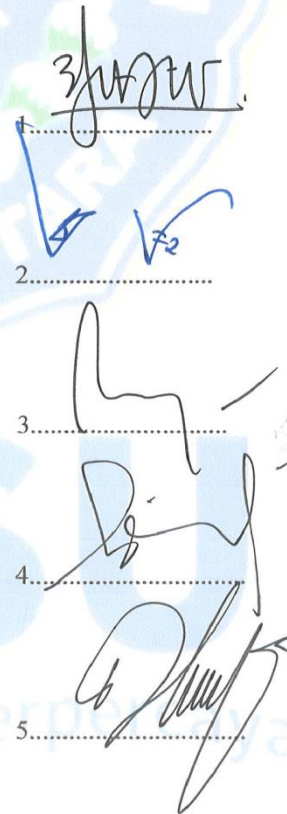
Penguji I

4. Dr. Widia Astuty,S.E., M.Si., QIA.,Ak., CA.CPA

Penguji II

5. Dahrani, S.E., M.Si

Penguji III





PERNYATAAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA INSPEKTORAT PROVINSI SUMATERA UTARA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Megister pada Program Megister Ilmu Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, megister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 05 Maret 2020

Penulis


NIKMAH KHAIRANI
NPM : 1720050040

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI
VARIABEL MODERATING PADA INSPEKTORAT PROVINSI
SUMATERA UTARA**

**NIKMAH KHAIRANI
1720050040**

ABSTRAK

Kinerja yang dilakukan auditor atau kualitas hasil kerja yang dilakukan oleh auditor adalah hasil kerja seluruhnya yang telah diterima oleh auditor dalam menjalankan tugasnya dalam masa kerja yang dilakukan auditor. Tiga hal yang berpengaruh pada kinerja auditor yaitu faktor individu yang terdapat dalam diri auditor, faktor lingkungan pekerjaan dan faktor psikologis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderating pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Penelitian dilakukan di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor sebanyak 104 orang dan sampel diperoleh menggunakan rumus Slovin sebanyak 50 responden. Teknik analisa yang menggunakan moderated regresion analysis (MRA). Hasil penelitian diperoleh: 1) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, 3) Komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, 4) Kecerdasan emosional memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor, 5) Kecerdasan emosional memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor

Kata Kunci: Kinerja Auditor, Komitmen Organisasi, Motivasi, Kecerdasan Emosional

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATION AND MOTIVATION
COMMITMENT TO AUDITOR PERFORMANCE WITH
EMOTIONAL INTELLIGENCE AS MODERATING
VARIABLES IN THE PROVINCE INSPECTORATE
NORTH SUMATRA**

**NIKMAH KHAIRANI
1720050040**

ABSTRACT

The performance of the auditor or the quality of work performed by the auditor is the total work that has been received by the auditor in carrying out his duties within the work period of the auditor. Three things that affect the auditor's performance are individual factors contained in the auditor, work environment factors and psychological factors. The purpose of this study was to analyze the effect of organizational commitment and motivation on auditor performance with emotional intelligence as a moderating variable in the Inspectorate of the Province of North Sumatra. The study was conducted at the Inspectorate of North Sumatra Province. The population in this study were 104 auditors and the sample was obtained using the Slovin formula of 50 respondents. Analysis techniques that use moderated regression analysis (MRA). The results were obtained: 1) Organizational commitment influences auditor performance, 2) Motivation influences auditor performance, 3) Organizational commitment and motivation influences auditor performance, 4) Emotional intelligence moderates the effect of organizational commitment on auditor performance, 5) Emotional intelligence moderates the effect of motivation on auditor performance.

Keywords: Auditor Performance, Organizational Commitment, Motivation, Emotional Intelligence

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan ke hadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat serta salam tak lupa penulis sampaikan kepada Baginda Nabi Muhammad Rasulullah SAW beserta keluarga dan para sahabat, Amin.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan tahapan di Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, maka disusunlah tesis yang diberi judul **“Pengaruh Komitem Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara”**

Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu sehingga tesis ini dapat terselesaikan yaitu kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., Ak., CA., QIA., CPA., selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera

Utara dan selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan arahan dan saran untuk perbaikan tesis ini

4. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA., selaku Sekretaris Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan merangkap sebagai Komisi Pembimbing yang telah memberikan ilmu, dukungan, arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak Dr. Irfan, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah memberikan ilmu, arahan, dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
6. Ibu Dr. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA., selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan saran dan kritik yang bermanfaat untuk perbaikan tesis ini.
7. Ibu Dharani, SE, M.Si selaku Dosen Penguji III yang telah memberikan saran dan kritik yang bermanfaat untuk perbaikan tesis ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staf di Biro Akademik pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan.
9. Bapak dan Ibu Auditor di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara yang telah meluangkan waktu dan memberikan kemudahan bagi penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Suami tersayang Muhammad Fauzi, ST dan ananda Farah Salsabila, Ibunda Darlia Harahap dan Kakak-kakak yang telah memberikan doa, dukungan dan kasih sayang kepada penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.

11. Segenap rekan-rekan angkatan Maksi tahun 2017 semester genap yang telah memberikan bantuan, dukungan dan semangat untuk menyelesaikan perkuliahan.

Akhir kata semoga Allah SWT melimpahkan berkah dan hidayahNya, dan apa yang penulis lakukan ini berguna bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya.

Medan, Februari 2020

Penulis,

Nikmah Khairani

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Rumusan Masalah.....	9
1.4. Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORITIS	
2.1. Uraian Teoritis	11
2.1.1. Kinerja.....	11
2.1.1.1. Definisi Kinerja	11
2.1.1.2. Pendekatan Pengukuran Kinerja.....	12
2.1.1.3. Pengukuran Kinerja	14
2.1.1.4. Tujuan Pengukuran Kinerja.....	17
2.1.1.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.1.2. Auditor	20
2.1.2.1. Definisi Auditor	20
2.1.2.2. Jenis-Jenis Auditor.....	21
2.1.2.3. Integritas Auditor	22
2.1.3. Komitmen Organisasi	23
2.1.3.1. Definisi Komitmen Organisasi	23
2.1.3.2. Aspek Komitmen Organisasi	26
2.1.3.3. Peran Komitmen Organisasi	28
2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	28
2.1.4. Motivasi	29
2.1.4.1. Definisi Motivasi	29
2.1.4.2. Prinsip-prinsip Motivasi	30
2.1.4.3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja	32
2.1.4.4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	34

2.1.5. Kecerdasan Emosional.....	36
2.1.5.1. Definisi Kecerdasan Emosional.....	36
2.1.5.2. Komponen Dan Unsur Kecerdasan Emosional	37
2.1.5.3. Mengatasi Emosi	41
2.1.5.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	42
2.2. Kajian Penelitian Relevan.....	45
2.3. Kerangka Konsep.....	46
2.4. Hipotesis	51

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian	52
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
3.3. Populasi Dan Sampel	53
3.3.1. Populasi.....	53
3.3.2. Sampel.....	53
3.4. Jenis Dan Sumber Data.....	54
3.5. Definisi Operasional Variabel	54
3.6. Teknik Pengumpulan Data	55
3.6.1. Uji Validitas	55
3.6.2. Uji Reliabilitas	60
3.7. Teknik Analisis Data	61
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif	61
3.7.2. Analisis Regresi Berganda.....	61
3.7.3. <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	62
3.7.4. Uji Hipotesis	65
3.7.5. Koefisien Determinasi (R^2).....	67

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	68
4.1.1. Gambaran Umum Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.....	68
4.1.2. Karakteristik Responden.....	69
4.1.3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	70
1. Kinerja Auditor	70
2. Komitmen Organisasi	73
3. Motivasi	75
4. Kecerdasan Emosional.....	77
4.1.4. Hasil Analisa Data	81
1. Hasil Uji Asumsi Klasik	81
2. Hasil Analisis Regresi Linier	83
3. Hasil Analisis <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	87

4.2.	Pembahasan	89
4.2.1.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	89
4.2.2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor	93
4.2.3.	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor	96
4.2.4.	Kecerdasan Emosional Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	98
4.2.5.	Kecerdasan Emosional Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor	102
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan	104
5.2.	Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep	51
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Relevan.....	45
Tabel 3.1 Tahapan Kegiatan Penelitian	52
Tabel 3.2 Definisi Operasional	54
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Auditor.....	56
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	57
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Motivasi	58
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	59
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden	69
Tabel 4.2 Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden.....	70
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Kinerja Auditor.....	71
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Komitmen Organisasi.....	73
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Motivasi	75
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Kecerdasan Emosional	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	81
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas	82
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier	84
Tabel 4.10 Hasil Analisa Uji F	86
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi.....	87
Tabel 4.12 Hasil Analisa Moderated Regression Analysis (MRA)	88
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi Moderasi	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesi akuntan mempunyai peran penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, pemegang saham, investor, kreditor, debitur, karyawan, masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan (Anak Agung Sagung Dea Saraswati, 2018). Auditor merupakan salah satu jasa yang melakukan pemeriksaan. Tugas seorang auditor tersebut disebut dengan *auditing*. *Auditing* adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian ekonomi secara objektif untuk menentukan tingkat kepatuhan antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Al Haryono Jusup, 2014).

Oleh karena itu, dalam melaksanakan peran audit, auditor bertanggung-jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit guna memperoleh keyakinan yang memadai apakah laporan keuangan bebas dari salah saji yang material. Dengan didukung kompetensi dan teknik-teknik audit serta kompetensi lain, yang diperoleh melalui jenjang pendidikan formal maupun informal serta pengalaman dalam praktik audit, maka auditor harus mampu mengumpulkan serta mengevaluasi bukti-bukti yang digunakan untuk mendukung *judgment* yang diberikan (Darlisman Dalmy, 2009).

Kinerja yang dilakukan auditor atau kualitas hasil kerja yang dilakukan oleh auditor adalah hasil kerja seluruhnya yang telah diterima oleh auditor dalam menjalankan tugasnya dalam masa kerja yang dilakukan auditor (Widyasari, 2011). Kinerja auditor merupakan suatu keadaan dimana akuntan publik melakukan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan dengan tujuan untuk menentukan kewajaran laporan keuangan, baik dalam hal posisi keuangan maupun hasil usaha perusahaan. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan (Suariana et al., 2014).

Tiga hal yang berpengaruh pada kinerja auditor yaitu faktor individu yang terdapat dalam diri auditor, faktor lingkungan pekerjaan dan faktor psikologis (Anis Choiriah, 2013). Sementara itu pendapat Larkin (1990) mengemukakan bahwa dalam menilai kinerja auditor, ada empat dimensi personalitas, yaitu kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja (dalam Trisnaningsih, 2007). Karyawan dengan level tinggi komitmen dapat mengalami stres karena komitmen memberikan rasa stabilitas (Meyer dan Herscovitch, 2001). Dengan adanya komitmen pemerintah untuk mewujudkan *good governance* maka kinerja atas penyelenggaraan organisasi pemerintah menjadi perhatian pemerintah untuk dibenahi, yang salah satunya melalui sistem pengawasan yang efektif, dengan meningkatkan peran dan fungsi dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa

kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (Merry, dkk, 2016).

Di sisi lain menyatakan bahwa seseorang yang memiliki ikatan emosional adalah individu yang sangat berkomitmen dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990; Zuraidah Mohd Sanusi, et.al, 2010). Adanya hubungan motivasi dengan pencapaian kinerja diketahui melalui pendapat Mangkunegara (2014) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja, dimana pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Dengan demikian, motivasi yang dimiliki oleh seorang auditor dapat mendorong dan mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Motivasi kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan diluar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual (Hasibuan, 2016).

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 (Fabiola, 2005). Kemampuan

mengelola diri sendiri terkandung di dalam unsur kecerdasan emosi. Kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional (Goleman, 2016).

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pernah dilakukan oleh Siswanti (2018) dimana hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Secara tidak langsung, karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya akan memiliki standar kinerja yang tinggi sehingga standar kinerja yang tinggi tentunya membutuhkan usaha yang maksimal untuk mencapainya.

Seorang auditor internal pemerintah dalam menjalankan tugasnya harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI). Dalam standar umum disebutkan bahwa penugasan audit intern harus dilakukan dengan kompetensi dan kecermatan professional. Seorang auditor dituntut harus mempunyai pendidikan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan, pengalaman serta kompetensi lain yang diperlukan untuk melaksanakan tanggungjawabnya. Salah satu pengawas intern Pemerintah di daerah adalah Inspektorat Provinsi. Inspektorat Provinsi memiliki peran dan posisi yang sangat strategis dalam pencapaian visi dan misi serta program-program pemerintah daerah karena Inspektorat Provinsi menjadi pilar yang

bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (SAIPI, 2012).

Sebagai pengawas intern Pemerintah di daerah, Inspektorat Provinsi yang bekerja dalam organisasi pemerintah daerah tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh Kepala Daerah telah dipatuhi dan berjalan sesuai dengan rencana, menentukan baik atau tidaknya pemeliharaan terhadap kekayaan daerah, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur dan kegiatan pemerintah daerah, serta yang tidak kalah pentingnya adalah menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai unit/satuan kerja sebagai bagian yang integral dalam organisasi Pemerintah Daerah.

Inspektorat Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu bagian/biro di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara yang mempunyai potensi daerah cukup tinggi. Dengan adanya Otonomi Daerah, maka pemerintah pusat memberikan kewenangan di dalam pengelolaan keuangan kepada pemerintah daerah. Oleh karena itu, maka didalam pelaksanaannya, Inspektorat Provinsi Sumatera diharapkan lebih meningkatkan fungsi pengawasan penyelenggaraan fungsi pemerintah dan pembangunan agar efektif dan efisien dengan orientasi pada kepentingan masyarakat.

Namun kinerja Inspektorat Provinsi Sumatera Utara dalam melakukan pemeriksaan dan pengawasan terhadap instansi pemerintah di Provinsi Sumatera Utara saat ini masih menjadi sorotan, karena masih adanya temuan hasil pemeriksaan yang tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat, akan tetapi ditemukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). BPK mengumumkan beberapa

kekurangan Pemprovsumu dalam pengelolaan anggaran sepanjang tahun 2017. Catatan yang ditemukan BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.1
Temuan BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017

No.	Temuan BPK	Nilai Temuan
1.	Pengelolaan dana BOS	Rp. 1,09 miliar
2.	Inventarisasi dan verifikasi faktual aset dalam rangka Pengalihan Personel, Prasarana dan Dokumen (P2D)	-
3.	Dana transfer bagi hasil	Rp. 926,81 miliar
4.	Pemeriksaan atas kepatuhan terhadap peraturan antara lain pembayaran belanja perjalanan dinas pada Sekretariat Dewan (Setwan) dan Disdik tidak sesuai fakta sebenarnya	Rp.5,47 miliar
5.	Pelaksanaan volume pada 21 pekerjaan di empat satker atau OPD tidak sesuai kontrak	Rp.5,47 miliar

Sumber: BPK Sumut (2017)

Dari tabel I.1 di atas dapat dijelaskan bahwa pertama, pengelolaan dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) Dinas Pendidikan belum tertib dan terdapat sisa dana BOS pada SMK dan SMA Negeri belum disajikan pada LK minimal sebesar Rp.1,09 miliar. Poin kedua, inventarisasi dan verifikasi faktual aset dalam rangka pengalihan Personel, Prasarana dan Dokumen (P2D) belum memadai serta pencatatan dan penatausahaan aset tetap belum tertib. Poin ketiga, dana transfer bagi hasil kepada Kabupaten/Kota selalu terlambat dan masih memiliki kewajiban Rp.926,81 miliar. Temuan pemeriksaan atas kepatuhan terhadap peraturan antara lain pembayaran belanja perjalanan dinas pada Sekretariat Dewan (Setwa) dan Disdik tidak sesuai fakta sebenarnya sebesar Rp.5,47 miliar. Dari jumlah itu telah dipulihkan dengan pengembalian ke kas daerah sebesar Rp. 3,19 miliar. Ditemukan juga pelaksanaan volume pada 21 pekerjaan di empat satker atau OPD

tidak sesuai kontrak Rp.5,47 miliar. Dari jumlah itu telah dipulihkan dengan pengembalian ke kas daerah sebesar Rp.1,31 miliar. Meski menemukan banyak masalah, BPK tetap memberikan opini wajar tanpa pengecualian (WTP) kepada Pemprov (BPK, Sumut 2017).

Adanya beberapa temuan di atas menunjukkan bahwa kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara belum maksimal. Belum maksimalnya kinerja auditor tersebut ditengarai karena kurang berfungsinya komitmen organisasi dan rendahnya motivasi di dalam diri auditor. Padahal motivasi merupakan hal yang penting di dalam melaksanakan tugas karena tinggi rendahnya motivasi auditor akan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut salah satu pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara yang tidak dapat disebutkan namanya bahwa mereka memang kurang termotivasi ketika menjalankan tugasnya dan bahkan mengalami dilema antara menjalankan tugas dengan mengikuti arahan pimpinan sehingga mereka terkendala dan mempengaruhi kepercayaan diri ketika menjalankan tugasnya sebagai auditor dimana hal ini menunjukkan Inspektorat Provinsi Sumatera Utara kurang memiliki komitmen organisasi yang baik.

Selain itu kadangkala mereka mengalami stres dan kurangnya berkomunikasi dengan sesama karyawan akibat tingginya tuntutan kerja yang harus dilaksanakan. Hal ini menggambarkan adanya motivasi kerja yang rendah serta komitmen di dalam institusi yang berdampak pada kinerja. Menurut Gustati (2011) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) adalah standar umum Aparat Pengawas Intern Pemerintah, motivasi dan komitmen organisasi. Agar karyawan mampu melaksanakan tugas-

tugasnya maka dibutuhkan suatu kecerdasan emosional. Peran dan fungsi Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Provinsi, Kabupaten/Kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No 64 Tahun 2007. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, APIP Provinsi, Kabupaten/Kota mempunyai fungsi sebagai berikut: pertama, perencanaan program pengawasan; kedua, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan; dan ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat hal tersebut ke dalam suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Adanya temuan hasil pemeriksaan yang tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat tetapi ditemukan oleh BPK sehingga menunjukkan kurang maksimalnya kinerja auditor.
2. Rendahnya motivasi yang dimiliki auditor mempengaruhi cara kerja dalam melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan.
3. Komunikasi yang kurang diantara sesama auditor akibat tanggungjawab yang dibebankan sehingga mengalami stres dan mempengaruhi kinerja auditor.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah kecerdasan emosional dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor?
5. Apakah kecerdasan emosional dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor.
3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja auditor.
4. Untuk menguji kecerdasan emosional memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.
5. Untuk menguji kecerdasan emosional memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara khususnya bagi auditor dapat melakukan audit kinerja agar diperoleh kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.
2. Bagi peneliti dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta pemahaman tentang kinerja auditor yang dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan motivasi serta kecerdasan emosional.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Telah banyak para ahli mendefinisikan kinerja dan pada umumnya arti dari kinerja tersebut memberikan makna yang sama. Haynes di dalam bukunya Sinambela (2016) dikemukakan bahwa jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), sementara itu Stephen Robbins di dalam bukunya mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama dan Sinambela sendiri mengartikan kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses dimana selama pelaksanaannya dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Hersey dan Blanchard (dalam Rivai dan Basri, 2015) mendefinisikan kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif

untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Basri dan Rivai (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau keberhasilan tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Trisnaningsih (2007) mendefinisikan kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mulyadi (1998), kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan telah disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntan yang berlaku umum dalam semua hal yang material.

Ida Bagus Nugraha dan I Wayan Ramantha (2015) mengemukakan bahwa kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.

2.1.1.2 Pendekatan Pengukuran Kinerja

Membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur

kinerja (Sudarmanto, 2014). Terkait dengan ukuran dan standar kinerja, David Devries, dkk pada tahun 1981 menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja, ada 3 (tiga) pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan personal *trait*, yaitu dengan mengukur kepemimpinan, inisiatif dan sikap.
2. Pendekatan perilaku yaitu dengan mengukur umpan balik, kemampuan presentasi, respon terhadap komplain pelanggan.
3. Pendekatan hasil yaitu dengan mengukur kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, peningkatan produksi/ penjualan (Sudarmanto, 2014).

Sementara pendapat Sudarmanto (2014) sendiri mengemukakan bahwa standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur 4 (empat) hal, yaitu:

1. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
2. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat/karakter pribadi (*traits*)
3. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
4. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.

Achmad S. Ruky (2002) mengemukakan bahwa unsur-unsur pengukuran kinerja auditor sebagai berikut:

1) Kinerja berorientasi pada input

Cara ini merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri kepribadian auditor. Ciri-ciri atau karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan objek pengukuran adalah kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, kreativitas, adaptasi, sopan santun dan lain-lain.

2) Kinerja yang berorientasi pada proses

Melalui cara ini, kinerja auditor yang diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya, dengan kata lain penilaian masih tetap tidak difokuskan langsung pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapainya, yang diteliti adalah meneliti bagaimana tugas-tugas dilakukan dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan padanya.

3) Kinerja yang berorientasi pada *ouput*

Sistem ini biasanya juga disebut dengan sistem manajemen kinerja yang berbasiskan pencapaian sasaran kerja individu. Sistem ini memfokuskan pada hasil yang diperoleh atau dicapai oleh auditor. Sistem ini berbasis pada metode manajemen kinerja berbasiskan pada konsep manajemen berdasarkan sasaran.

2.1.1.3 Pengukuran Kinerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas

keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/ program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Sementara Larry D. Stout yang dikutip oleh Hessel Nogi S. Tangkilisan (2007) menyatakan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses.

Kinerja auditor merupakan kesuksesan seorang auditor dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Pada profesi auditor, kinerja (*job performance*) berkaitan dengan kualitas audit. *Job performance* diukur dengan menggunakan indikator dari Fogarty (2000) dalam Fanani, Rheni dan Bambang (2008) yang mengatakan bahwa ada 3 (tiga) kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor profesional secara individual, yaitu:

1. Kualitas kerja

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

2. Kuantitas

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

3. 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.

Sementara itu indikator kinerja karyawan yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2016) adalah :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktifitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dalam kemampuan karyawan.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mempunyai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.1.4 Tujuan Pengukuran Kinerja

Indra Bastian (2001) dalam Hessel Nogi S. Tangkilisan (2007) menjelaskan bahwa peranan penilaian pengukuran kinerja organisasi adalah:

1. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati.
3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkan dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
4. Memberi penghargaan dan hukuman yang objektif atas kinerja yang disepakati.
5. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan organisasi.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan secara objektif.

9. Menunjukkan peningkatan yang diperlukan.
10. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Mangkunegara (2014) menyebutkan bahwa karakteristik seseorang yang mempunyai kinerja tinggi adalah :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya selalu ingin memberikan kinerja yang maksimal sehingga mereka memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
Tanggungjawab pribadi yang tinggi membuat karyawan tahu apa saja yang menjadi risiko dalam pekerjaannya, seperti dinas keluar kota, lembur saat weekend dan sebagainya.
3. Memiliki tujuan realistis
Tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan terhadap pekerjaannya dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan pencapaian perusahaan atau organisasi agar mencapai pada target yang ditentukan.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
Penyusunan rencana kerja tentang apa saja yang harus dilakukan dan disusun dengan baik untuk mencapai target yang telah ditentukan.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Umpan balik merupakan faktor yang penting untuk mengukur sejauh mana rencana kerja dapat berjalan dengan baik.

2.1.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Gibson (2015), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.

Sementara Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Sementara A. Dale Timple (1992) yang dikutip Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

2.1.2. Auditor

2.1.2.1 Definisi Auditor

Mulyadi (2013) mendefinisikan auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saja. Sedangkan Arens, Elder dan Beasley (2012) mendefinisikan auditor adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen. Auditor menurut Abdul Halim (2008) adalah seseorang yang independendan kompeten yang menyatakan pendapat atau pertimbangan mengenai kesesuaian dalam segala hal yang signifikan terhadap asersi atau entitas dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sedangkan Ikatan Akuntansi Indonesia

(2001) menyatakan bahwa auditor dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Auditor

Arens, Elder dan Beasley (2012) mengklasifikasikan auditor menjadi 4 (empat) jenis, yaitu:

1. Akuntan Publik Terdaftar

Akuntan publik menjual jasa terutama dalam bidang pemeriksaan laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya juga menjual jasanya sebagai konsultasi pajak, konsultan di bidang manajemen, penyusunan sistem akuntansi serta penyusunan laporan keuangan.

2. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah merupakan auditor yang bekerja pada pemerintah yang tugasnya tidak berbeda dengan tugas Kantor Akuntan Publik (KAP). Selain mengaudit informasi laporan keuangan seringkali melakukan evaluasi efisiensi dan efektifitas operasi sebagai program pemerintah dan BUMN.

3. Auditor Pajak

Auditor pajak merupakan auditor-auditor khusus dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) dan penyidikan pajak (Karipka) yang mempunyai tanggung jawab melakukan audit terhadap para wajib pajak tertentu untuk menilai apakah telah memenuhi ketentuan perundangan perpajakan.

4. Auditor Intern

Auditor intern merupakan auditor yang bekerja disatu perusahaan untuk melakukan audit bagi kepentingan menejemen perusahaan. Auditor intern wajib memberikan informasi yang berharga bagi manajemen untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan operasi perusahaan. Perbedaan antara keempatnya terletak pada tugas dan tempat kerja dimana auditor tersebut bekerja, auditor yang bekerja untuk suatu perusahaan disebut auditor internal, auditor yang bekerja pada lembaga pemerintahan disebut auditor pemerintah, auditor yang bekerja sebagai lembaga tersendiri disebut auditor eksternal, sedangkan auditor yang bertugas untuk melakukan penyidikan pajak disebut auditor pajak.

2.1.2.3 Integritas Auditor

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, integritas didefinisikan sebagai mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Ridwan (2011) mengartikan integritas sebagai sebuah konsep konsistensi tindakan, nilai-nilai, metode, langkah-langkah, prinsip, harapan, hasil dan integritas dianggap sebagai kejujuran dan kebenaran yang merupakan akurasi dari tindakan seseorang. Yuskar dan Devisia (2011) menyatakan bahwa integritas merupakan kualitas yang menimbulkan kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai tertinggi bagi anggota profesi dalam menguji setiap keputusan yang dibuatnya.

Menurut Mulyadi (2002), untuk dapat mempertahankan dan memelihara kepercayaan masyarakat, setiap auditor harus memenuhi tanggung jawab

profesional dengan integritas yang tinggi serta harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari pertentangan kepentingan dalam menjalankan tanggung jawab profesional. Dengan integritas yang tinggi, maka auditor dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pemeriksaannya. Integritas terhadap profesi inilah yang paling penting untuk dipertahankan oleh setiap auditor.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Definisi Komitmen Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Sementara itu Meyer dan Allen (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang mengikat individu ke organisasi. Elizur dan Koslowsky (2001) menjelaskan komitmen organisasi sebagai keterikatan secara emosional dan secara fungsional ke tempat kerja seseorang yang akan mempengaruhi efektivitas dan kesejahteraan (dalam Zuraidah Mohd Sanusi, et.al., 2010).

Robert Mathis, L dan Jhon H. Jackson (2010) mendefinisikan komitmen organisasi dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Pendapat Mowday menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap keterlibatan dan bentuk kesetiaan seseorang dalam suatu organisasi (Makmuri Muchlas, 2008). Teresia dan Suyasa (2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi sehingga karyawan ingin tetap bertahan dalam organisasi. Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi cukup baik dalam memprediksikan anggota untuk tetap bertahan dan berpindah.

Sedangkan Luthans menyatakan komitmen organisasi merupakan :

- a. keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok,
- b. kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi,
- c. suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Edy Sutrisno, 2010).

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasional, Mayer dan Allen mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan

atau keluar organisasi (*continuance commitment*) dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).

Affective commitment adalah suatu sikap yang didasarkan dengan apa yang dirasakan oleh seseorang pada organisasi yang mereka tempati, dan ini lebih berkaitan dengan lingkungan yang mereka tempati seperti hadirnya rasa kenyamanan yang dibungkus dengan rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang kental yang tercipta di organisasi itu yang mana tidak semua organisasi tercipta lingkungan seperti itu, dan ini menjadikan anggota mampu bahkan dengan senang hati untuk mempertahankan keanggotannya dalam suatu organisasi itu. Allen dan Mayer menyatakan bahwa ketiga komponen komitmen ini secara konseptual maupun empiris terpisah satu sama lain. Walaupun masing-masing komponen mewakili keterikatan antara individu dengan organisasi, namun bentuk keterikatannya bervariasi. Penyebab dan dampaknya pun berbeda-beda. Dampak kinerja lebih nyata pada komitmen afektif, dimana kesediaan karyawan untuk menyumbangkan tenaganya bagi tercapainya tujuan - tujuan organisasi juga dipengaruhi secara signifikan oleh bentuk komitmennya terhadap organisasi.

Continuance commitment dapat didefinisikan sebagai suatu keterikatan dalam diri seseorang sebagai anggota suatu organisasi dengan alasan biaya yang akan dikeluarkan atau ditanggung jika meninggalkan organisasi dan menimbang kembali kerugian dan manfaat untuk meninggalkan atau tetap berada dalam organisasi.

Normative commitment adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang pada organisasi seperti aktif dalam kegiatan dalam organisasi sebagai

bentuk sumbangsuhnya pada organisasi, dengan berasaskan nilai moral. Dalam pedomannya dalam dunia organisasi adalah selagi bisa melakukan untuk organisasi dia akan tetap berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi, lepas tanggung jawab bukanlah termasuk dalam nilai moral yang tepat dan tidak membuat nyaman dalam melakukan hal itu (Edy Sutrisno, 2010).

2.1.3.2 Aspek Komitmen Organisasi

Agar tujuan organisasi dapat terlaksana, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki komitmennya untuk menjalankan tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, terdapat beberapa aspek yang harus dipenuhi di dalam komitmen organisasi. Jerald Greenberg dan Robert Baron (2003) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*), karyawan yang memiliki *affective commitment* akan tetap berada dalam organisasi karena mendukung tujuan organisasi.
2. Komitmen Kontinuans (*continuance commitment*), hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib memajukan organisasi.

Sementara Meyer dan Allen (1990) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Komitmen afektif mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja di organisasi.

2. Komitmen kontinuans (*continuance commitment*)

Komitmen kontinuans berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Seorang karyawan yang bekerja dengan komitmen kontinuans karena karyawan ingin memajukan organisasinya untuk menjadi lebih maju.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi akan merasa bahwa mereka harus bekerja baik dalam organisasi.

Pendapat Mowday (1982) dalam Sopiah (2008) menjelaskan bahwa indikator komitmen organisasi dibagi menjadi 4 (empat) yaitu:

1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota,

Karyawan bangga bekerja di perusahaan dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.

2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja

Adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.

3) Penerimaan nilai organisasi

Karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.

4) Penerimaan tujuan organisasi

Keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

2.1.3.3. Peran Komitmen Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009), komitmen organisasi merupakan keterlibatan yang tinggi individu dalam suatu organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi berarti selalu memihak organisasinya. Jerald Greenberg dan Robert Baron (2003) semakin karyawan berkomitmen maka karyawan semakin bersikap melebihi tuntutan tugasnya. Seseorang dengan komitmen yang tinggi akan melihat dirinya bagian dari organisasi, hal ini membawa karyawan terlibat dalam berbagai bentuk perilaku OCB. Komitmen organisasi akan menjadikan individu bekerja melebihi ketentuan tugas formalnya dengan tidak mengharapkan imbalan yang lebih.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

David (1997) dalam Sopiah, (2008) mengemukakan ada empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.

2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Sedangkan Stum mengemukakan bahwa terdapat 5 (lima) faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu: 1) budaya keterbukaan, 2) kepuasan kerja, 3) kesempatan personal, 4) arah organisasi dan 5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sementara Young et.al mengemukakan ada 8 (delapan) faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu : 1) kepuasan terhadap promosi, 2) karakteristik pekerjaan, 3) komunikasi, 4) kepuasan terhadap kepemimpinan, 5) pertukaran ekstrinsik, 6) pertukaran instrinsik, 7) imbalan instrinsik dan 8) imbalan ekstrinsik.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1 Definisi Motivasi

Motivasi merupakan kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau

arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan (Pamela dan Oloko, 2015). Oleh karena itu Chukwuma dan Obiefuna (2014) mengartikan motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Sementara itu Munandar (2001) mendefinisikan motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Dalam pengertian umum, Anoraga (2009) mengemukakan bahwa motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

2.1.4.2 Prinsip-Prinsip Motivasi

Pemberian motivasi kerja pada karyawan merupakan hal penting. Faktor-faktor pengaruh motivasi antara karyawan satu dengan yang lain mungkin saja berbeda-beda dan dalam hal ini seorang pimpinan perlu memperhatikan beberapa prinsip dalam memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga usaha tersebut dapat berhasil efektif.

Hasibuan (2006) menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi pegawai yaitu:

- 1) Hal-hal yang mendorong pegawai adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.”
- 2) Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
- 3) Pegawai kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Pegawai akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Menurut Mangkunegara (2009), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya yaitu :

- 1) Prinsip partisipasi

Pemimpin dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- 2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan dan dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin

2.1.4.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001), aspek-aspek motivasi kerja adalah:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan
2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi
Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga

membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala risiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut George dan Jones (dalam Ella, 2015) mengemukakan 3 aspek-aspek motivasi kerja :

1. Perilaku (*direction of behavior*)
2. Tingkat Usaha (*Level of effort*)
3. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Sementara Winardi (2001) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

1. Keinginan

Ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.

2. Kebutuhan

Seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

3. Rasa aman

Seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja :

1. Faktor motivasi

Faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

2. Faktor penyehat

Faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya

mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai motivasi yaitu:

- a. Supervisi
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut Siagian (2001), motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal tersebut adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- b. Harga diri,
- c. Harapan pribadi,
- d. Kebutuhan,
- e. Keinginan,
- f. Kepuasan kerja,
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan,
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c. Organisasi tempat bekerja,
- d. Situasi lingkungan pada umumnya,
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.1.5. Kecerdasan Emosional

2.1.5.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Emosional berasal dari kata emosi. Emosi adalah setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan dan nafsu, baik itu bersifat positif atau negatif. Adapun macam-macam emosi menurut penggolongannya adalah :

1. Amarah, meliputi: beringas, mengamuk, marah besar, jengkel, kesal hati, terganggu dan lain-lain.
2. Kesedihan, meliputi: pedih, sedih, muram, suram, melankolis, putus asa dan lain-lain.
3. Rasa takut, seperti: cemas, gugup, khawatir, waspada, fobia dan lain-lain.
4. Kenikmatan, misalnya: bahagia, gembira, senang, bangga.
5. Cinta, meliputi: penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat dan lain-lain.
6. Terkejut, seperti: terkesiap, takjub, terpana
7. Jengkel, meliputi: hina, jijik, muak, mual, benci, tidak suka dan lain-lain.

8. Malu, seperti: rasa salah, malu hati, kesal hati, sesal, hina, aib, dan hati hancur lebur (Goleman, 2016).

Emosi merupakan gejala penyesuaian diri yang berasal dari dalam yang melibatkan keseluruhan diri individu yang berfungsi untuk tercapainya suatu pemuasan atau perlindungan diri atau kesejahteraan diri pada saat berhadapan dengan lingkungan atau objek tertentu (Sary, 2015).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut, seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati (Goleman, 2016). Pendapat lain mengemukakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Uno, 2012).

Pengertian kecerdasan emosional menurut pendapat Ary Ginanjar Agustian (2009) dinyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan (Jaya, dkk, 2012).

2.1.5.2 Komponen Dan Unsur Kecerdasan Emosional

Goleman (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosi bukan berarti memberikan kebebasan kepada perasaan untuk berkuasa melainkan mengelola

perasaan sedemikian rupa sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif.

Adapun unsur dalam kecerdasan emosi tersebut adalah :

1. Mengenal emosi diri

Kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Ketidakmampuan mencermati perasaan kita yang sesungguhnya membuat kita berada dalam kekuasaan perasaan. Orang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya adalah pilot yang handal bagi kehidupan mereka, karena mempunyai kepekaan lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya atau pengambilan keputusan-keputusan masalah pribadi, mulai dari masalah siapa yang akan dinikahi sampai pekerjaan apa yang akan diambil.

2. Mengelola emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Kemampuan menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena gagalnya keterampilan emosional dasar ini. Orang-orang yang buruk dalam keterampilan ini akan terus menerus bertarung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar dapat bangkit kembali dengan jauh lebih cepat dari kemerosotan dan kejatuhan dalam kehidupan.

3. Memotivasi diri sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan memberikan perhatian untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri dan untuk berkreasi. Kendali diri emosional menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang dan mampu menyesuaikan diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang, orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

4. Mengenali emosi orang lain

Empati, kemampuan yang juga bergantung kepada kesadaran diri emosional merupakan keterampilan bergaul. Orang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikendaki orang lain. Orang-orang seperti ini cocok untuk pekerjaan-pekerjaan keperawatan, mengajar, penjualan dan manajemen.

5. Membina hubungan

Seni membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Keterampilan dan ketidakterampilan sosial dan keterampilan-keterampilan tertentu yang berkaitan. Ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Orang-orang yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses

dalam bidang apapun yang mengendalikan pergaulan yang mulus dengan orang lain. Mereka adalah bintang-bintang pergaulan.

Selanjutnya Goleman (2016) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu kecakapan pribadi dan kecakapan sosial yang diuraikan sebagai berikut :

1. Kesadaran diri

Mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. Selain itu kesadaran diri juga berarti menetapkan tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan diri

Menguasai emosi diri sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi

Menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran. Motivasi membantu seseorang mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4. Empati adalah merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami persepektif orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan berbagai macam orang.

5. Keterampilan sosial adalah dapat menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

2.1.5.3 Mengatasi Emosi

Emosi yang dirasakan sangat memengaruhi tindakan selanjutnya. Jika sedang merasa senang atau emosi positif, segala aktivitas akan semakin ringan. Namun jika sedang marah, kalut dan sedih, emosi negatif ini akan berdampak negatif pula. Oleh karena itu Mayer dalam Goleman (2016) mengemukakan bahwa orang cenderung menganut gaya-gaya khas dalam menangani dan mengatasi emosi mereka, yaitu :

1. Sadar diri

Peka akan suasana hati mereka ketika mengalaminya dapat dimengerti bila orang-orang ini memiliki kepintaran tersendiri dalam kehidupan emosional mereka. Kejernihan pikiran mereka tentang emosi boleh jadi melandasi ciri-ciri kepribadian lain. Mereka mandiri dan yakin akan batas-batas yang mereka bangun, memiliki kesehatan jiwa yang bagus dan cenderung berpendapat positif akan kehidupan. Bila suasana hati mereka sedang jelek, mereka tidak risau dan tidak larut kedalamnya dan mereka mampu melepaskan diri dari suasana itu dengan lebih cepat. Ketajaman pola pikir mereka menjadi penolong untuk mengatur emosi.

2. Tenggelam dalam permasalahan

Mereka adalah orang-orang yang sering kali merasa dikuasai oleh emosi dan tak berdaya untuk melepaskan diri, seolah-olah suasana hati mereka telah mengambil alih kekuasaan. Mereka mudah marah dan amat tidak peka akan perasaannya sehingga larut dalam perasaan-perasaan itu dan bukannya mencari perspektif baru. Akibatnya mereka kurang berupaya melepaskan diri dari suasana hati yang jelek, merasa tidak mempunyai kendali atas kehidupan emosional mereka. Sering kali mereka merasa lebih dan secara emosional lepas kendali.

3. Pasrah

Meskipun sering kali orang-orang ini peka akan apa yang mereka rasakan, mereka juga cenderung menerima begitu saja suasana hati mereka sehingga tidak berusaha untuk mengubahnya. Kelihatannya ada dua cabang jenis yang pasrah ini: mereka yang terbiasa dalam suasana hati yang menyenangkan dan dengan demikian motivasi untuk mengubahnya rendah dan orang-orang yang kendai peka akan perasaannya, rawan terhadap suasana hati yang jelek tetapi menerimanya dengan sikap tidak acuh, tak melakukan apapun untuk mengubahnya meskipun tertekan.

2.1.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Perkembangan manusia sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu internal dan eksternal dan Golman (2016) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, adalah :

1. Faktor otak

Bagaimana otak memberikan tempat istimewa bagi amigdala sebagai penjaga emosi, penjaga yang mampu membanjak otak. Amigdala berfungsi sebagai semacam gudang ingatan emosional dan demikian makna emosional itu sendiri hidup tanpa amigdala merupakan kehidupan tanpa makna pribadi sama sekali.

2. Faktor keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi yaitu belajar bagaimana merasakan dan menanggapi perasaan diri sendiri, berpikir tentang perasaan tersebut. Khususnya orangtua memegang peranan penting dalam mengembangkan terhadap perkembangan kecerdasan emosional anak. Goleman berpendapat bahwa lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama untuk mempelajari emosi.

3. Lingkungan sekolah

Guru memegang peranan yang paling dalam mengembangkan potensi anak melalui gaya kepemimpinan dan metode pengajarnya sehingga kecerdasan emosional berkembang secara maksimal. Setelah lingkungan keluarga, kemudian lingkungan sekolah mengajarkan kepada anak sebagai individu untuk mengembangkan keintelektualan dan bersosial dengan sebayanya, sehingga anak dapat berekspresi secara bebas tanpa terlalu banyak diatur dan diawasi secara ketat.

Sementara faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang menurut Agustian (2001) dalam Latifatunnisak (2013) adalah :

1. Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Faktor internal ini akan membantu setiap orang dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan dan mengkoordinasikan keadaan emosi agar terbentuk dalam perilaku secara efektif.

2. Faktor pelatihan emosi

Kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang akan menciptakan kebiasaan, dan kebiasaan rutin tersebut akan menghasilkan pengalaman yang berujung pada pembentukan nilai. Reaksi emosional apabila diulang-ulang pun akan berkembang menjadi suatu kebiasaan. Pengendalian diri dan kebiasaan tidak muncul begitu saja tanpa dilatih.

3. Faktor pendidikan

Pendidikan dapat menjadi salah satu sarana belajar seseorang untuk mengembangkan kecerdasan emosional. Seseorang mulai dikenalkan dengan berbagai bentuk emosi dan bagaimana mengelolanya melalui pendidikan. Pendidikan tidak hanya berlangsung di sekolah, tetapi juga di lingkungan keluarga dan masyarakat. Sistem pendidikan di sekolah tidak boleh hanya menekankan pada kecerdasan akademik saja, memisahkan kehidupan dunia dan akhirat, serta menjadikan ajaran agama sebagai ritual saja.

4. Temperamen yang dimiliki seseorang

Temperamen dapat dirumuskan sebagai suasana hati yang mencirikan kehidupan emosional seseorang. Temperamen merupakan bawaan sejak lahir dan setiap orang memiliki kisaran emosi berbeda dengan yang lainnya. Setiap

orang memiliki perbedaan dalam hal seberapa mudah emosi dipicu, berapa lama emosi itu berlangsung dan seberapa sering emosi itu muncul.

2.2 Kajian Penelitian Relevan

Kajian penelitian relevan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderating. Penelitian-penelitian tersebut dapat dijadikan perbandingan untuk menganalisis dari data yang diperoleh dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Ida Ayu Mirah Kusuma Putri dan I Dewa Nyoman Badera (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Tindakan Supervisi Sebagai Variabel Moderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan supervisi memperkuat hubungan komitmen organisasi maupun motivasi kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali
2.	Darlisman Dalmy (2009)	Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Tidak ada pengaruh interaksi Reward terhadap hubungan antara SDM, Komitmen dan Motivasi dengan kinerja auditor.
3.	Sanusi, Supar dan Sari (2010)	<i>Organizational Commitment and Emotional Intelligent: Explaining the Interaction of Personality Traits of Auditors</i>	Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi dan kecerdasan emosi berhubungan positif dengan kinerja penilaian audit.
4.	Rifqi Risfandhani (2016)	Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Semarang Dan Surakarta)	Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
5.	Dadi Sugiarto Liman dan Ni K. Lely Aryani Merkusiwati (2017)	Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor	Kecerdasan emosional berhasil memperkuat pengaruh independensi auditor pada kinerja auditor namun gagal memperkuat pengaruh kompetensi auditor pada kinerja auditor
6.	Dede Widiyanto (2017)	Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor	Ketidakjelasan peran, kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor junior
7.	Muhamad Ichsan Rauf (2018)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Ketidakjelasan Peran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal	Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor internal
8.	Edy Sujana (2012)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung Dan Buleleng)	Rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi, dan persepsi kesesuaian peran yang rendah dan lemahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal/pegawai Inspektorat.
9.	Yosia Theo N., (2017)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kebijakan Remunerasi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai)	Kompetensi berpengaruh (positif) signifikan terhadap kinerja auditor
10.	Ida Ayu Mirah Kusumah Putri dan I Dewa Nyoman Badera (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Dengan Tindakan Supervisi Sebagai Variabel Moderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan supervisi memperkuat hubungan komitmen organisasi maupun motivasi kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali

2.3 Kerangka Konseptual

Sugiono (2012) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variable dependen.

Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor

dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Gibson (2015), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang adalah: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis dan Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009). Pendapat Mowday menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap keterlibatan dan bentuk kesetiaan seseorang dalam suatu organisasi (Makmuri Muchlas, 2008). Melalui penelitian Rifqi Risfandhani (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak (Chukwuma dan Obiefuna (2014). Semakin karyawan berkomitmen maka

karyawan semakin bersikap melebihi tuntutan tugasnya. Seseorang dengan komitmen yang tinggi akan melihat dirinya bagian dari organisasi, hal ini membawa karyawan terlibat dalam berbagai bentuk perilaku OCB. Komitmen organisasi akan menjadikan individu bekerja melebihi ketentuan tugas formalnya dengan tidak mengharapkan imbalan yang lebih (Jerald Greenberg dan Robert Baron, 2003). Melalui penelitian Muhamad Ichsan Rauf (2018) diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Ida Bagus Nugraha dan I Wayan Ramantha, 2015). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) yaitu kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita dan faktor motivasi (*motivation*) yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Mangkunegara, 2014).

Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap keterlibatan dan bentuk kesetiaan seseorang dalam suatu organisasi (Makmuri Muchlas, 2008) sedangkan motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan

kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga, 2009).

4. Kecerdasan Emosional Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Kecerdasan emosional menurut Goleman (2016) adalah menguasai emosi diri sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran. Hal ini dapat diartikan bahwa untuk tercapainya suatu sasaran maka seseorang akan tetap berada dalam organisasi, terus bekerja pada organisasi dan mendukung tujuan organisasi (Jerald Greenberg dan Robert Baron, 2003).

Selain kecerdasan emosional faktor yang berhubungan dalam meningkatkan kinerja auditor dalam organisasi adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional diidentifikasi tiga jenis komitmen : komitmen afektif, komitmen kontekstual dan komitmen normative sebagai keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan auditor dengan organisasi atau memiliki implikasi untuk mempengaruhi apakah auditor akan melanjutkan organisasi (Meyer & Allen, 1990). Melalui komitmen akan tercipta iklim kerja yang profesional sehingga muncul loyalitas terhadap organisasi dan akhirnya memiliki rasa ketergantungan tanggung jawab pada organisasi.

Seorang auditor yang berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya selalu ingin memberikan kinerja yang maksimal sehingga mereka memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya (Mangkunegara, 2014).

5. Kecerdasan Emosional Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

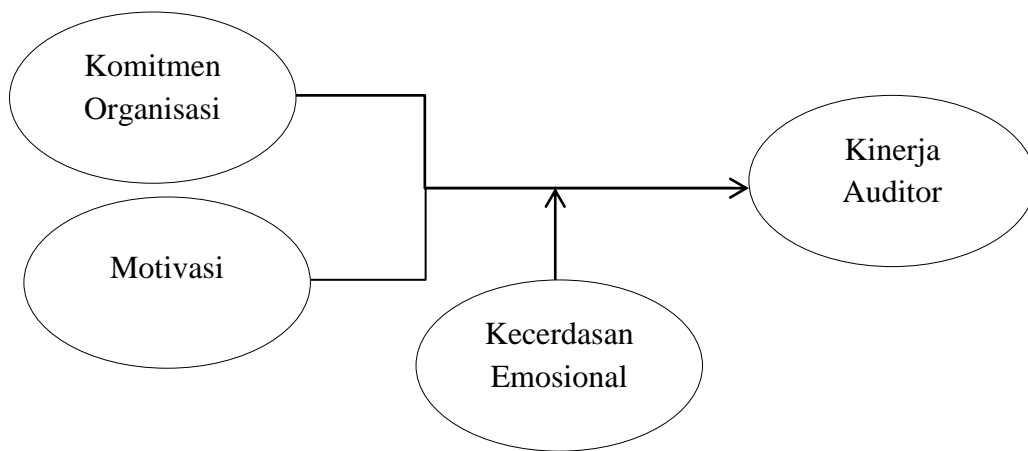
Kecerdasan emosional merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut, seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Unsur dalam kecerdasan emosi tersebut adalah : mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan (Goleman, 2016). Dari pendapat di atas, bahwa memotivasi diri sendiri diperlukan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Motivasi auditor internal menurut Dwi Ranti Cahayu (2013) merupakan keinginan yang muncul dalam pikiran hati sanubari dan keinginan diri. Motivasi auditor dapat juga dipengaruhi dari luar diri yaitu motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi misalnya dari orang lain dan organisasi tempat bekerja.

Menurut Anoraga (2009), bahwa motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tetentu yang menimbulkan semangat

atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi seorang auditor mempengaruhi prestasi dan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka secara ringkas pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja auditor dapat terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual maka hipotesis di dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor.
3. Ada pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja auditor.
4. Kecerdasan emosional memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.
5. Kecerdasan emosional memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2012) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Sedangkan metode asosiatif menurut Sugiyono (2012) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara yang dimulai dari bulan Agustus 2019 s/d Februari 2020. Tahapan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1
Tahapan Kegiatan Penelitian

Kegiatan Penelitian	Agustus- September				Oktober- Desember				Januari				Februari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																
Bimbingan dan Seminar Proposal																
Pengumpulan & Pengolahan Data																
Bimbingan Teis dan Seminar Hasil																
Sidang Tesis																

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara sebanyak 104 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin (Sani dan Maharani, 2013) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian/batas ketelitian yang diinginkan adalah 10%.

$$n = \frac{104}{1 + 104 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{104}{2,04}$$

$$n = 50$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sampel sebanyak 50 responden.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama seperti dari hasil wawancara ataupun pengisian kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data yang diperoleh dari objek penelitian yaitu data yang ada di Inspektorat Provinsi Sumatera.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel/konstruksi dengan memberikan arti atau menspesifikasi kegiatan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruksi atau variabel tersebut (Moh. Nazir, 2003).

Tabel 3.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Komitmen Organisasi (X ₁)	Suatu sikap keterlibatan dan bentuk kesetiaan auditor dalam suatu organisasi	a) Keinginan kuat tetap sebagai anggota b) Keinginan berusaha keras dalam bekerja c) Penerimaan nilai organisasi d) Penerimaan tujuan organisasi	Likert
2.	Motivasi (X ₂)	Proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik	a) Adanya kedisiplinan b) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi c) Kepercayaan Diri d) Daya tahan	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
3.	Kinerja Auditor (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	terhadap tekanan a) Kuantitas b) Kualitas c) Keandalan d) Kemampuan bekerjasama	Likert
4.	Kecerdasan Emosional (Z)	Kemampuan yang dimiliki auditor dalam memotivasi diri sendiri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa.	a) Mengenali emosi diri b) Mengelola emosi c) Memotivasi diri sendiri d) Mengenali emosi orang lain e) Membina hubungan	Likert

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder yang dihimpun melalui kuesioner. Untuk mengukur masing-masing variabel, peneliti menggunakan skala Likert dimana bila menjawab sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, netral diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, sangat tidak setuju diberi skor 1. Menurut Maharani (2013) bahwa skala Likert merupakan skala interval. Sebelum instrumen dipakai di dalam penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data. Imam Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar konsistensi dan keakuratan data yang dikumpulkan. Pengujian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuraikan sebagai berikut:

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai

variabel yang diteliti. Pengukuran validitas pertanyaan kuesioner diukur dengan melakukan korelasi skor item pertanyaan dengan total skor variabel. Jika probabilitas menunjukkan hasil $< 0,01$ atau $< 0,05$ berarti angka probabilitas tersebut signifikan dan disimpulkan bahwa pertanyaan tersebut valid (Imam Ghozali, 2009). Untuk menilai apakah nilai-nilai valid dengan membandingkan nilai r_{tabel} pada $df=N-2$ dan probabilitas 0,05.

Uji validitas dilakukan di Inspektorat Kabupaten Asahan pada 20 orang auditor ($r_{tabel} = 0,444$). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1) Variabel Kinerja Auditor

Tabel 3.3
Uji Validitas Variabel Kinerja Auditor

No	Pertanyaan Item Soal	Nilai <i>Corrected Item-Total</i>	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	Soal 1	0,576	0,444	Valid
2.	Soal 2	0,659	0,444	Valid
3.	Soal 3	0,565	0,444	Valid
4.	Soal 4	0,459	0,444	Valid
5.	Soal 5	0,375	0,444	Tidak Valid
6.	Soal 6	0,618	0,444	Valid
7.	Soal 7	0,499	0,444	Valid
8.	Soal 8	0,457	0,444	Valid
9.	Soal 9	0,438	0,444	Tidak Valid
10.	Soal 10	0,563	0,444	Valid
11.	Soal 11	0,663	0,444	Valid
12.	Soal 12	0,551	0,444	Valid
13.	Soal 13	0,599	0,444	Valid
14.	Soal 14	0,665	0,444	Valid
15.	Soal 15	0,504	0,444	Valid

Berdasarkan tabel 3.3 di atas diketahui item soal nomor 5 dengan nilai = 0,375 dan item soal nomor 9 dengan nilai 0,438 dimana masing-masing item soal tersebut memiliki nilai di bawah 0,444 yang menunjukkan item soal tidak valid sehingga kuesioner pada variabel kinerja auditor yang dapat dipakai di dalam penelitian sebanyak 13 item soal.

2) Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan Item Soal	Nilai <i>Corrected Item-Total</i>	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	Soal 1	0,636	0,444	Valid
2.	Soal 2	0,761	0,444	Valid
3.	Soal 3	0,770	0,444	Valid
4.	Soal 4	0,487	0,444	Valid
5.	Soal 5	0,593	0,444	Valid
6.	Soal 6	0,783	0,444	Valid
7.	Soal 7	0,701	0,444	Valid
8.	Soal 8	0,563	0,444	Valid
9.	Soal 9	0,617	0,444	Valid
10.	Soal 10	0,648	0,444	Valid
11.	Soal 11	0,367	0,444	Tidak Valid
12.	Soal 12	0,758	0,444	Valid
13.	Soal 13	0,539	0,444	Valid
14.	Soal 14	0,324	0,444	Tidak Valid
15.	Soal 15	0,803	0,444	Valid
16.	Soal 16	0,639	0,444	Valid
17.	Soal 17	0,744	0,444	Valid
18.	Soal 18	0,639	0,444	Valid
19.	Soal 19	0,593	0,444	Valid
20.	Soal 20	0,783	0,444	Valid
21.	Soal 21	0,701	0,444	Valid
22.	Soal 22	0,324	0,444	Tidak Valid
23.	Soal 23	0,803	0,444	Valid

Berdasarkan tabel 3.4 di atas diketahui item soal nomor 11 dengan nilai = 0,367, item soal nomor 14 dengan nilai 0,324 dan item soal nomor 22 dengan nilai 0,324 dimana masing-masing item soal tersebut memiliki nilai di bawah 0,444 yang menunjukkan item soal tidak valid sehingga kuesioner pada variabel komitmen organisasi yang dapat dipakai di dalam penelitian sebanyak 20 item soal.

3) Variabel Motivasi

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Pertanyaan Item Soal	Nilai <i>Corrected Item-Total</i>	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	Soal 1	0,592	0,444	Valid
2.	Soal 2	0,723	0,444	Valid
3.	Soal 3	0,777	0,444	Valid
4.	Soal 4	0,478	0,444	Valid
5.	Soal 5	0,559	0,444	Valid
6.	Soal 6	0,758	0,444	Valid
7.	Soal 7	0,685	0,444	Valid
8.	Soal 8	0,526	0,444	Valid
9.	Soal 9	0,624	0,444	Valid
10.	Soal 10	0,635	0,444	Valid
11.	Soal 11	0,365	0,444	Tidak Valid
12.	Soal 12	0,746	0,444	Valid
13.	Soal 13	0,557	0,444	Valid
14.	Soal 14	0,250	0,444	Tidak Valid
15.	Soal 15	0,801	0,444	Valid

Berdasarkan tabel 3.5 di atas diketahui item soal nomor 11 dengan nilai = 0,365 dan item soal nomor 14 dengan nilai 0,250 dimana item soal tersebut memiliki nilai di bawah 0,444 yang menunjukkan item soal tidak

valid sehingga kuesioner pada variabel motivasi yang dapat dipakai di dalam penelitian sebanyak 13 item soal.

3) Variabel Kecerdasan Emosional

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

No	Pertanyaan Item Soal	Nilai <i>Corrected Item-Total</i>	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	Soal 1	0,629	0,444	Valid
2.	Soal 2	0,653	0,444	Valid
3.	Soal 3	0,279	0,444	Tidak Valid
4.	Soal 4	0,748	0,444	Valid
5.	Soal 5	0,505	0,444	Valid
6.	Soal 6	0,314	0,444	Tidak Valid
7.	Soal 7	0,676	0,444	Valid
8.	Soal 8	0,560	0,444	Valid
9.	Soal 9	0,731	0,444	Valid
10.	Soal 10	0,466	0,444	Valid
11.	Soal 11	0,629	0,444	Valid
12.	Soal 12	0,653	0,444	Valid
13.	Soal 13	0,279	0,444	Tidak Valid
14.	Soal 14	0,748	0,444	Valid
15.	Soal 15	0,193	0,444	Tidak Valid
16.	Soal 6	0,243	0,444	Tidak Valid
17.	Soal 7	0,104	0,444	Tidak Valid
18.	Soal 8	0,229	0,444	Tidak Valid
19.	Soal 9	0,522	0,444	Valid
20.	Soal 20	0,627	0,444	Valid
21.	Soal 21	0,823	0,444	Valid
22.	Soal 22	0,662	0,444	Valid
23.	Soal 23	0,592	0,444	Valid
24.	Soal 24	0,694	0,444	Valid
25.	Soal 25	0,731	0,444	Valid

26.	Soal 26	0,314	0,444	Valid
27.	Soal 27	0,676	0,444	Valid
28.	Soal 28	0,229	0,444	Tidak Valid
29.	Soal 29	0,522	0,444	Valid
No	Pertanyaan Item Soal	Nilai Corrected Item-Total	Nilai r_{tabel}	Keterangan
30.	Soal 30	0,627	0,444	Valid
31.	Soal 31	0,823	0,444	Valid
32.	Soal 32	0,662	0,444	Valid
33.	Soal 33	0,592	0,444	Valid
34.	Soal 34	0,823	0,444	Valid
35.	Soal 35	0,662	0,444	Valid
36.	Soal 36	0,592	0,444	Valid

Berdasarkan tabel 3.6 di atas diketahui item soal nomor 3 dengan nilai = 0,279, item soal nomor 6 dengan nilai 0,314, item soal nomor 13 dengan nilai 0,279, item soal 15 dengan nilai 0,193, item soal nomor 16 dengan nilai 0,243, item soal nomor 7 dengan nilai 0,104, item soal nomor 18 dengan nilai 0,229 dan item soal nomor 28 dengan nilai 0,229 dimana masing-masing item soal tersebut memiliki nilai di bawah 0,444 yang menunjukkan item soal tidak valid sehingga kuesioner pada variabel kecerdasan emosional yang dapat dipakai di dalam penelitian sebanyak 28 item soal.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai

Cronbach Alpha > 0,60. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Imam Ghozali, 2009). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai r_{hitung}	Keterangan
1.	Kinerja Auditor	0,883	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	0,939	Reliabel
3.	Motivasi	0,904	Reliabel
4.	Kecerdasan Emosional	0,903	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kinerja auditor, komitmen organisasi, motivasi dan kecerdasan emosional memperoleh masing-masing nilai di atas 0,60 sehingga semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini terdiri dari analisis statistik deskriptif dan analisa data untuk menjawab hipotesis dengan menggunakan analisis Korelasi Bivariat dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang diuraikan sebagai berikut:

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran/ deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yang berasal dari jawaban responden. Analisis ini menggunakan tabel statistik deskriptif yang menggambarkan kisaran teoritis, kisaran aktual, *mean*, modus dan standar deviasi (Imam Ghozali, 2009).

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Untuk menjawab hipotesis pertama sampai yang ketiga menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu komitmen Organisasi (X_1), motivasi (X_2), terhadap variabel terikat yaitu kinerja auditor (Y). Persamaan dari regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor

a = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien regresi

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Motivasi

3.7.3 *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Untuk menjawab hipotesis keempat dan kelima digunakan analisis MRA. *Moderated Regression Analysis (MRA)* adalah bentuk regresi yang dirancang secara hirarki untuk menentukan hubungan antara dua variabel yang dipengaruhi oleh variabel ketiga atau moderating (Nunnaly dan Bernstein, 1994 dalam Supriyono, 2004). Persamaan regresi menguji H_1 adalah berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1 \cdot X_3 + \beta_5 X_2 \cdot X_3 + \epsilon$$

H_2 diterima jika signifikan $\alpha < 0,05$ (Kanie dan Beron, 1986).

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor

- a = Konstanta Regresi
 X_1 = Komitmen Organisasi
 X_2 = Motivasi
 X_3 = Kecerdasan Emosional
 $X_1.X_3$ = Interaksi Komitmen Organisasi Dan Kecerdasan Emosional
 $X_2.X_3$ = Interaksi Motivasi Dan Kecerdasan Emosional
 β_1 = Koefisien Komitmen Organisasi
 β_2 = Koefisien Motivasi
 β_3 = Koefisien Kecerdasan Emosional
 β_4 = Koefisien Interaksi Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional
 β_5 = Koefisien Interaksi Motivasi dan Kecerdasan Emosional

Sebelum dilakukan uji analisis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Imam Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji asumsi klasik digunakan untuk menguji bahwa analisis regresi bebas dari asumsi klasik seperti normalitas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas. Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang diuraikan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan dua cara yaitu analisis grafik dan uji statistik non-parametrik.

Dalam analisis grafik apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, begitu pula sebaliknya. Selanjutnya dilakukan uji statistik non-parametrik untuk melengkapi hasil analisis grafik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (1-Sample K-S). Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05, maka variabel terdistribusi normal (Imam Ghazali, 2009).

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolonieritas yaitu nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 (Imam Ghazali, 2009).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain di dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan terjadi

heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2009).

3.7.4 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis di dalam penelitian ini terdiri dari uji F dan uji t yang diuraikan sebagai berikut:

1) Uji t

Sunyoto (2013) mengemukakan bahwa pengujian parsial dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan masing-masing nilai koefisien (β_1 dan β_2) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat (Y). Sementara itu Koncoro (2007) menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pada *output* hasil regresi sudah tercantum secara otomatis nilai t_{hitung} . Kita hanya memerlukan nilai t_{tabel} sesuai dengan derajat bebas dan taraf nyatanya. Suatu variabel akan berpengaruh nyata apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r_{hitung}

2) Uji F

Pengujian ini melibatkan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam menganalisis ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama. Pengujian secara simultan menggunakan distribusi F yaitu membandingkan antara F_{hitung} (F_{rasio}) dengan F_{tabel} (Sunyoto, 2013). Sementara itu Koncoro (2007) menyatakan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Pada dasarnya nilai F diturunkan dari tabel ANOVA (*analysis of variance*). Pada hasil *output* akan diketahui nilai F_{hitung} . Untuk memutuskan apakah akan menerima atau menolak H_0 , kita harus membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Ketika H_0 ditolak secara otomatis H_1 diterima. Kesimpulan dari diterimanya H_1 adalah nilai koefisien regresi tidak sama dengan nol, dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, atau dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel terikatnya (Suharyadi dan Purwanto, 2013).

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel Independen

n = jumlah sampel

3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap Y. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai *Adjusted-R²* maka semakin tinggi variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel. Adapun rumus untuk menghitungnya adalah: $KD = r^2 \times 100\%$

Keterangan

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Inspektorat Provinsi Sumatera Utara

Inspektorat Provinsi Sumatera Utara dalam pelaksanaan tugasnya berpedoman kepada Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor: 9 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah Provinsi Sumatera Utara yang dituangkan dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 38 Tahun 2010 tentang uraian tugas, fungsi dan tata kerja inspektorat daerah Provinsi Sumatera Utara, yang di dalamnya dimuat mengenai tugas- tugas, kewajiban dan wewenang dari Inspektorat Provinsi tersebut. Mengacu pada ketentuan dalam pasal 21 peraturan daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Provinsi Sumatera Utara yang dituangkan dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 38 Tahun 2010 tentang uraian tugas, fungsi dan tata kerja inspektorat daerah Provinsi Sumatera Utara yaitu:

- a. Inspektorat Daerah merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang inspektur yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur secara teknis administratif mendapat pembinaan dari sekretaris daerah.

- b. Inspektorat daerah mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan Pemerintah Daerah Kabupaten Kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten Kota serta tugas pembantuan.

4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden, dapat diidentifikasi karakteristik responden yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja yang diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

No		f	%
1.	Umur		
	< 35 tahun	13	26,0
	≥ 35 tahun	37	74,0
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	18	36,0
	Perempuan	32	64,0
3.	Pendidikan		
	D3	6	12,0
	S1	44	88,0
4.	Lama Bekerja		
	< 10 tahun	35	70,0
	≥ 10 tahun	15	30,0

Berdasarkan data yang dikumpulkan diketahui bahwa umur responden mayoritas dengan umur > 35 tahun sebanyak 74% sedangkan umur < 35 tahun diperoleh 26%, jenis kelamin responden mayoritas perempuan sebanyak 64% sedangkan laki-laki diperoleh 36%, pendidikan responden mayoritas S1 sebanyak 88% sedangkan D3 diperoleh 12% dan lama bekerja responden mayoritas < 10 tahun sebanyak 70% sedangkan > 10 tahun diperoleh 30%.

4.1.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Data yang diperoleh dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor. Menurut Sugiyono (2010) bahwa prinsip kategorisasi dilakukan yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah kategori}}$$

.dimana skor maksimum = 5, skor minimum = 1 dan jumlah kategori adalah 5, sehingga interval kategorinya diperoleh = 0,8. Berdasarkan hasil rentang skor di atas maka interval penilain dan kategori penilaian untuk setiap jawaban responden tampak pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

No.	Interval Kuesioner	Kategori Penilaian
1.	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2.	1,81 – 2,61	Rendah
3.	2,62 – 3,42	Cukup
4.	3,43 – 4,23	Baik
5.	4,24 – 5,04	Sangat Baik

Hasil analisis deskriptif berdasarkan variabel yang diteliti diuraikan sebagai berikut:

1. Kinerja Auditor

Instrumen penelitian variabel kinerja auditor dengan 13 item soal dimana alternatif jawaban menggunakan skala Likert yaitu: sangat setuju (SS), setuju

(S), Netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Distribusi jawaban variabel kinerja auditor dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Jawaban Kinerja Auditor

No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kategori
		F %	SS	S	N	TS		
1.	Dalam menyelesaikan tugas di lapangan saya mempunyai inisiatif untuk mencari langkah yang terbaik	F % 22 44.0	26 52.0	0	2 4.0	0	4.36	Sangat Baik
2.	Setelah melakukan pemeriksaan penyiapan dan penyerahan laporan selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan	F % 17 34.0	28 56.0	0	5 10.0	0	4.14	Baik
3.	Setiap melakukan pemeriksaan baik reguler maupun pada pemeriksaan tertentu atau Kasus Penetapan kriteria, penyebab dan rekomendasi selalu akurat	F % 21 42.0	22 44.0	0	7 14.0	0	4.14	Baik
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya dituntut untuk dapat menyelesaikan dengan ketelitian yang tinggi	F % 17 34.0	24 48.0	0	8 16.0	1 2.0	3.96	Baik
5.	Dalam melaksanakan pemeriksaan, saya kadang kala kurang sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang ditetapkan.	F % 17 34.0	27 54.0	0	5 10.0	1 2.0	4.08	Baik
6.	Sebelum melakukan pemeriksaan tidak perlu membuat program kerja pemeriksaan/Program materi pemeriksaan	F % 15 30.0	26 52.0	0	9 18.0	0	3.94	Baik
7.	Berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan saya menggunakan segenap pengetahuan agar dapat memperoleh hasil yang optimal.	F % 20 40.0	19 38.0	0	9 18.0	2 4.0	3.92	Baik

No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kategori	
		F %	SS	S	N	TS			STS
8.	Saya mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	F %	17 34.0	25 50.0	0	8 16.0	0	4.02	Baik
9.	Dalam bekerja saya bisa menghasilkan kinerja yang optimal dengan disertai penghematan waktu dan biaya.	F %	18 36.0	25 50.0	0	7 14.0	0	4.08	Baik
10.	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan saya yang lain	F %	18 36.0	28 56.0	0	3 6.0	1 2.0	4.18	Baik
11.	Saya selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan	F %	15 30.0	29 58.0	0	5 10.0	1 2.0	4.04	Baik
12.	Hasil pekerjaan saya selalu dinilai sangat bagus.	F %	19 38.0	23 46.0	0	8 16.0	0	4.06	Baik
13.	Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit.	F %	20 40.0	25 50.0	0	5 10.0	0	4.20	Baik

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui bahwa sebagian besar auditor menyatakan bahwa dalam menyelesaikan tugas di lapangan auditor mempunyai inisiatif untuk mencari langkah yang terbaik, setelah melakukan pemeriksaan penyiapan dan penyerahan laporan selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, dalam melaksanakan pemeriksaan, sebelum melakukan pemeriksaan tidak perlu membuat program kerja pemeriksaan/program materi pemeriksaan, mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, dalam bekerja auditor bisa menghasilkan kinerja yang

optimal dengan disertai penghematan waktu dan biaya, mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu priode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan kerja yang lain, selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan, menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit.

2. Komitmen Organisasi

Instrumen penelitian variabel komitmen organisasi berisikan 20 item soal yang valid dengan alternatif jawaban menggunakan skala Likert yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), Netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Distribusi jawaban variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Jawaban Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	F %	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kategori
			SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya merasa ikut memiliki organisasi tempat saya bekerja.	F %	12 24.0	28 56.0	0	9 18.0	1 2.0	3.82	Baik
2.	Saya suka terlibat dalam kegiatan organisasi.	F %	11 22.0	25 50.0	0	10 20.0	4 8.0	3.58	Baik
3.	Saya merasa terikat dengan organisasi saya.	F %	11 22.0	28 56.0	0	11 22.0	0	3.78	Baik
4.	Saya akan menghabiskan sisa karir saya dalam organisasi.	F %	13 26.0	22 44.0	0	13 26.0	2 4.0	3.62	Baik
5.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi tempat saya bekerja.	F %	9 18.0	21 42.0	0	19 38.0	1 2.0	3.36	Cukup
6.	Organisasi tempat bekerja merupakan yang terbaik untuk mengembangkan diri.	F %	14 28.0	18 36.0	0	18 36.0	0	3.56	Baik
7.	Saya merasa bahwa sedikit pilihan yang saya miliki jika saya meninggalkan pekerjaan	F %	7 14.0	32 64.0	0	11 22.0	0	3.70	Baik

No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kategori	
		F %	SS	S	N	TS			STS
8.	Sampai detik ini saya masih memiliki keinginan tetap berada dalam organisasi karena saya membutuhkannya.	F %	4 8.0	33 66.0	0	13 26.0	0	3.56	Baik
9.	Saya pribadi merasa bahwa organisasi tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya.	F %	9 18.0	28 56.0	0	12 24.0	1 2.0	3.64	Baik
10.	Merasa nyaman didalam organisasi ini	F %	12 24.0	26 52.0	0	11 22.0	1 2.0	3.74	Baik
11.	Merasa bangga menjadi bagian organisasi	F %	12 24.0	23 46.0	0	14 28.0	1 2.0	3.62	Baik
12.	Merasa masalah yang terjadi diorganisasi menjadi permasalahan saya juga	F %	10 20.0	24 48.0	0	15 30.0	1 2.0	3.54	Baik
13.	Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini	F %	9 18.0	31 62.0	0	10 20.0	0	3.78	Baik
14.	Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji	F %	16 32.0	19 38.0	0	14 28.0	1 2.0	3.70	Baik
15.	Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat	F %	12 24.0	25 50.0	0	13 26.0	0	3.72	Baik
16.	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar	F %	15 30.0	26 52.0	0	9 18.0	0	3.94	Baik
17.	Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali	F %	10 20.0	29 58.0	0	10 20.0	1 2.0	3.74	Baik
18.	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	F %	14 28.0	21 42.0	0	11 22.0	4 8.0	3.60	Baik
19.	Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar	F %	16 32.0	17 34.0	0	15 30.0	2 4.0	3.60	Baik
20.	Yakin terhadap organisasi ini	F %	18 36.0	17 34.0	0	13 26.0	2 4.0	3.72	Baik

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diketahui bahwa jawaban auditor sebagian besar menyatakan merasa ikut memiliki organisasi tempat bekerja, suka terlibat dalam kegiatan organisasi, merasa terikat dengan organisasi, memiliki keinginan tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya, merasa bahwa organisasi tempat bekerja sangat berarti bagi auditor, nyaman

di dalam organisasi, memiliki rasa suka duka terhadap organisasi, berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat, merasa berat jika meninggalkan organisasi, sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan, masih ada tanggung jawab jika ingin keluar dan yakin terhadap organisasi.

3. Motivasi

Instrumen penelitian variabel motivasi berisikan 13 item soal yang valid dengan alternatif jawaban menggunakan skala Likert yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), Netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Distribusi jawaban variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Jawaban Motivasi

No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kategori	
		F %	SS	S	N	TS			STS
1.	Saya mendapatkan kebutuhan yang layak	F %	16 32.0	31 62.0	0	1 2.0	2 4.0	4.22	Baik
2.	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan.	F %	9 18.0	33 66.0	0	1 2.0	7 14.0	3.88	Baik
3.	Saya memiliki hubungan yang erat dengan rekan kerja saya	F %	5 10.0	35 70.0	0	2 4.0	8 16.0	3.74	Baik
4.	Saya sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.	F %	12 24.0	29 58.0	0	2 4.0	7 14.0	3.92	Baik
5.	Saya suka melaksanakan tugas yang menantang	F %	9 18.0	39 78.0	0	1 2.0	1 2.0	4.12	Cukup
6.	Saya mendambakan kedudukan dalam suatu jabatan di tempat kerja saya ini	F %	6 12.0	38 76.0	0	1 2.0	5 10.0	3.90	Baik
7.	Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di tempat kerja saya ini	F %	9 18.0	30 60.0	0	1 2.0	10 20.0	3.76	Baik

No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kategori	
		F %	SS	S	N	TS			STS
8.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan di tempat kerja saya ini	F %	11 22.0	32 64.0	0	1 2.0	6 12.0	3.96	Baik
9.	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	F %	7 14.0	34 68.0	0	1 2.0	8 16.0	3.80	Baik
10.	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	F %	9 18.0	37 74.0	0	1 2.0	3 6.0	4.04	Baik
11.	Saya selalu bersemangat seperti atasan saya dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi karyawan yang berprestasi	F %	8 16.0	37 74.0	0	2 4.0	3 6.0	4.00	Baik
12.	Apabila saya menemui masalah dalam bekerja saya tidak segan untuk bertanya keatasan ataupun rekan kerja supaya hasilnya memuaskan	F %	22 44.0	15 30.0	0	1 2.0	12 24.0	3.94	Baik
13.	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal	F %	22 44.0	21 42.0	0	1 2.0	6 12.0	4.18	Baik

Berdasarkan tabel 4.5 yang telah ditampilkan di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar auditor menyatakan mendapatkan kebutuhan yang layak, merasa aman dalam melakukan pekerjaan, memiliki hubungan yang erat dengan rekan kerja, sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, suka melaksanakan tugas yang menantang, mendambakan kedudukan dalam suatu jabatan di tempat kerja, mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di tempat kerja, bekerja keras untuk

mendapatkan promosi jabatan di tempat kerja, gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup, kinerja dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas, selalu bersemangat seperti atasan dan rekan kerja dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar menjadi karyawan yang berprestasi.

4. Kecerdasan Emosional

Instrumen penelitian variabel kecerdasan emosional berisikan 28 item soal yang valid dengan alternatif jawaban menggunakan skala Likert yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Distribusi jawaban variabel kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Kecerdasan Emosional

No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kategori	
		F %	SS	S	N	TS			STS
1.	Saya mampu mengenali emosi yang sedang saya alami, jika sedang marah	F %	21 42.0	27 54.0	0	2 4.0	0	4.34	Baik
2.	mampu mengenali emosi yang sedang saya alami, jika sedang senang	F %	17 34.0	29 58.0	0	4 8.0	0	4.18	Baik
3.	Saya bisa mengekspresikan (mengungkapkan) emosi saya dengan cara yang sesuai	F %	27 54.0	6 12.0	0	2 4.0	0	3.94	Baik
4.	Saya menyadari apa penyebab munculnya perasaan yang sedang saya alami (mis: senang, sedih, marah, dll)	F %	19 38.0	22 44.0	44.0	9 18.0	0	4.02	Baik
5.	Saya sadar situasi yang menyebabkan saya berfikiran negatif	F %	14 28.0	31 62.0	0	5 10.0	0	4.08	Cukup
6.	Saya menyadari bagaimana perasaan saya mempengaruhi kinerja saya	F %	12 24.0	30 60.0	0	6 12.0	2 4.0	3.88	Baik

No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kategori	
		F %	SS	S	N	TS			STS
7.	Saya tidak kehilangan kontrol ketika saya sedang marah	F %	18 36.0	24 48.0	0	8 16.0	0	4.04	Baik
8.	Saya mampu menghibur diri sendiri ketika ditimpa kesedihan	F %	13 26.0	35 70.0	0	2 4.0	0	4.18	Baik
9.	Saya mampu mengatasi diri dengan cepat dari suasana hati yang sedang buruk	F %	16 32.0	32 64.0	0	2 4.0	0	4.24	Baik
10.	Saya tidak mudah tersinggung atas kritik dan perkataan orang lain terhadap saya	F %	23 46.0	26 52.0	0	1 2.0	0	4.42	Sangat Baik
11.	Saya bertindak hati-hati dalam melakukan suatu tindakan	F %	19 38.0	31 62.0	0	0	0	4.38 00	Baik
12.	Saya bisa bekerja secara konsisten ketika berada di bawah tekanan	F %	24 48.0	26 52.0	0	0	0	4.48	Baik
13.	Saya tidak menjadi sedih dalam jangka waktu yang lama bila ada sesuatu yang salah dalam pekerjaan	F %	20 40.0	29 58.0	0	1 2.0	0	4.36	Baik
14.	Saya cepat tanggap memperbaiki masalah yang sedang saya alami	F %	18 36.0	31 62.0	0	1 2.0	0	4.32	Baik
15.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan saya	F %	13 26.0	37 74.0	0	0	0	4.26	Baik
16.	Saya dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain	F %	19 38.0	28 56.0	0	3 6.0	0	4.26	Baik
17.	Saya berbagi kasih sayang dan perhatian kepada sesama	F %	20 40.0	27 54.0	0	3 6.0	0	4.28	Baik
18.	Saya menawarkan bantuan yang sesuai kepada orang lain dengan senang hati	F %	14 28.0	31 62.0	0	5 10.0	0	4.08	Baik
19.	Saya mendengarkan keluhan orang lain dengan penuh perhatian	F %	13 26.0	30 60.0	0	7 14.0	0	3.98	Baik
20.	Saya membantu orang lain sesuai dengan kebutuhan perasaan mereka	F %	20 40.0	22 44.0	0	8 16.0	0	4.08	Baik
21.	Saya terampil membaca perasaan orang lain	F %	22 44.0	23 46.0	0	4 8.0	1 2.0	4.22	Baik

No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kategori	
		F %	SS	S	N	TS			STS
22.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan orang yang memiliki latar belakang yang berbeda dengan saya	F %	17 34.0	22 44.0	0	11 22.0	0	3.90	Baik
23.	Saya dapat membuat orang lain merasa nyaman dengan saya	F %	26 52.0	20 40.0	0	4 8.0	0	4.36	Baik
24.	Saya mudah bergaul dengan orang lain	F %	23 46.0	22 44.0	0	5 10.0	0	4.26	Baik
25.	Saya menghormati ketika berhubungan dengan orang-orang dari latar belakang yang berbeda	F %	24 48.0	18 36.0	0	7 14.0	1 2.0	4.14	Baik
26.	Sebelum membuat keputusan, saya mendengarkan pandangan orang lain	F %	31 62.0	14 28.0	0	4 8.0	1 2.0	4.40	Sangat Baik
27.	Jika ada suatu masalah saya lebih memilih memecahkan masalah secara bersama-sama	F %	19 38.0	30 60.0	0	1 2.0	0	4.34	Baik
28.	Sebisa mungkin, saya menghindari perpecahan atau perselisihan diantara rekan-rekan saya	F %	27 54.0	19 38.0	0	4 8.0	0	4.38	Baik

Berdasarkan tabel 4.6 yang telah ditampilkan di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar auditor menyatakan mampu mengenali emosi yang sedang dialami jika sedang marah, mampu mengenali emosi yang sedang dialami jika sedang senang, bisa mengekspresikan (mengungkapkan) emosi dengan cara yang sesuai, sadar situasi yang menyebabkan berfikiran negatif, menyadari bagaimana perasaan mempengaruhi kinerja, mampu menghibur diri sendiri ketika ditimpa kesedihan, mampu mengatasi diri dengan cepat dari suasana hati yang sedang buruk, tidak mudah tersinggung atas kritik dan perkataan orang lain, bertindak hati-hati dalam melakukan suatu tindakan,

bisa bekerja secara konsisten ketika berada di bawah tekanan, tidak menjadi sedih dalam jangka waktu yang lama bila ada sesuatu yang salah dalam pekerjaan, tidak menunda-nunda pekerjaan, dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain, berbagi kasih sayang dan perhatian kepada sesama, menawarkan bantuan yang sesuai kepada orang lain dengan senang hati, mendengarkan keluhan orang lain dengan penuh perhatian, dapat membuat orang lain merasa nyaman, sebelum membuat keputusan, auditor mendengarkan pandangan orang lain, jika ada suatu masalah lebih memilih memecahkan masalah secara bersama-sama, sebisa mungkin menghindari perpecahan atau perselisihan diantara rekan-rekan.

Berdasarkan distribusi jawaban dari masing-masing variabel yang telah dikemukakan di atas, maka hasil statistik deskriptif tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Auditor	50	34	65	53.12	7.945
Komitmen Organisasi	50	40	97	73.32	15.395
Motivasi	50	36	65	51.46	7.536
Kecerdasan Emosional	50	99	134	117.78	12.012

Dari tabel di atas terlihat bahwa kinerja audit dengan nilai minimum 34 dan nilai maksimum 65 dengan rata-rata 53,12 dan standar deviasi 5,951. Sementara komitmen organisasi diperoleh nilai minimum 40 dan nilai maksimum 97 dengan rata rata 73,32 dan standar deviasi 15,395. Pada

variabel motivasi dengan nilai minimum 23 dan nilai maksimum 52 dengan rata-rata 39,90 dan standar deviasi 5,552 sedangkan variabel kecerdasan emosional dengan nilai minimum 75 dan nilai maksimum 107 dengan rata-rata 91,44 dan standar deviasi 10,234.

4.1.4. Hasil Analisa Data

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan MRA sehingga terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik kemudian dilanjutkan dengan analisa regres linier berganda dan MRA yang diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan analisis regres linier berganda dan MRA sehingga diperlukan uji asumsi klasik yang diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Nilai K-Z	Keterangan
1.	Kinerja Auditor	0,873	Berdistribusi Normal
2.	Komitmen Organisasi	0,944	Berdistribusi Normal
3.	Motivasi	0,091	Berdistribusi Normal
4.	Kecerdasan Emosional	0,064	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dari masing-masing variabel menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa masing-masing data berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolonieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen yaitu dikatakan tidak terjadi multikolonieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	.323	3.096
	Motivasi	.638	1.568
	Kecerdasan Emosional	.384	2.603

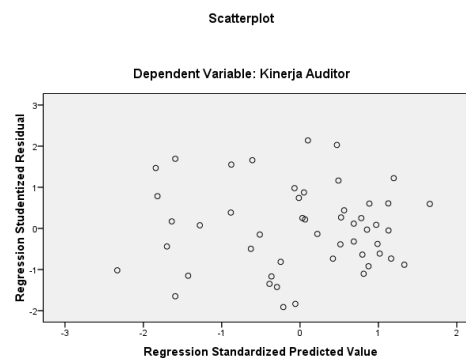
a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain di dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya

heteroskedastisitas, dapat melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu pada titik titik tersebut sehingga dapat dinyatakan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Hasil Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier yang digunakan untuk mengungkap pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja auditor secara parsial maupun secara simultan. Hasil analisis regresi linier dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Hasil Persamaan Linier Berganda

Hasil persamaan linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.339	4.698		3.478	.001
	Komitmen Organisasi	.246	.059	.477	4.202	.000
	Motivasi	.367	.107	.390	3.440	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program statistik komputer diperoleh nilai konstanta = 16,339, koefisien regresi X_1 = 0,246 dan koefisien regresi X_2 = 0,367 sehingga diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 16,339 + 0,246X_1 + 0,367X_2.$$

Adapun makna dari persamaan regresi linier adalah:

- a) Nilai konstanta = 16,339 menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi dan motivasi tidak mengalami perubahan (konstan) maka kinerja auditor diperoleh sebesar = 16,339.

- b) Nilai koefisien regresi komitmen organisasi $\beta_1 = 0,246$ yang artinya kenaikan komitmen organisasi 100% akan menyebabkan peningkatan kinerja auditor sebesar 24,6.
- c) Nilai koefisien regresi motivasi $\beta_2 = 0,367$ yang artinya kenaikan motivasi 100% akan menyebabkan peningkatan kinerja auditor sebesar 36,7.

b. Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis berdasarkan tujuan penelitian pertama sampai ketiga menggunakan uji t dan uji F yang diuraikan sebagai berikut:

1) Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pada *output* hasil regresi sudah tercantum secara otomatis nilai t_{hitung} kemudian membandingkannya dengan nilai t_{tabel} sesuai dengan derajat bebas dan taraf nyatanya. Suatu variabel akan berpengaruh nyata secara parsial apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} X_1 = 4,202 > t_{tabel} = 2,010$ dan signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga hipotesis H1 diterima yang artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selanjutnya berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} X_2 = 3,440 > t_{tabel} = 2,010$ dan signifikansi = $0,001$

$< \alpha = 0,05$ sehingga hipotesis H2 diterima yang artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2) Uji F

Pengujian ini melibatkan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam menganalisis ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama. Pada hasil *output* akan diketahui nilai F_{hitung} kemudian membandingkannya dengan F_{tabel} sesuai dengan derajat bebas dan taraf nyatanya. Suatu variabel akan berpengaruh nyata secara simultan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil analisa uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Analisa Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1827.057	2	913.528	33.909	.000 ^a
	Residual	1266.223	47	26.941		
	Total	3093.280	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 33,909 > F_{tabel} = 3,20$ sehingga hipotesis H1 diterima yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap Y. Semakin tinggi nilai *Adjusted-R²* maka semakin tinggi variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel. Hasil koefisien determinasi tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.573	5.190

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diketahui nilai $R_{square} = 0,591$ sehingga hasil yang diperoleh adalah $0,591 \times 100\% = 59,1\%$ yang artinya pengaruh komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor sebesar 59,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 41,9% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Hasil Analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi bivariat dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA). *Moderated Regression Analysis* (MRA) adalah bentuk regresi yang dirancang secara hirarki untuk menentukan hubungan antara dua variabel yang dipengaruhi oleh variabel ketiga atau moderating. Hasil MRA dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Persamaan Regresi Moderasi

Hasil uji statistik dengan regresi moderating dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Analisa *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.869	30.467		4.591	.000
	Komitmen Organisasi	-1.115	.413	-2.161	-2.702	.010
	Motivasi	-.631	.472	-.671	-1.337	.188
	Kecerdasan Emosional	-1.031	.273	-1.878	-3.779	.000
	X1_X3	.011	.004	3.525	3.036	.004
	X2_X3	.009	.004	1.656	2.138	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil analisa data dengan moderasi diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 39,869 - 1,115X_1 - 0,631X_2 - 1,031 X_3 + 0,011X_1.X_3 + 0,009X_2.X_3$$

b. Hasil Uji Hipotesis Moderasi

Berdasarkan hasil uji statistik dengan moderasi $X_1.X_3$ diperoleh nilai signifikan $0,004 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan kecerdasan emosional memoderisasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Selanjutnya berdasarkan tabel di atas juga diketahui bahwa moderasi $X_2.X_3$ diperoleh nilai signifikan $0,038 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan

kecerdasan emosional memoderisasi pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor.

c. Koefisien Determinasi Moderasi

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi Moderasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.698	4.366

a. Predictors: (Constant), X2_X3, Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, Motivasi, X1_X3

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar = 0,729 atau 72,9% dimana hasil ini lebih besar sebelum dimoderasi yaitu 59,1% sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional memperkuat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja auditor.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $t_{hitung} X_1 = 4,202 > t_{tabel} = 2,010$ yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini dapat ditinjau dari pendapat Sinambela (2016) yang mengartikan kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan serta pendapat Ida Bagus Nugraha dan I

Wayan Ramantha (2015) mengemukakan bahwa kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.

Namun demikian kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel organisasi tersebut seperti komitmen organisasi (Gibson, 2015). Melalui Kreitner dan Kinicki (2014) dinyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Pendapat di atas tersebut dapat terlihat dari beberapa data yang diperoleh diketahui bahwa komitmen organisasi yang dimiliki auditor adalah: merasa ikut memiliki organisasi di tempat bekerja, suka terlibat dalam kegiatan organisasi, merasa terikat dengan organisasi, memiliki keinginan tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya, merasa bahwa organisasi tempat bekerja sangat berarti bagi auditor, nyaman di dalam organisasi, memiliki rasa suka duka terhadap organisasi, berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat, merasa berat jika meninggalkan organisasi, sadar bahwa komitmen adalah hal

yang harus dilakukan, masih ada tanggung jawab jika ingin keluar dan yakin terhadap organisasi.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa auditor yang memiliki sikap merasa memiliki organisasi di tempat kerja menunjukkan bahwa auditor tidak akan pernah ingin berpindah dari tempat ia bekerja. Dari komitmen yang dimiliki auditor tersebut memberikan dampak terhadap kinerja auditor seperti pemeriksaan penyiapan dan penyerahan laporan selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, melaksanakan pemeriksaan, mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan yang lain, memberikan usulan konstruktif kepada atasan mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan, serta auditor menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit.

Hal ini sesuai dengan pendapat Jerald Greenberg dan Robert Baron (2003) yang mengemukakan bahwa agar tujuan organisasi dapat terlaksana, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki komitmennya untuk menjalankan tujuannya dengan tiga aspek yaitu: 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu karyawan yang memiliki *affective commitment* akan tetap berada dalam organisasi karena mendukung tujuan organisasi, 2) Komitmen kontinuans (*continuance commitment*) yaitu hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi, dan 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib memajukan organisasi.

Jika auditor memiliki komitmen organisasi yang tinggi tersebut, maka auditor akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan agar memperoleh hasil kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi dari auditor tersebut terlihat dari hasil yang diperoleh yaitu: dalam menyelesaikan tugas di lapangan auditor mempunyai inisiatif untuk mencari langkah yang terbaik, setelah melakukan pemeriksaan penyiapan dan penyerahan laporan selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, dalam melaksanakan pemeriksaan, sebelum melakukan pemeriksaan tidak perlu membuat program kerja pemeriksaan/program materi pemeriksaan, mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, dalam bekerja auditor bisa menghasilkan kinerja yang optimal dengan disertai penghematan waktu dan biaya, mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan kerja yang lain, selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan, menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit.

Namun di dalam pelaksanaannya, komitmen organisasi ini tidak dapat sepenuhnya berjalan karena dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini terlihat dari data menunjukkan adanya beberapa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang rendah. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui : auditor merasa bukan bagian dari keluarga pada organisasi tempat bekerja, organisasi tempat bekerja merupakan tempat yang terbaik untuk mengembangkan diri, merasa terikat dengan organisasi. Hal ini menurut David (1997) dalam Sopiah (2008) bahwa

faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi adalah karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yetta Tri Nidya (2012) pada SPBU Coco Pertamina MT Haryono menyebutkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan komponen komitmen normatif merupakan komponen komitmen organisasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja auditor. Komitmen organisasi menunjukkan keinginan auditor untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai auditor. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki auditor, maka semakin tinggi kinerja auditor.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $t_{hitung} X_2 = 3,440 > t_{tabel} = 2,010$ yang menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2014) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang auditor dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri auditor yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental auditor merupakan kondisi mental yang mendorong diri untuk berusaha mencapai prestasi

kerja secara maksimal. Seorang auditor harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Motivasi yang tergambar dalam diri beberapa auditor adalah: bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan di tempat kerja, selalu bersemangat seperti atasan dan rekan kerja dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar menjadi karyawan yang berprestasi. Hal ini mencerminkan auditor mempunyai motivasi yang tinggi, baik dari dalam diri sendiri (internal) maupun motivasi dari luar diri sendiri (eksternal). Motivasi sangat diperlukan bagi auditor agar dapat bekerja dengan optimal karena dengan adanya motivasi akan menimbulkan antusias yang tinggi dan kekuatan untuk menjalankan tugasnya secara profesional. Motivasi menjadikan auditor memiliki hasrat yang kuat dalam mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja untuk menyelesaikan seluruh tugas yang diembankan sehingga mencapai tujuan yang telah inspektorat.

Motivasi yang tinggi memberikan dampak positif pada kinerja auditor seperti pemeriksaan penyiapan dan penyerahan laporan selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, melaksanakan pemeriksaan, mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan yang lain, memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan, serta auditor menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit.

Hasil dari motivasi dari auditor di atas sejalan yang dikemukakan Pamela dan Oloko (2015) yang menyatakan motivasi merupakan kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan. Melalui pendapat Chukwuma dan Obiefuna (2014) diketahui bahwa motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Berdasarkan hal di atas maka dapat diketahui bahwa tinggi rendahnya tingkat kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan diantaranya adalah motivasi sehingga dengan demikian motivasi harus mendapat perhatian khusus dari setiap pimpinan, karena motivasi yang tinggi pada auditor dapat mempengaruhi kinerja auditor untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini diperkuat melalui pendapat Gagne et al. (2005), Jason D. Ellis (2010) dan Tuan Luu Trong (2011) yang menegaskan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dan dasyat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula Anton Soekiman dan Billy Ukur Purbasakti (2013) menyatakan bahwa tingkat motivasi kerja antara individu yang satu dengan yang lainnya tidak sama, karena faktor-faktor yang mempengaruhi pun berbeda-beda dan dalam hal ini seorang manajer dituntut untuk mampu

mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu seperti : kondisi kerja yang aman, keterlibatan yang berarti dalam organisasi, penghargaan yang tulus oleh para manajer, budaya manajemen yang mengilhami kepercayaan dan loyalitas, pekerjaan yang menantang dan kerjasama dan pelatihan lintas departemen.

Faktor motivasi seorang auditor merupakan elemen penting dalam melaksanakan tugas sebagai auditor. Motivasi auditor dalam melaksanakan audit pada dasarnya untuk melanjutkan keberlangsungan tugasnya sebagai auditor. Motivasi timbul karena yakin bahwa auditor mampu melakukan audit. Motivasi auditor merupakan kekuatan dari suatu kecenderungan seorang auditor untuk bertindak dengan cara-cara tertentu dan kekuatan tersebut tergantung pada suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output* tertentu dan daya tarik dari *output* itu bagi auditor tersebut.

4.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $F_{hitung} = 33,909 > F_{tabel} = 3,20$ yang menunjukkan komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian dapat ditinjau dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah : organisasi (Gibson, 2015) dan motivasi (Mangkunegara, 2014). Komitmen pada diri auditor serta adanya motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja auditor. Komitmen yang dimiliki seorang auditor merupakan kemampuan pribadi auditor untuk menunjang kinerjanya.

Di dalam bukunya Gibson disebutkan juga bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah : 1) faktor individu yang meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, 2) faktor psikologis yang meliputi: persepsi, peran, sikap kerja, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja dan 3) faktor organisasi yang meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah sikap kerja. Beberapa penelitian dinyatakan bahwa perilaku organisasi berhubungan dengan tiga sikap yaitu kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi.

Dari pendapat Gibson tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja auditor. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan auditor bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan bentuk sikap keterlibatan dan bentuk kesetiaan auditor dalam suatu organisasi, sementara motivasi terbentuk dari sikap auditor dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri auditor yang terarah untuk mencapai tujuan kerja yaitu menghasilkan kinerja yang tinggi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri auditor untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang artinya auditor harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Selain itu, situasi kerja atau lingkungan kerja dapat mempengaruhi seorang auditor di dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja tersebut dapat berupa

rekan kerja atau pimpinan. Sebagaimana diketahui bahwa di dalam pekerjaan bisa saja muncul berbagai permasalahan dari rekan kerja atau juga bisa dari pimpinan itu sendiri. Oleh karena situasi kerja dapat mempengaruhi auditor, maka diperlukan sikap mental yang kuat untuk menghadapi berbagai situasi kerja yang timbul. Oleh karena itu dibutuhkan adanya komitmen organisasi yang kuat dan motivasi yang tinggi bagi auditor agar dapat melaksanakan pekerjaannya sebagai seorang audit. Tanpa adanya komitmen dan motivasi, maka kemungkinan besar auditor tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mempengaruhi laporannya dalam memeriksa setiap laporan keuangan yang ada seperti tidak dapat menemukan segala kekurangan atau bahkan bentuk kecurangan dalam laporan keuangan daerah dari masing-masing instansi di dalam pemerintahan daerah.

4.2.4. Kecerdasan Emosional Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$ yang menunjukkan kecerdasan emosional memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Selanjutnya dari nilai koefisien determinasi sebelum dimoderasi sebesar 59,1% dan setelah dimoderasi kecerdasan emosional meningkat menjadi 72,9% dimana hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memperkuat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Sari (2015) yang menyatakan emosi merupakan gejala penyesuaian diri yang berasal dari dalam yang melibatkan keseluruhan diri individu yang berfungsi untuk tercapainya suatu pemuasan atau

perlindungan diri atau kesejahteraan diri pada saat berhadapan dengan lingkungan atau objek tertentu.

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki auditor meliputi: mampu mengenali emosi yang sedang dialami jika sedang marah, mampu mengenali emosi yang sedang dialami jika sedang senang, bisa mengekspresikan (mengungkapkan) emosi dengan cara yang sesuai, sadar situasi yang menyebabkan berfikir negatif, menyadari bagaimana perasaan mempengaruhi kinerja, mampu menghibur diri sendiri ketika ditimpa kesedihan, mampu mengatasi diri dengan cepat dari suasana hati yang sedang buruk, tidak mudah tersinggung atas kritik dan perkataan orang lain, bertindak hati-hati dalam melakukan suatu tindakan, bisa bekerja secara konsisten ketika berada di bawah tekanan, tidak menjadi sedih dalam jangka waktu yang lama bila ada sesuatu yang salah dalam pekerjaan, cepat tanggap memperbaiki masalah yang sedang dialami, tidak menunda-nunda pekerjaan, dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain, menawarkan bantuan yang sesuai kepada orang lain dengan senang hati, mendengarkan keluhan orang lain dengan penuh perhatian, dapat membuat orang lain merasa nyaman, sebelum membuat keputusan, terlebih dahulu mendengarkan pandangan orang lain dan sebisa mungkin menghindari perpecahan atau perselisihan diantara rekan-rekan. Hal inilah yang dapat memperkuat komitmen serta motivasi pada diri auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang dapat menghasilkan kinerja yang tinggi berdasarkan tujuannya. Peran kecerdasan emosional ini merupakan hal yang sangat penting bagi siapa saja untuk mencapai kesuksesan di dalam hidupnya. Dengan

kecerdasan emosional yang tinggi, maka auditor dapat mengatasi segala permasalahan yang timbul di dalam kehidupannya khususnya di dalam pekerjaan.

Seorang auditor harus siap mental menunjukkan ciri-ciri dari kemampuan dalam kecerdasan emosionalnya. Hal ini menggambarkan bahwa auditor dapat menata emosi. Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting bagi seorang auditor dalam kaitan memberikan perhatian untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri dan untuk berkreasi di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati merupakan landasan keberhasilan dalam berbagai bidang dan mampu menyesuaikan diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Seorang auditor yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan. Memotivasi diri diwujudkan dalam sikap antusias, penuh gairah, optimis dan yakin akan diri sendiri, bersosialisasi, tidak mudah gelisah dan takut, simpatik dan hangat dalam berhubungan serta nyaman dengan diri sendiri dan orang lain. Optimisme merupakan bentuk lain dari memotivasi diri dimana hal tersebut dilakukan untuk mencapai harapan-harapan yang sudah digantungkan. Optimisme seorang auditor diwujudkan dalam etos kerja aktif yang sangat menghargai proses, dimana proses menentukan hasil dalam kategori maksimal atau standar. Membiasakan diri optimis terhadap segala hal yang ada berarti memiliki kepercayaan diri, tidak ragu dalam membuat keputusan serta jauh dari rasa cemas yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Mochamad Ichrom (2015) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting pada kualitas hasil dari pekerjaan yang dihasilkan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, terutama untuk seorang auditor yang sering kali menjadikan motivasinya sebagai dorongan untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas.

Dari pendapat Mochamad Ichrom tersebut dapat diketahui bahwa motivasi mendorong seseorang auditor untuk berprestasi serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Respon atau tindak lanjut yang tidak tepat terhadap laporan audit dan rekomendasi yang dihasilkan dapat menurunkan motivasi dalam pencapaian audit berkualitas.

Berdasarkan penjelasan dapat disimpulkan bahwa peran kecerdasan emosional pada diri auditor berpengaruh pada komitmen organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja auditor. Dengan adanya motivasi, akan membuat seseorang auditor mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar yang ada dan akan mendorong seseorang auditor untuk menghasilkan kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya serta memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja keras. Hal ini disebabkan motivasi dalam pengauditan merupakan seberapa besar dorongan yang dimiliki auditor untuk melaksanakan audit secara berkualitas, apabila auditor tidak memiliki motivasi pada pekerjaannya, maka hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja yang akan dihasilkan.

4.2.5. Kecerdasan Emosional Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,001$ yang menunjukkan kecerdasan emosional memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor. Selanjutnya dari nilai koefisien determinasi sebelum dimoderasi sebesar 59,1% dan setelah dimoderasi kecerdasan emosional meningkat menjadi 72,9% dimana hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memperkuat pengaruh antara motivasi kinerja auditor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Goleman (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut, seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.

Dari hasil penelitian serta pendapat ahli di atas dapat diketahui bahwa dengan motivasi yang tinggi dari dalam diri auditor dapat meningkatkan kemampuan auditor untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengaudit laporan keuangan. Motivasi merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun auditor dalam melaksanakan pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang tinggi. Motivasi membantu auditor mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi dari pekerjaan yang sedang dilakukan. Auditor itu melaksanakan tugas dalam pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan

melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk dapat mempertahankan dan memelihara kemampuan yang dimiliki, setiap auditor harus memenuhi tanggung jawab profesional dan memiliki motivasi sebagai dasar kemampuannya untuk menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kualitas audit yang baik. Motivasi yang dimiliki auditor dapat diperoleh dari dirinya sendiri seperti memotivasi keinginannya untuk bekerja secara profesional serta motivasi juga dapat diperoleh dari lingkungan kerja auditor itu sendiri seperti rekan kerja ataupun melalui atasannya. Pada umumnya motivasi yang tinggi dari auditor diberikan oleh atasannya dengan memberikan beberapa *reward* ataupun jabatan dari hasil yang dikerjakan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Komitmen yang dimiliki seorang auditor merupakan kemampuan pribadi auditor untuk menunjang kinerjanya.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri auditor yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. motivasi merupakan kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.
3. Komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. auditor serta adanya motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja auditor. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan auditor untuk bertahan sebagai anggota organisasi sementara motivasi merupakan kondisi mental yang menggerakkan diri auditor yang terarah untuk mencapai tujuan kerja yaitu menghasilkan kinerja yang tinggi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri auditor untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang artinya seorang auditor harus siap mental, mampu secara

fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

4. Kecerdasan emosi memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Kecerdasan emosional dapat memperkuat komitmen auditor untuk mencapai tujuan kerja. Peran kecerdasan emosional dianggap penting bagi auditor untuk menunjang kemampuan mengaudit agar menghasilkan kinerja yang maksimal.
5. Kecerdasan emosi memoderasi pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kecerdasan emosional dapat memperkuat motivasi auditor untuk mencapai tujuan kerja. Peran kecerdasan emosional dianggap penting bagi auditor untuk menunjang kemampuan mengaudit agar menghasilkan kinerja yang maksimal.

5.2 Saran

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, penulis membuat beberap saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan, yaitu:

1. Bagi Auditor dan Pimpinan Inspektorat
 - a) Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, maka auditor dapat mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai auditor sehingga lebih memahami cara-cara efektif dan efisien dalam melakukan audit.
 - b) Komitmen organisasi merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi auditor dalam menjalankan tugasnya sehingga diharapkan bagi pemimpin Inspektorat dapat meningkatkan komitmen organisasi auditor dengan

memberikan kegiatan *outbound* tentang komitmen organisasi dan juga diharapkan auditor dapat mengikutinya.

- c) Motivasi juga dibutuhkan bagi setiap auditor sehingga diharapkan pimpinan Inspektorat dapat memberikan berupa penghargaan dan kompensasi dari setiap pekerjaan yang telah diselesaikan sehingga auditor lebih termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.
- d) Beberapa ahli psikologi menyatakan bahwa kecerdasan emosional sangat dibutuhkan bagi setiap pekerja sehingga diharapkan auditor dapat meningkatkan kecerdasan emosionalnya dengan mengikuti beberapa pelatihan tentang kecerdasan emosional.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini sehingga khasanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja auditor mampu memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan dan auditor.

LAMPIRAN

DATA UJI VALIDITAS

R	Item Soal Kinerja Auditor														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2
4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	2	4	4	4
6	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
7	5	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	2	2	4	2
9	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1
10	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2
11	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
15	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
16	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	2	4	2
20	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	2	2	4	4

R	Item Soal Komitmen Organisasi																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
2	4	4	2	2	1	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	2	5	5	4
3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
5	4	2	1	2	2	2	1	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2	2	1	5	4
6	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
7	5	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
8	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
9	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	1	2	4
10	2	2	1	2	2	2	2	4	2	4	5	4	5	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4
11	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	1	2	4
12	2	2	2	2	2	4	2	1	4	5	4	5	4	5	4	4	4	1	2	4	2	5	4
13	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	5	4	5	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4
14	2	2	1	2	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4
15	1	1	2	2	2	4	2	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	2	4	2	5	4
16	2	2	1	2	2	4	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1	2	4	2	5	4
17	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	4	2
18	2	2	2	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4
19	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	5	4	4	5	4	4	2	1	2	2	2	5	4
20	5	4	2	1	2	4	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	2	5	2	4	2	5	4

R	Item Soal Motivasi														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
2	4	4	2	2	1	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4
3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	2	1	2	2	2	1	2	2	4	5	4	4	5	4
6	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
7	5	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	5	4	4	4
8	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
9	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	2	4
10	2	2	1	2	2	2	2	4	2	4	5	4	5	2	4
11	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	4	4	2	4
12	2	2	2	2	2	4	2	1	4	5	4	5	4	5	4
13	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	5	4	5	2	4
14	2	2	1	2	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4
15	1	1	2	2	2	4	2	1	4	5	5	5	5	5	4
16	2	2	1	2	2	4	2	1	4	4	4	4	4	5	4
17	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	2
18	2	2	2	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4
19	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	5	4	4	5	4
20	5	4	2	1	2	4	2	2	4	4	5	5	4	5	4

R	Item Soal Kecerdasan Emosional																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	
2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	2	2	1	2	5	5	4	4	5	4	2	2	1	2	2	1	2	1
3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	
5	2	4	5	4	4	5	4	4	1	2	2	4	5	4	2	4	2	4	4	2	1	2	2	2	1	5	4	4	4	2	1	2	2	1	2	2	2	
6	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	
7	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	2	2	4	4	5	4	4	2	2	4	2	2	3		
8	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	2	2	2	4	5	4	2	5	5	5	4	5	2	4	5	4	2	5	4	2	4	4	
9	2	4	2	2	4	2	4	2	1	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	1	2	4	4	4	2	1	2	2	1	2	2	2	
10	2	4	5	4	5	2	4	4	2	4	2	4	5	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	
11	4	4	2	4	4	2	4	2	1	2	4	4	2	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	1	2	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	
12	4	5	4	5	4	5	4	4	2	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	2	2	4	2	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	4	4	5	4	5	2	4	2	4	2	4	4	5	4	5	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	
14	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	1	2	4	4	2	5	4	4	4	2	1	2	4	1	2	3		
15	4	5	5	5	5	5	4	4	2	1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	1	2	2	2	4	2	5	4	5	4	1	2	2	2	2	2	2	2	
16	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	1	2	2	4	2	5	4	4	4	2	1	2	2	1	2	2	2	
17	1	2	2	2	2	4	2	4	2	2	1	2	2	2	5	5	5	5	4	2	1	2	2	1	2	4	2	5	4	2	1	2	2	1	2	2	2	
18	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5	2	2	4	4	4	2	4	3	
19	2	4	5	4	4	5	4	4	2	1	2	4	5	4	2	2	4	2	4	2	1	2	2	2	5	4	2	4	2	1	2	2	1	2	2	2	2	
20	4	4	5	5	4	5	4	4	2	2	4	4	5	5	2	4	2	2	4	4	2	1	2	4	2	5	4	2	4	4	2	1	2	2	1	2	2	

Reliability

Scale: Kinerja Auditor

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	46.50	37.316	.576	.874
VAR00002	46.55	36.682	.659	.871
VAR00003	46.55	37.418	.565	.875
VAR00004	46.45	38.261	.459	.879
VAR00005	46.55	39.418	.375	.882
VAR00006	46.45	36.997	.618	.872
VAR00007	46.55	37.945	.499	.877
VAR00008	46.50	38.263	.457	.879
VAR00009	46.75	37.776	.438	.881
VAR00010	46.70	36.537	.563	.875
VAR00011	46.85	36.134	.663	.870
VAR00012	46.95	37.524	.551	.875
VAR00013	46.80	36.484	.599	.873
VAR00014	46.80	38.063	.665	.872
VAR00015	47.05	36.892	.504	.878

Scale: Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	61.15	117.082	.636	.936
VAR00002	61.35	116.555	.761	.934
VAR00003	61.90	117.042	.770	.934
VAR00004	61.50	122.368	.487	.938
VAR00005	61.30	120.326	.593	.937
VAR00006	61.20	117.432	.783	.934
VAR00007	61.45	115.839	.701	.935
VAR00008	61.50	119.421	.563	.937
VAR00009	61.05	120.576	.617	.936
VAR00010	60.45	122.050	.648	.936
VAR00011	60.45	124.155	.367	.940
VAR00012	60.35	118.976	.758	.935
VAR00013	60.50	123.632	.539	.938
VAR00014	60.45	124.261	.324	.941
VAR00015	60.70	122.642	.803	.936
VAR00016	60.85	123.292	.639	.937
VAR00017	61.05	118.682	.744	.935
VAR00018	61.30	115.274	.639	.937
VAR00019	61.30	120.326	.593	.937
VAR00020	61.20	117.432	.783	.934
VAR00021	61.45	115.839	.701	.935
VAR00022	60.45	124.261	.324	.941
VAR00023	60.70	122.642	.803	.936

Scale: Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39.05	46.155	.592	.898
VAR00002	39.25	45.776	.723	.892
VAR00003	39.80	45.642	.777	.890
VAR00004	39.40	49.095	.478	.901
VAR00005	39.20	48.063	.559	.898
VAR00006	39.10	46.200	.758	.891
VAR00007	39.35	45.082	.685	.894
VAR00008	39.40	47.516	.526	.900
VAR00009	38.95	47.839	.624	.896
VAR00010	38.35	48.976	.635	.897
VAR00011	38.35	50.134	.365	.905
VAR00012	38.25	47.039	.746	.892
VAR00013	38.40	49.726	.557	.899
VAR00014	38.35	50.976	.250	.910
VAR00015	38.60	49.305	.801	.895

Scale: Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99.1000	211.674	.629	.939
VAR00002	98.5000	213.737	.653	.939
VAR00003	98.5000	218.579	.279	.942
VAR00004	98.4000	209.937	.748	.938
VAR00005	98.5500	216.471	.505	.940
VAR00006	98.5000	217.105	.314	.942
VAR00007	98.7500	216.197	.676	.939
VAR00008	98.9000	216.621	.560	.940
VAR00009	99.5000	204.895	.731	.938
VAR00010	99.5500	212.787	.466	.941
VAR00011	99.1000	211.674	.629	.939
VAR00012	98.5000	213.737	.653	.939
VAR00013	98.5000	218.579	.279	.942
VAR00014	98.4000	209.937	.748	.938
VAR00015	98.5500	220.050	.193	.943
VAR00016	98.7000	219.379	.243	.942
VAR00017	98.8000	222.695	.104	.943
VAR00018	98.6500	219.503	.229	.943
VAR00019	98.6500	216.976	.522	.940
VAR00020	99.4000	209.621	.627	.939
VAR00021	99.9500	206.050	.823	.937

VAR00022	99.5500	210.682	.662	.939
VAR00023	99.3500	211.608	.592	.939
VAR00024	99.2500	209.566	.694	.938
VAR00025	99.5000	204.895	.731	.938
VAR00026	98.5000	217.105	.314	.942
VAR00027	98.7500	216.197	.676	.939
VAR00028	98.6500	219.503	.229	.943
VAR00029	98.6500	216.976	.522	.940
VAR00030	99.4000	209.621	.627	.939
VAR00031	99.9500	206.050	.823	.937
VAR00032	99.5500	210.682	.662	.939
VAR00033	99.3500	211.608	.592	.939
VAR00034	99.9500	206.050	.823	.937
VAR00035	99.5500	210.682	.662	.939
VAR00036	99.3500	211.608	.592	.939

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
101.8500	225.292	15.00973	36

MASTER DATA PENELITIAN

R	Item Soal Kinerja Auditor													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	56
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	54
3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	58
4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	42
5	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	5	41
6	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	56
7	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	34
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	51
9	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	56
10	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	54
12	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	5	5	46
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	54
14	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	51
15	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	46
16	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	46
17	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	44
18	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	2	4	52
19	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	55
20	5	4	4	5	2	5	2	5	5	5	5	5	4	56
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	63
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	63
26	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	60
27	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	46
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	50
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
30	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	58
31	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	63
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
34	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	38
35	4	4	2	1	5	4	1	2	2	4	1	4	4	38

R	Item Soal Kinerja Auditor													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
36	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	2	4	5	52
37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	49
38	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	59
39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	62
40	5	5	5	5	5	2	1	2	2	1	2	5	5	45
41	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	52
42	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	42
43	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
45	5	5	5	4	5	2	4	2	4	4	4	4	5	53
46	5	4	4	2	4	2	5	5	4	5	5	5	5	55
47	4	5	5	5	4	5	2	4	5	4	4	4	2	53
48	5	4	2	4	1	4	4	4	5	2	4	2	2	43
49	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	57
50	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	60

R	Item Soal Komitmen Organisasi																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jumlah
1	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	2	74
3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	70
4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	56
5	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2	2	62
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	83
7	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	64
8	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	71
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	78
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
11	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	56
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	4	43
13	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	1	2	1	2	44
14	1	2	2	1	1	2	2	2	4	1	4	1	4	2	4	4	4	4	2	4	51
15	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	1	2	2	1	2	4	4	1	2	4	57
16	2	2	4	1	2	2	4	4	1	2	2	4	4	2	4	4	2	1	2	4	53
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	2	4	2	2	2	1	64
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	79
19	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	1	2	2	77
20	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4	68

R	Item Soal Komitmen Organisasi																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jumlah
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	5	5	5	73
22	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	96
23	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	97
24	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	96
25	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
26	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	94
27	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	2	68
28	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	58
29	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	91
30	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	83
31	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	91
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	63
33	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	95
34	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	68
35	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	64
36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	88
37	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	83
38	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	2	2	2	82
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	91
40	4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	69
41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	85
42	4	1	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	62

R	Item Soal Motivasi													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	56
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	56
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	51
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	36
6	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	58
7	4	2	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	42
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	51
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	51
10	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	40
11	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	42
12	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	38
13	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	38
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	51
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
17	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	40
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	51
19	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	57
20	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	61
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
22	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	56
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	55
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	54
25	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	57
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	54
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	56
29	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	60
30	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	58
31	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	58
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	54
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	54
34	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	56
35	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	36

R	Item Soal Motivasi													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
36	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	57
37	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	40
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	55
39	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	60
40	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	40
41	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	58
42	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	5	41
43	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	5	5	44
44	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	62
45	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	46
46	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	57
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54
48	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	48
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	54
50	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	57

R	Item Soal Kecerdasan Emosional																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Jumlah
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	125
2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	122
3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	126
4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	101
5	4	2	1	2	2	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	99
6	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	118
7	5	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	2	4	4	5	100
8	4	4	4	2	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	105
9	5	4	4	2	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	110
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	5	4	4	99
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	2	2	1	2	4	5	106
12	4	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	2	2	4	5	5	4	5	99
13	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	100
14	4	4	1	2	4	1	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	110
15	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	100
16	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	1	2	2	4	2	5	4	4	99
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	124
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	128
19	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	125
20	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	127
21	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	131

R	Item Soal Kecerdasan Emosional																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Jumlah	
22	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134	
23	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	133	
24	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	131	
25	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	132	
26	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	121	
27	5	4	2	2	4	2	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	5	1	4	2	99
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	100	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	123	
31	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	131
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	125
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132	
34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	102	
35	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	123	
36	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	123	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	133	
38	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	126	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121	
40	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
41	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	117	
42	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	118	
43	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	5	121	

Deskriptif Kinerja Auditor

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.36	4.14	4.14	3.96	4.08	3.94
Std. Deviation		.69282	.85738	.98995	1.08722	.96553	1.01840
Minimum		2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013
50	50	50	50	50	50	50
0	0	0	0	0	0	0
3.92	4.02	4.08	4.18	4.04	4.06	4.20
1.22624	.99980	.96553	.87342	.94675	1.01840	.88063
1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Frequencies Kinerja Auditor

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	26	52.0	52.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	4.00	28	56.0	56.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	4.00	22	44.0	44.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	8	16.0	16.0	18.0
	4.00	24	48.0	48.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	5	10.0	10.0	12.0
	4.00	27	54.0	54.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	18.0	18.0	18.0
	4.00	26	52.0	52.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.0	4.0	4.0
	2.00	9	18.0	18.0	22.0
	4.00	19	38.0	38.0	60.0
	5.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	25	50.0	50.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	4.00	25	50.0	50.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	3	6.0	6.0	8.0
	4.00	28	56.0	56.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00011

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	5	10.0	10.0	12.0
	4.00	29	58.0	58.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00012

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	23	46.0	46.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00013

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	4.00	25	50.0	50.0	60.0
	5.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Deskriptif Komitmen Organisasi

Frequencies Komitmen Organisasi

		VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR00009
		1	2	3	4	5	6	7	8	
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.82	3.58	3.78	3.62	3.36	3.56	3.70	3.56	3.64
Std. Deviation		1.06311	1.26314	1.03589	1.24360	1.22491	1.24802	.97416	.97227	1.10213
Minimum		1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

VAR000 10	VAR000 11	VAR000 12	VAR000 13	VAR000 14	VAR000 15	VAR000 16	VAR000 17	VAR000 18	VAR000 19	VAR000 20
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.74	3.62	3.54	3.78	3.70	3.72	3.94	3.74	3.60	3.60	3.72
1.12141	1.19335	1.18166	.97499	1.24949	1.10730	1.01840	1.06541	1.32480	1.32480	1.30993
1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00
5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	9	18.0	18.0	20.0
	4.00	28	56.0	56.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	8.0	8.0	8.0
	2.00	10	20.0	20.0	28.0
	4.00	25	50.0	50.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	22.0	22.0	22.0
	4.00	28	56.0	56.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.0	4.0	4.0
	2.00	13	26.0	26.0	30.0
	4.00	22	44.0	44.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	19	38.0	38.0	40.0
	4.00	21	42.0	42.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	18	36.0	36.0	36.0
	4.00	18	36.0	36.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	22.0	22.0	22.0
	4.00	32	64.0	64.0	86.0
	5.00	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	26.0	26.0	26.0
	4.00	33	66.0	66.0	92.0
	5.00	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	12	24.0	24.0	26.0
	4.00	28	56.0	56.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	11	22.0	22.0	24.0
	4.00	26	52.0	52.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00011

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	14	28.0	28.0	30.0
	4.00	23	46.0	46.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00012

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	15	30.0	30.0	32.0
	4.00	24	48.0	48.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00013

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	20.0	20.0	20.0
	4.00	31	62.0	62.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00014

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	14	28.0	28.0	30.0
	4.00	19	38.0	38.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00015

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	26.0	26.0	26.0
	4.00	25	50.0	50.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00016

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	18.0	18.0	18.0
	4.00	26	52.0	52.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00017

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	10	20.0	20.0	22.0
	4.00	29	58.0	58.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00018

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	8.0	8.0	8.0
	2.00	11	22.0	22.0	30.0
	4.00	21	42.0	42.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00019

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.0	4.0	4.0
	2.00	15	30.0	30.0	34.0
	4.00	17	34.0	34.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00020

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.0	4.0	4.0
	2.00	13	26.0	26.0	30.0
	4.00	17	34.0	34.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Deskriptif Motivasi

Frequencies

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.22	3.88	3.74	3.92	4.12	3.90	3.76
Std. Deviation		.67883	.87225	.85261	.92229	.52060	.73540	.98063
Minimum		2	2	2	2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5	5	5

VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013
50	50	50	50	50	50
0	0	0	0	0	0
3.96	3.80	4.04	4.00	3.94	4.18
.85619	.88063	.66884	.67006	1.20221	.96235
2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5

Frequency Table

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	1	2.0	2.0	6.0
	4.00	31	62.0	62.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	3.00	1	2.0	2.0	16.0
	4.00	33	66.0	66.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	16.0	16.0	16.0
	3.00	2	4.0	4.0	20.0
	4.00	35	70.0	70.0	90.0
	5.00	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	3.00	2	4.0	4.0	18.0
	4.00	29	58.0	58.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	1	2.0	2.0	4.0
	4.00	39	78.0	78.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	3.00	1	2.0	2.0	12.0
	4.00	38	76.0	76.0	88.0
	5.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	20.0	20.0	20.0
	3.00	1	2.0	2.0	22.0
	4.00	30	60.0	60.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	12.0	12.0	12.0
	3.00	1	2.0	2.0	14.0
	4.00	32	64.0	64.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	16.0	16.0	16.0
	3.00	1	2.0	2.0	18.0
	4.00	34	68.0	68.0	86.0
	5.00	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	1	2.0	2.0	8.0
	4.00	37	74.0	74.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00011

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	2	4.0	4.0	10.0
	4.00	37	74.0	74.0	84.0
	5.00	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00012

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	24.0	24.0	24.0
	3.00	1	2.0	2.0	26.0
	4.00	15	30.0	30.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.98	4.08	4.22	3.90	4.36	4.26	4.14	4.40	4.34	4.38
.91451	1.02698	.95383	1.11117	.85141	.89921	1.10675	.98974	.59281	.85452
2	2	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Frequency Table

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	27	54.0	54.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	4.00	29	58.0	58.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.0	4.0	4.0
	2.00	6	12.0	12.0	16.0
	4.00	27	54.0	54.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	18.0	18.0	18.0
	4.00	22	44.0	44.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	4.00	31	62.0	62.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.0	4.0	4.0
	2.00	6	12.0	12.0	16.0
	4.00	30	60.0	60.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	24	48.0	48.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	35	70.0	70.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	32	64.0	64.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	26	52.0	52.0	54.0
	5.00	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00011

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	31	62.0	62.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00012

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	26	52.0	52.0	52.0
	5.00	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00013

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	29	58.0	58.0	60.0
	5.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00014

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	31	62.0	62.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00015

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	37	74.0	74.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00016

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	4.00	28	56.0	56.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00017

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	4.00	27	54.0	54.0	60.0
	5.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00018

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	4.00	31	62.0	62.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00019

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	4.00	30	60.0	60.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00020

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	22	44.0	44.0	60.0
	5.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00021

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	4	8.0	8.0	10.0
	4.00	23	46.0	46.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00022

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	22.0	22.0	22.0
	4.00	22	44.0	44.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00023

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	4.00	20	40.0	40.0	48.0
	5.00	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00024

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	4.00	22	44.0	44.0	54.0
	5.00	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00025

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	7	14.0	14.0	16.0
	4.00	18	36.0	36.0	52.0
	5.00	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00026

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	4	8.0	8.0	10.0
	4.00	14	28.0	28.0	38.0
	5.00	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

VAR00027

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	30	60.0	60.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

VAR00028

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	4.00	19	38.0	38.0	46.0
	5.00	27	54.0	54.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Auditor	50	34	65	53.12	7.945
Komitmen Organisasi	50	40	97	73.32	15.395
Motivasi	50	36	65	51.46	7.536
Kecerdasan Emosional	50	99	134	117.78	12.012
Valid N (listwise)	50				

Hasil Uji Asumsi Klasik

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Auditor	Komitmen Organisasi	Motivasi	Kecerdasan Emosional
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53.12	73.32	51.46	117.78
	Std. Deviation	7.945	15.395	7.536	12.012
Most Extreme Differences	Absolute	.084	.075	.176	.186
	Positive	.075	.062	.115	.126
	Negative	-.084	-.075	-.176	-.186
Kolmogorov-Smirnov Z		.594	.528	1.242	1.313
Asymp. Sig. (2-tailed)		.873	.944	.091	.064

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	.323	3.096
	Motivasi	.638	1.568
	Kecerdasan Emosional	.384	2.603

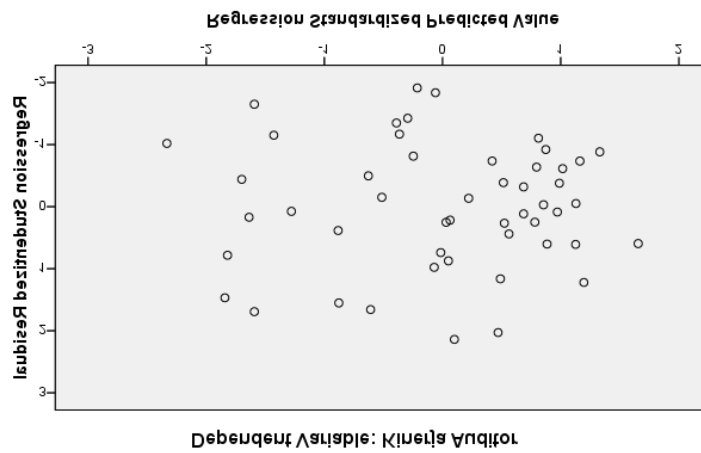
a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.231	2.813		2.570	.014
	Kinerja Auditor	-.098	.086	-.287	-1.137	.261
	Komitmen Organisasi	.000	.050	-.003	-.011	.991
	Motivasi	-.068	.068	-.187	-1.007	.319
	Kecerdasan Emosional	.024	.044	.120	.536	.594

a. Dependent Variable: ABS_RES

Charts



Scatterplot

Regression Linier

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.573	5.190

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1827.057	2	913.528	33.909	.000 ^a
	Residual	1266.223	47	26.941		
	Total	3093.280	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.339	4.698		3.478	.001
	Komitmen Organisasi	.246	.059	.477	4.202	.000
	Motivasi	.367	.107	.390	3.440	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Moderating Regression Analysis (MRA)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.698	4.366

a. Predictors: (Constant), X2_X3, Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, Motivasi, X1_X3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2254.578	5	450.916	23.656	.000 ^a
	Residual	838.702	44	19.061		
	Total	3093.280	49			

a. Predictors: (Constant), X2_X3, Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, Motivasi, X1_X3

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.869	30.467		4.591	.000
	Komitmen Organisasi	-1.115	.413	-2.161	-2.702	.010
	Motivasi	-.631	.472	-.671	-1.337	.188
	Kecerdasan Emosional	-1.031	.273	-1.878	-3.779	.000
	X1_X3	.011	.004	3.525	3.036	.004
	X2_X3	.009	.004	1.656	2.138	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor