

SKRIPSI

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ), KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN SPIRITUAL (SQ), KECERDASAN SOSIAL, ETIKA PROFESI, KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam)

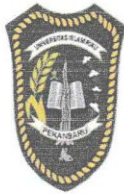


OLEH

SURFAH RULAN DHARI
NPM. 145310027

PROGRAM STUDI – S1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Alamat: Jl. Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SURFAH RULAN DHARI
NPM : 145310027
JURUSAN : AKUNTANSI S-1
FAKULTAS : EKONOMI
JUDUL : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ),KECERDASAN INTELETUAL (IQ),KECERDASAN SPIRITUAL (SQ),KECERDASAN SOSIAL, ETIKA PROFESI,KOMPETNSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA PEKANBARU DAN BATAM)

Disetujui Oleh :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Hariswanto, SE., M.Si., Ak.CA., CPA

Dra.Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak.,CA

Mengetahui :

DEKAN

KETUA JURUSAN

Drs.H. Abrar, M.Si., Ak.,CA

Dra.EnyWahyuningsih, M.Si., Ak.,CA



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharuddinNasution No. 113 PerhentianMarpoyan

Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SURFAH RULAN DHARI
NIM : 145310027
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : AKUNTANSI S-1
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL(EQ), KECERDASAN INTELEKTUAL(IQ),KECERDASAN SPIRITUAL(SQ), KECERDASAN SOSIAL,ETIKA PROFESI,KOMPETENSI DAN INDENPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA PEKANBARU DAN BATAM)

Disahkan Oleh:

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Hariswanto, SE.,M.Si,Ak. CA., CPA

Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA

Mengetahui:

DEKAN

KETUA PRODI AKUNTANSI

Drs.H. Abrar, M.Si. Ak.,CA

Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

NAMA : SURFAH RULAN DHARI
NIM : 145310027
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : AKUNTANSI S-1
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL(EQ),KECERDASAN INTELEKTUAL(IQ),KECERDASAN SPIRITUAL(SQ), KECERDASAN SOSIAL,ETIKA PROFESI,KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA PEKANBARU DAN BATAM)

Disetujui Oleh Tim Penguji:

Nama Dosen

1. Burhanuddin, SE.,M.Si

2. Dina Hidayat, SE.,M.Si.,Ak

3. Siska,SE.,M.Si.,Ak.,CA

()
()
()

PEMBIMBING I



Hariswanto, SE.,M.Si.,Ak. CA., CPA

PEMBIMBING II



Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA

Mengetahui:
KETUA JURUSAN



Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : SURFAH RULAN DHARI
NPM : 145310027
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : AKUNTANSI S1
Sponsor : Hariswanto SE., M.Si., Ak., CA., CPA
Co Sponsor : Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA
JUDUL : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL(EQ),KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN SPIRITUAL (SQ), KECERDASAN SOSIAL, ETIKA PROFESI, KOMPETENSI, DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA PEKANBARU DAN BATAM)

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan		Berita Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co Sponsor
1.	16.08.2018	X		Kasus di LBM seharusnya di KAP		
2.	29.08.2018	X		-KAP permasalahannya di BPK -List KAP yang berkerjasama dengan BPK		
3.	31.08.2018	X		Perbaiki LBM		



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

4.	07.09.2018	X		-Jumlah AP pada setiap KAP/ Auditor yang belum AP		
5.	18.09.2018	X		Teruskan ke PB II		
6.	18.09.2018		X	Perbaiki susunan proposal, lengkapi sesuai petunjuk -Bagian metode lihat urutan yang benar -Kuisisioner lampirkan -Jurnal asli yang di rujuk -Indikator tiap variabel		
7.	19.09.2018		X	Perbaiki lagi tulisan -daftar pustaka -daftar isi		
8.	25.09.2018		X	-Kutipan, perbaiki judul tabel Kembali ke PB I		
9.	26.09.2018	X		Acc Seminar		
10.	01.10.2018		X	Acc Seminar buat PPT		
11.	05.12.2018	X		Kuisisioner hasil, pembahasan		
12.	06.12.2018	X		Perbaiki pembahasan Ke PB II		
13.	16.01.2019		X	Perbaiki susunan daftar isi BAB II isi di dalam juga di ubah Jarak tulisan 2 spasi (kecuali kutipan 1 spasi)		
14.	09.02.2019		X	Perbaiki kuisisioner -kinerja auditor ada 13 point - cek kuisisioner lain		



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

				terutama pertanyaan negatif		
15.	11.02.2019		X	-PPT BAB V		3/
16.	27.02.2019		X	Kembali ke PB I		3/
17.	01.03.2019	X		Acc Seminar Hasil		
18.	12.03.2019		X	Acc Seminar Hasil		3/

Pekanbaru, 12 Maret 2019

Wakil Dekan I

Dr. Firdaus AR., SE., M.Si., Ak., CA

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Surfah Rulan Dhari
Tempat/Tanggal Lahir : Duri 09 Juli 1996
NPM : 145310027
Program Studi : Akuntansi S1
Fakultas : Ekonomi
Alamat/No Tlp : Jalan Ikhlas 1 No.49 Simpang 3 Pekanbaru
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi, Independensi terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Kota Pekanbaru dan di Kota Batam)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulisan saya (skripsi) adalah asli dan belum pernah didaftarkan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan lain, kecuali pengaruh tim komisi pembimbingan.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam daftar pustaka
4. Bersedia untuk mempublikasikan karya tulis saya (skripsi) di jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
5. Pernyataan ini sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dari pada yang saya nyatakan di atas (poin 1-3), maka saya bersedia menerima sangsi pembatalan nilai skripsi dan pencabutan gelar akademik kesarjanaan saya dan sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Islam Riau.

Pekanbaru, 23 April 2019

Y.

Surfah Rulan Dhari

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ), KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN SPRITUAL (SQ), KECERDASAN SOSIAL, ETIKA PROFESI, KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam)

ABSTRAK

OLEH : SURFAH RULAN DHARI

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat disajikan perumusan masalah yaitu Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam? Apakah terdapat pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam? Apakah terdapat pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam? Apakah terdapat pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam? Apakah terdapat pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam? Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam? Apakah terdapat pengaruh independensi terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam?

Jenis data yang dipakai penulis dalam penulisan skripsi ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kusioner. Analisis data menggunakan metode deskriptif yaitu membandingkan antara data yang telah dikumpulkan dengan teori-teori yang relevan dan kemudian diambil suatu kesimpulan. Analisis data menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil pembahasan diketahui bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, Etika Profesi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam. Sedangkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam. Dari hasil pembahasan diketahui uji F maka H_0 ditolak dan H_1 diterima Artinya secara bersamaan, variabel Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecedasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi Dan Independensi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu salawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi dengan judul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ), KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN SPRITUAL (SQ), KECERDASAN SOSIAL, ETIKA PROFESI, KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam)”**. Adapun skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar sarjana ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap

kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, Penulis banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. **Bapak Drs. Abrar, MSi, Ak.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. **Ibu Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., AC.,** selaku Ketua Jurusan Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Merangkap sebagai Pembimbing II dalam penelitian ini. Terima kasih atas bimbingan yang telah ibu berikan.
3. **Bapak Harswanto, SE., M.Si., Ak, CA,** selaku Pembimbing I. Terima kasih atas bimbingan yang telah Bapak berikan.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah. Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
5. Pimpinan Kantor Akuntan Publik di Kota Pekanbaru dan Batam dan Staf Kayawan telah membantu penulis dengan data dan keterangan yang diperlukan untuk skripsi ini.
6. Kepada yang tercinta, terhormat dan selalu ananda sayangi, **Ayahanda** dan **Ibunda**. Terima kasih tak terhingga atas segala kasih sayang, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil kepada ananda selama ini. Tiada upaya apapun yang dapat membalas apa yang telah diberikan.

7. Buat Sahabat-sahabatku di Fekon UIR Angkatan 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas segalanya selama kita kuliah. Moga abadi persahabatan kita.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan akan dibalas-Nya dengan balasan yang berlipat ganda. *Amin Yarabbal Alamin.*

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, April 2019

Penulis,

(SURFAH RULAN DHARI)



DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Sistematika Penulisan	9
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Telaah Pustaka	11
1. Kinerja Auditor	11
2. Teori Kecerdasan Emosional (EQ)	16
3. Kecerdasan Intelektual (IQ)	22
4. Kecerdasan Spritual (SQ)	25
5. Kecerdasan Sosial	27
6. Etika Profesi	29
7. Kompetensi	32
8. Independensi	33
9. Tinjauan Peneliti Terdahulu	34
10. Kerangka Pemikiran	36
a. Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Auditor	36
b. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Auditor	36
c. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor	36

d. Pengaruh Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Auditor	37
e. Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor	37
f. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor	38
g. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor	38
C. Hipotesis	39
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	41
B. Operasional Variabel Penelitian	41
C. Populasi Dan Sampel	47
D. Jenis Dan Sumber Daya	48
E. Teknik Pengumpulan Data	50
F. Uji Kualitas Data	50
G. Teknik Analisis Data	51
Bab IV : GAMBARAN UMUM KOPERASI	
A. Sejarah Singkat Perusahaan	60
B. Struktur Organisasi	69
C. Aktivitas Perusahaan	76
Bab V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskriptif Data	80
B. Gambaran Hasil Penelitian	83
1. Kinerja Auditor	83
2. Kecerdasan Emosional (X1)	87
3. Kecerdasan Intelektual (X2)	90
4. Kecerdasan Spritual	93
5. Kecerdasan Sosial	96
6. Etika Profesi	100
7. Kompetensi	102
8. Independensi	105
C. Analisis Data	107
1. Statistik Deskriptif	107

2. Uji Validitas dan Reliabilitas	108
3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik	114
4. Uji Regresi Linear Berganda	118
D. Pembahasan	120
1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor	121
2. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Auditor	122
3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor	123
4. Pengaruh Kecerdasan Social Terhadap Kinerja Auditor	124
5. Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor	124
6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor	125
7. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor	126
8. Hasil Uji Simultan (Uji F)	127
9. Hasil Uji Koefisien Determinasi	128
BAB VI : PENUTUP	
A. Kesimpulan	130
B. Saran	132
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	35
Tabel III.1.	Defenisi Operasional Variabel	44
Tabel III.2.	Daftar jumlah kuesioner yang diedarkan	47
Tabel III.3.	Autokorelasi	53
Tabel V.1.	Tingkat Pengembalian Responden	80
Tabel V.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
Tabel V.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	81
Tabel V.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	82
Tabel V.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	82
Tabel V.6.	Hasil penelitian Kinerja Auditor	84
Tabel V.7.	Hasil Penelitian Kecerdasan Emosional	88
Tabel V.8.	Hasil Penelitian Kecerdasan Intelektual	91
Tabel V.9.	Hasil Penelitian Kecerdasan Spritual	94
Tabel V.10.	Hasil Penelitian Kecerdasan Sosial	97
Tabel V.11.	Hasil Penelitian Etika Profesi	101
Tabel V.12.	Hasil Penelitian Kompetensi	103
Tabel V.13.	Hasil Penelitian Independensi	106
Tabel V.14.	Statistik Deskriptif	107
Tabel V.15.	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional	108
Tabel V.16.	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Intelektual	109
Tabel V.17.	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Spritual	109
Tabel V.18.	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Sosial	110
Tabel V.19.	Hasil Uji Validitas Etika Profesi	110
Tabel V.20.	Hasil Uji Validitas Kompetensi	111
Tabel V.21.	Hasil Uji Validitas Independensi	112
Tabel V.22.	Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor	112
Tabel V.23.	Hasil Uji Reabilitas	113
Tabel V.24.	Uji Kolmogorov Smirnov	115
Tabel V.25.	Hasil Pengujian Multikolinearitas	116

Tabel V.26. Hasil Pengujian Autokorelasi	117
Tabel V.27. Hasil Uji Parsial Hipotesis	118
Tabel V.28. Anova Perhitungan Regresi Uji F hitung	127
Tabel V.29. Anova Perhitungan Regresi Koefisien determinasi	128



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Penelitian	39
Gambar V.1. Normal Probability Plot	114
Gambar V.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	117



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, semakin berkembangnya dunia bisnis dengan prakteknya yang sering kali menyimpang jauh dari aktivitas moral. Padahal pertimbangan etika sangatlah penting bagi status profesional dalam menjalankan aktivitasnya. Peranan auditor sangatlah dibutuhkan oleh kalangan dunia usaha, dan hal ini mendorong para auditor untuk memahami pelaksanaan etika yang berlaku dalam menjalankan profesinya.

Kantor akuntan publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan (compliance audit) dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2008).

Kinerja Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination), secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut di sajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Kinerja auditor tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin 2000, dalam Fabiola 2005).

PSA No 30 SA Seksi 341 (SPAP, 2011) menjelaskan bahwa auditor juga bertanggung jawab untuk menilai apakah terdapat pengaruh yang besar terhadap kemampuan perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya (going concern) dalam periode waktu lebih dari satu tahun sejak tanggal dikeluarkannya laporan audit.

Banyak kasus kegagalan perusahaan yang dikaitkan dengan kegagalan auditor yang terjadi belakangan ini, diawali dengan kasus Enron yang melibatkan salah satu kantor akuntan publik The Big Five Arthur Andersen.

Di Indonesia sendiri, kegagalan audit atas laporan keuangan PT. Telkom yang melibatkan KAP Eddy Pianto dan rekan tahun 2002, dimana laporan auditan PT.Telkom ini tidak diakui oleh SEC (pemegang otoritas terbesar pasar modal di Amerika Serikat).

Di Sumatera sendiri, yaitu kasus Kepala Kantor Akuntan Publik (KAP) Hasnil M Yasin & Rekan. Hasnil, didakwa menyelewengkan pajak penghasilan pada tahun 2001 dan 2002 di Kabupaten Langkat bersama Sekda Langkat Surya Djahisa. Hal ini membuktikan bahwa masih belum optimalnya kemampuan mengelola emosi, kecerdasan intelektual, spiritualitas, kecerdasan sosial, pelaksanaan etika profesi, kompetensi dan independensi oleh auditor.

Jenis kecerdasan manusia lainnya yang dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi terhadap prestasi seseorang ialah Emotional Quotient (EQ), emotional quotient adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya.

Tidak hanya kecerdasan emosional saja yang mempengaruhi kinerja auditor, tetapi kecerdasan intelektual (IQ) juga mempengaruhi kinerja auditor.

Menurut David Wechsler (1958:215), intelegensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif dalam menghasilkan suatu pekerjaan audit.

Selain intelligence quotient (kemampuan intelektual) dan emotional quotient (kecerdasan emosional), dibutuhkan juga spiritual quotient yang mana dibutuhkan dalam mencapai kesuksesan dan keberhasilan sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Kecerdasan yang lain memiliki pengaruh terhadap kinerja yaitu kecerdasan sosial. Kecerdasan sosial yaitu kemampuan seseorang dalam berinteraksi sosial dengan orang lain tanpa melihat status orang itu dan mampu merasakan apa yang dialami oleh orang lain.

Selain dari 4 tingkat kecerdasan manusia tersebut, etika profesi juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Ariyanto, dkk. (2010) etika profesi sangatlah dibutuhkan oleh masing-masing profesi, untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor.

Hal yang tidak kalah penting yang mempengaruhi kinerja auditor adalah kompetensi. Kompetensi merupakan sebagai suatu keahlian yang cukup secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu independensi. Independensi memiliki arti bahwa seorang akuntan publik harus jujur tidak hanya terhadap manajemen dan pemilik perusahaan, tetapi terhadap kreditur dan pihak lain yang dimana mereka meletakkan keyakinan pekerjaan mereka pada akuntan publik (Christiawan, 2002).

Kinerja auditor dapat terlihat di Kantor Akuntan Publik (KAP). Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien maupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang 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 mencapai hasil kerja yang baik bahkan lebih baik kearah tercapainya tujuan organisasi/perusahaan atau sebaliknya.

Kinerja KAP tidak terlepas dari kinerja auditor yang merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Goldwasser (1993) dalam Hanif (2013) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu : Pertama, kualitas kerja yaitu mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor. Kedua, kuantitas kerja, yaitu hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan. Ketiga, ketepatan waktu, yaitu ketepatan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pentingnya penilaian kinerja KAP, maka penelitian dilakukan pada KAP yang berada di Kota Pekanbaru dan Batam. Alasan penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru dan Batam karena Kota Pekanbaru dan Batam merupakan daerah yang banyak terdapat perusahaan baik itu industri maupun perusahaan jasa yang membutuhkan jasa KAP untuk mengaudit laporan keuangannya. Banyaknya kebutuhan akan keberadaan KAP di daerah ini menyebabkan banyak berdiri KAP di Kota Pekanbaru dan Batam. Banyaknya KAP di Kota Pekanbaru dan Batam menyebabkan dilakukan pembatasan untuk pemilihan KAP yang menjadi objek penelitian yaitu hanya KAP yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan yang menjadi objek penelitian. Di Kota Pekanbaru terdapat 7 KAP dan di Batam terdapat 9 KAP.

Untuk melaksanakan aktivitas dari KAP, maka tiap KAP mempekerjakan tenaga kerja baik sebagai auditor maupun sebagai non auditor. Adapun tenaga kerja tersebut dapat dilihat pada lampiran.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Ade Chandra Widana (2017) yang meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan sosial, etika profesi, kompetensi dan independensi terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru dan Batam dengan menggunakan indikator yang berbeda dengan penelitian sebelumnya meskipun variabel-variabelnya tetap sama.

Pengukuran kinerja auditor di KAP Kota Pekanbaru dan Batam dapat dilihat menurut berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Kualitas kerja, yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor. Kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, yang didasarkan atas ketepatan, kecepatan, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan. Ketepatan waktu, yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Sehubungan dengan kualitas kerja, fenomena yang ditemukan dimana kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki auditor masih kurang dalam melaksanakan pekerjaan. Tidak semua staf auditor memiliki kemampuan yang dapat memenuhi kepuasan klien. Masih terdapat staf auditor yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tahapan auditor.

Kemudian fenomena dalam kuantitas kerja. Tiap KAP memiliki jumlah klien yang berbeda-beda setiap tahunnya. Semakin banyak jumlah klien, semakin tinggi kuantitas kerja KAP. Untuk itu, diperlukan ketepatan, kecepatan, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan. Namun dalam pelaksanaannya, staf auditor hanya memperhatikan kecepatan dan sering mengampingkan ketepatan sehingga sering terjadi perbaikan terhadap hasil audit karena terjadi kesalahan. Selain itu, pemanfaatan sarana dan prasarana penunjang seperti jaringan internet masih kurang. Untuk membutuhkan data klien, staf auditor mendatangi langsung ke kantor klien tidak menggunakan jaringan internet untuk mempercepat pengiriman data.

Masalah ketepatan waktu fenomenanya dimana sering klien kecewa karena hasil audit tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh KAP. Beberapa KAP sering beralasan akibat adanya revisi maka terjadi keterlambatan. Hal ini menunjukkan kinerja yang kurang dari staf auditor.

Berdasarkan fenomena yang diangkat dalam penelitian ini, maka masalah kinerja auditor menjadi hal yang sangat penting bagi Indonesia dan kelangsungan suatu perusahaan untuk memberikan laporan keuangan yang akurat dengan opini yang sesuai dengan kenyataan. Maka dari itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ), KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN SPIRITUAL (SQ), KECERDASAN SOSIAL, ETIKA PROFESI, KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam)**

B. Perumusan Masalah

Sehubungan dengan permasalahan yang telah diungkapkan pada latar belakang masalah, maka disajikan perumusan masalah yaitu:

- 1) Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam?
- 2) Apakah terdapat pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam?
- 3) Apakah terdapat pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam?

- 4) Apakah terdapat pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam?
- 5) Apakah terdapat pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam?
- 6) Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam?
- 7) Apakah terdapat pengaruh independensi terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan tepat sasaran, maka peneliti harus mempunyai tujuan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam.

- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam.
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh independensi terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini, diharapkan bermanfaat untuk :

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Buat akuntansi audit, dapat dijadikan masukan dalam hal peningkatan kinerja auditor daerah, sehingga tidak terjadi lagi penyajian laporan keuangan yang kurang akurat pada masa yang akan datang.
 - b. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan informasi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini terutama tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.
2. Manfaat Praktik:
 - a. Pemerintah dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dalam penerapan akuntansi sektor publik khususnya sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.
 - b. KAP dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menggunakan tenaga auditor yang profesional dan memiliki kinerja yang berkualitas sesuai dengan profesionalisme audit.
 - c. Masyarakat dapat dijadikan sebagai informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

- d. Penelitian sebagai penambah ilmu pengetahuan dibidang akuntansi audit sehubungan dengan kinerja auditor.

D. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 6 bab dan pada setiap babnya dirinci dalam beberapa sub bab dengan penjelasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri atas uraian kerangka teori yang berhubungan dengan Kinerja Auditor, Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi dan Independensi, Review Penelitian Terdahulu (*Theoretical Mapping*), Kerangka Pemikiran dan Hipotesis, Model Penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Terdiri atas jenis penelitian, populasi dan sampel serta analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB VI GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Terdiri atas sejarah Kantor Akuntan Publik, struktur organisasi Kantor Akuntan Publik dan Aktivitas Kantor Akuntan Publik.

BAB V PEMBAHASAN

Terdiri atas pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor, Uji

Validitas dan Reabilitas, Uji Asumsi Klasik dan uji koefisien determinasi.

BAB VI PENUTUP

Terdiri atas Kesimpulan dan Saran



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Kinerja Auditor

Dalam mewujudkan tujuan setiap perusahaan membutuhkan prestasi dari kinerja karyawannya. Dalam kenyataannya masalah yang selalu dialami perusahaan terutama perusahaan BUMN adalah kinerja para karyawan dan produktivitas sumber daya manusia. Oleh karena itu untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut perlu adanya tingkat kinerja yang tinggi dari setiap karyawan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2008:67) :

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:94) menyatakan:

Kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Auditor yang mengaudit laporan keuangan perusahaan disebut dengan auditor swasta atau auditor eksternal. Auditor eksternal bekerja pada Kantor Akuntan Publik. Tugas auditor eksternal adalah memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan dan melaporkan kesimpulan dari hasil pemeriksaan yang dilakukan. Pengaudit dilakukan pada perusahaan *go public*, serta dilakukan pula pada perusahaan-perusahaan besar dan perusahaan kecil yang berfokus dalam mencari laba.

Auditor eksternal bertanggung jawab dalam memberikan opini atas kewajaran pelaporan keuangan organisasi, terutama dalam penyajian posisi keuangan dan hasil operasi dalam suatu periode. Mereka juga menilai apakah laporan keuangan organisasi disajikan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang diterima secara umum, diterapkan secara konsisten dari periode ke periode, dan seterusnya. Seorang auditor eksternal dituntut untuk bekerja secara profesional agar opini audit yang dihasilkan dapat diandalkan. Seorang auditor yang profesional dapat dilihat dari kinerjanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Mulyadi (Trisnaningsih, 2007), mendefinisikan kinerja auditor eksternal sebagai suatu keadaan di mana akuntan publik melakukan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan dengan tujuan untuk menentukan kewajaran laporan keuangan, baik dalam hal posisi keuangan maupun hasil usaha perusahaan. Pengukuran kinerja dapat dilakukan

dari kualitas maupun kuantitas. Kualitas berarti mutu kerja yang dihasilkan, sementara kuantitas adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Ukuran kinerja auditor eksternal dapat dilihat dari kemampuan teknis akan suatu pekerjaan, professional, bertanggung jawab atas pekerjaan, mampu mengkomunikasikan hasil kepada klien, dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya (Djohari, 2008:30).

Definisi kinerja auditor menurut Goldwesser (2013: 52) adalah kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu:

- a. Kualitas kerja, yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor;
- b. Kuantitas kerja, yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, yang didasarkan atas ketepatan, kecepatan, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan;
- c. Ketepatan waktu, yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Menurut pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Kinerja Auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya secara kualitas dan kuantitas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu demi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam penelitian Pratiwi dan Harmeidiyanti (2012) faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal adalah independensi, *locus of control*, dan komunikasi.

a. Independensi

Mulyadi (2012) menyatakan bahwa Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Mulyadi (2012) juga menyampaikan bahwa independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapat.

Independensi sangat penting dalam melakukan audit sehingga menunjang kinerja auditor internal. Sunarto (2003) menyatakan bahwa kompetensi tidaklah cukup, auditor harus bersikap independen, artinya tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Hal ini sejalan dengan pendapat Arens (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi orang-orang yang melaksanakan audit tidak akan bernilai jika mereka tidak independen dalam mengumpulkan dan mengevaluasi bukti.

b. *Locus Of Control*

Danang Sunyoto dan Burhanudin (2011:16) mengemukakan bahwa pengertian *locus of control* (LOC) adalah tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. *Locus of control* dibagi menjadi dua kategori yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

Berkaitan dengan pelaksanaan tugas audit, Alvaro Amaral Menezes (2008) mengungkapkan bahwa internal auditor yang memiliki *locus of control* internal (mereka yang meyakini bahwa output berdasarkan pada tindakan mereka) akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dari audit internal yang memiliki *locus of control* eksternal pada situasi yang memungkinkan kontrol yang lebih besar pada individu sehingga tingkat kinerja internal auditor tergantung pada kecocokan antara struktur audit dan *locus of control*. Secara spesifik, dalam lingkungan kerja internal auditor yang tidak terstruktur, *locus of control* internal akan memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *locus of control* eksternal.

c. Komunikasi

Menurut Miftah Thoha (2007:167) pengertian dari komunikasi yang terjadi pada suatu kondisi di dalam suatu organisasi atau kelompok dapat diartikan sebagai berikut: "Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi kalau penyampaian berita tidak menyampaikan secara patut dan penerima

berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Namun demikian, komunikasi dalam kenyataan tidak seperti yang dikatakan tersebut, banyak terdapat sejumlah kemungkinan penghalang, dan penyaring di dalam saluran komunikasi,”

Komunikasi adalah suatu komponen yang tercantum dalam standar professional auditor internal (Hiro tugiman, 2006:31) yakni kemampuan professional yang menyatakan bahwa: “audit internal harus memiliki kemampuan untuk menghadapi lain dan komunikasi secara efektif. Auditor internal dituntut untuk bisa memahami hubungan antar manusia dan mengembangkan hubungan yang baik dengan auditee. Audit internal haruslah memiliki kecakapan dan komunikasi, baik lisan maupun tulisan, sehingga mereka dapat secara jelas dan efektif menyampaikan berbagai hal, seperti tujuan pemeriksaan, evaluasi, kesimpulan, dan juga dalam hal memberikan rekomendasi.”

Penilaian kinerja merupakan penentu keefektivitasan kerja karyawan secara periodic berdasarkan standar, sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. penilaian kinerja berguna untuk kelangsungan pencapaian tujuan perusahaan dan perbaikan kinerja menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Menurut AIPCA (*The American Institute Of Certified Publik Accountants*) dikutip oleh Hery (2010:68) bahwa untuk mengevaluasi kinerja dan efektivitas dari tim audit internal dapat diajukan beberapa pertanyaan mengenai pengalaman audit, prosedur audit, pengetahuan yang dimiliki, laporan audit, tindak lanjut rekomendasi, dan audit tahunan dan jangka panjang. Berikut adalah pertanyaan sebagai tolak ukur penilaian:

- a. Apakah tingkat pengalaman yang dimiliki auditor internal cukup memadai?
- b. Prosedur apa yang telah dijalankan oleh satuan audit internal untuk menjamin objektivitasnya?
- c. Apakah pengetahuan yang dimiliki oleh satuan audit internal secara teknis sudah mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas secara tepat?

- d. Apakah departemen audit internal memiliki program pendidikan berkelanjutan yang tepat?
- e. Adakah anggota dari satuan audit internal yang memiliki keahlian memadai dalam bidang audit system informasi untuk menangani teknologi informasi yang digunakan perusahaan?
- f. Apakah kerja satuan audit internal telah direncanakan secara tepat?
- g. Jenis laporan audit apa yang diterbitkan oleh satuan audit internal dan kepada siapa laporan tersebut diajukan?
- h. Apakah laporan audit internal diterbitkan atas dasar ketepatan waktu?
- i. Apakah manajemen menanggapi secara layak dan tepat waktu atas saran-saran dan rekomendasi yang diajukan oleh auditor internal?
- j. Apakah prosedur audit internal mencakup bidang operasional dan finansial?
- k. Apakah keterlibatan departemen audit internal dalam melakukan audit tahunan sudah berjalan efektif?
- l. Untuk masa yang akan datang, apa yang akan dilakukan untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi departemen audit internal?
- m. Kriteria apa yang digunakan untuk menetapkan dan memprioritaskan antara audit internal tahunan dengan audit internal jangka panjang?
- n. Apakah kerja satuan audit internal hanya memusatkan perhatian pada sesuatu/area/bagian yang memiliki risiko yang tinggi(besar)?

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut situs auditorinternal.com diterangkan bahwa tujuan dilakukannya pengukuran kinerja auditor internal adalah: “Tujuan pengukuran kinerja yaitu peningkatan kualitas audit internal. Peningkatan kualitas ditunjukkan dengan kesesuaian operasional aktivitas audit internal terhadap kerangka praktis profesi, berjalan secara efektif dan efisien, serta senantiasa mengarah keperbaikan dan peningkatan dalam mendukung pencapaian misi organisasi.”

Menurut Mulyadi (2012:424) bahwa tujuan dan manfaat dari pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2. Teori Kecerdasan Emosional (EQ)

Kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan kepada orang lain, hal ini diperoleh dengan menggunakan informasi untuk membimbing pikiran dalam bertindak. Kualitas-kualitas ini tercermin dari empati (kepedulian), mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat. Realitas menunjukkan seringkali individu tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan diri sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi.

Menurut Goleman (2000: 95) menyatakan:

Kecerdasan emosional adalah 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 dan mengatur suasana hati dengan tepat baik dalam berbuat, maupun dalam bertindak.

Dalam konteks pekerjaan Cooper dan Sawaf (2003), berpendapat tentang kecerdasan emosional bahwa :

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui yang orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan di sini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan.

Covey (2005: 52) mengartikan :

Kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk memantau perasaan dan emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain.

Selanjutnya Covey menyebutkan ada lima komponen utama kecerdasan emosional yang telah umum diterima yaitu: pertama, kesadaran diri, yakni kemampuan untuk merefleksikan kehidupan diri sendiri, menumbuhkan pengetahuan mengenai diri sendiri, dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk memperbaiki diri, serta untuk mengatasi kelemahan; kedua, motivasi pribadi, yakni yang berkaitan dengan apa yang menjadi pemicu semangat seseorang, visi, nilai-nilai, tujuan, harapan, hasrat, dan gairah yang menjadi prioritas-prioritas mereka; ketiga, pengaturan diri atau kemampuan untuk mengelola diri sendiri agar mampu mencapai visi dan nilai-nilai pribadi; keempat, empati, kemampuan untuk memahami cara orang lain melihat dan merasakan berbagai hal; dan kelima, kemampuan sosial dan komunikasi, yakni yang berkaitan dengan bagaimana cara mengatasi perbedaan, memecahkan masalah, menghasilkan solusi-solusi kreatif, dan berinteraksi secara optimal untuk mengejar tujuan-tujuan bersama.

Berbeda dengan Boyatzis *et.al*, (2005), berpendapat bahwa pemikiran tentang dimensi-dimensi kecerdasan emosi, serta kompetensi-kompetensi penyertainya, telah berevolusi dan diperbaiki, serta menganalisis data-data baru.

Model kecerdasan emosi sebelumnya akan melihat beberapa perubahan. Jika sebelumnya memunculkan lima sisi kecerdasan emosi, sekarang telah disederhanakan menjadi empat model domain, yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, empati, dan pengaturan relasi.

Pendapat Patton (2000: 47) menyatakan bahwa :

Kecerdasan emosional adalah kemampuan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan.

Kecerdasan emosional berarti menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan lain untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu berkomunikasi untuk menyampaikan sesuatu yang jelas dan meyakinkan dan memiliki jiwa kepemimpinan untuk membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok dan orang lain.

Dalam suatu organisasi, setiap pegawai berinteraksi dengan pegawai lainnya. Dibutuhkan rasa nyaman dan menyenangkan dari setiap pegawai, sehingga mereka dapat bekerjasama dengan baik, serta memiliki kemampuan untuk mengorganisasikan kelompok, mampu berkomunikasi dengan baik, mampu mengelola konflik yang terjadi dalam organisasi, serta menjadi katalisator perubahan yang terjadi dalam organisasi.

Kemampuan seorang pegawai dalam mengatur emosinya secara cerdas akan memunculkan sosok pegawai yang mampu menggunakan emosinya secara

benar, tenang dalam bekerja dan dapat mengambil keputusan dengan tepat. Pegawai demikian akan efektif dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Carter (2010), ada dua aspek utama kecerdasan emosional yaitu:

- a. Memahami diri sendiri, tujuan, cita-cita, respons, dan perilaku,
- b. Memahami orang lain dan perasaan mereka.

Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik, yakni memahami perasaan sendiri akan memunculkan sikap bijaksana dalam mengambil keputusan, serta dapat mengungkapkan emosinya secara selaras. Pegawai yang mampu mengendalikan dirinya sendiri selalu tenang dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan, sehingga dapat mengatasi permasalahan dengan pikiran yang jernih, juga akan dapat bernegosiasi dalam memecahkan suatu masalah atau memecahkan silang pendapat diantara pegawai yang lain. Selain itu mampu menciptakan sinergi kelompok dan dapat bekerjasama dengan orang lain demi tujuan bersama.

Goleman (2005 : 146), menjelaskan bahwa emosi sangat penting bagi kehidupan manusia karena emosi merupakan penggerak perilaku (*motivator*) dalam arti dapat meningkatkan kinerja, namun sebaliknya apabila kecemasan yang ditimbulkan berlebihan akan dapat menghambat prestasi kerjanya. Pendapat tersebut memperlihatkan bahwa terdapat dua sisi dari emosi, yaitu emosi yang terkendali akan menjadi motivator terhadap peningkatan kualitas perilaku, sedang emosi yang tidak terkendali terutama apabila menimbulkan kecemasan berlebihan akan menjadi penghambat prestasi. Oleh sebab itu, seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik harus mampu mengelola dengan baik, sehingga

menjadi motivator perilaku, dan menekan emosi (kecemasan berlebihan) yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Carter, (2010: 104), orang yang memiliki *soft competency* sering disebut memiliki kecerdasan emosional atau *emotional intelligence*, yang sering diukur sebagai *emotional intelligent quotient* (EQ), adalah kemampuan untuk menyadari emosi diri sendiri dan emosi orang lain. Adanya hubungan antara kompetensi dan kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi sangat bermanfaat untuk mengembangkan kompetensi seseorang. Apabila seseorang ingin merubah kompetensinya, dia harus mampu merubah cara berpikirnya, terutama dalam menggunakan kemampuan intelegensinya serta mengendalikan emosinya. Jika kita mengabaikan pengembangan kecerdasan emosional kita dengan tidak menjalankan disiplin diri untuk berusaha mencapai kemenangan pribadi yang selanjutnya akan membawa kemenangan publik, kita akan mengalami trauma-trauma emosional, stres, dan emosi-emosi yang negatif dan merusak, seperti marah, iri hati, ketamakan, kecemburuan, dan rasa bersalah yang irasional.

Pengembangan kompetensi teknis biasanya lebih mudah dilakukan daripada pengembangan kompetensi perilaku karena kompetensi teknis lebih fokus kepada pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dan dikembangkan dengan hanya membaca, mendengar atau mengikuti pelatihan. Berbeda dari kompetensi teknis, pengembangan kompetensi perilaku memerlukan waktu yang lebih panjang karena pengembangan kompetensi perilaku memerlukan perubahan sikap. Perubahan sikap tersebut erat hubungannya dengan

keseimbangan emosi dan logika, karena itu perubahan sikap tersebut memerlukan kecerdasan emosi.

Dengan kemampuan emosional yang berkembang baik, seseorang kemungkinan besar ia akan berhasil dan bahagia dalam kehidupannya, karena ia menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitasnya. Sedangkan orang yang tidak dapat mengendalikan kehidupan emosionalnya, ia akan mengalami pertarungan batin, yang merampas kemampuan mereka dalam memusatkan perhatian pada pekerjaan. Dengan demikian, konsep kecerdasan emosional berarti memiliki kesadaran diri yang memungkinkan diri sendiri untuk mengenali perasaan-perasaan dan mengelola emosi diri sendiri dan itu melibatkan motivasi diri dan mampu untuk fokus pada sebuah tujuan dari pada menuntut pemenuhan segera.

3. Kecerdasan Intelektual (IQ)

Sehubungan dengan pengertian kecerdasan intelektual (IQ) diungkapkan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Vendy (2010, 101) :

Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan berfikir dan akal cemerlang yang mengelola otak kanan dan otak kiri secara seimbang.

Sedangkan menurut Trihandini (2005, 17) menyatakan:

Kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah.

Menurut William Stren dalam Purwanto (2003:52) :

Kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan.

Wechler dalam Pratiwi (2011) merumuskan :

Kecerdasan intelektual sebagai keseluruhan kemampuan individu untuk berfikir dan bertindak secara terarah serta kemampuan mengelola dan menguasai lingkungan secara efektif.

Menurut Robert L, Solso, Oto H. Maclin, dan M Kimberly Maclin (2007) dalam Yani (2011) mengatakan bahwa :

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk memperoleh, memanggil kembali (*recall*), dan menggunakan pengetahuan untuk memahami konsep-konsep abstrak maupun kongkret dan hubungan antara objek dan ide, serta menerapkan pengetahuan secara tepat.

Menurut Strenberg (2008: 147)

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berfikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi.

Dari beberapa definisi diatas, kecerdasan intelektual merupakan kemampuan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, menguasai dan menerapkannya dalam menghadapi masalah.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Intelektual berarti cerdas, berakal, dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan (Depdikbud, 2000).

Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja, berfikir menggunakan pikiran intelektualnya. Cepat tidaknya dan terpecahkan atau tidaknya suatu masalah tergantung pada kemampuan intelegensinya. Dilihat dari intelektualnya, kita dapat mengatakan cerdas, berakal, dan berfikir jernih berdasarkan ilmu pengetahuan, yang mempunyai kecerdasan tinggi terutama yang menyangkut pemikiran dan pemahaman (Pratiwi, 2011).

Intelektual adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Galton, dalam Joseph, 1978: 20).

Pemeriksaan dalam suatu organisasi merupakan proses yang wajar dan dapat dilakukan pada aset-aset perusahaan dan segala bentuk kegiatan/aktivitas perusahaan. Pada dasarnya pemeriksaan dilakukan dengan tujuan yang positif, yaitu apa yang dilakukan oleh seseorang dapat ditingkatkan daya guna dan hasil gunanya serta mutunya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Hiro Tugiman, para pemeriksa internal (Auditor Internal) harus memiliki pengetahuan dan kecakapan dari berbagai disiplin ilmu yang penting dalam melaksanakan pemeriksaan. Adapun pengetahuan dan kecakapan yang harus dimiliki auditor internal dalam melakukan pemeriksaan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Keahlian pemeriksaan internal dalam menerapkan berbagai standar, prosedur dan teknik pemeriksaan yang diperlukan dalam melaksanakan pemeriksaan. Keahlian berarti kemampuan dalam menerapkan pengetahuan pada persoalan yang umumnya dihadapi dengan menyelesaikan persoalan tersebut tanpa perlu mempelajari kembali secara luas dan bantuan atau asistensi yang berarti dari pihak lain. keahlian tersebut seperti memeriksa sampai sejauhmana hubungan para pelaksana terhadap kebijakan, rencana, dan prosedur yang telah ditetapkan.

- b. Keahlian dalam prinsip-prinsip dan teknik akuntansi yang diperlukan oleh pemeriksa yang dipekerjakan secara luas berhubungan dengan berbagai catatan dan laporan keuangan. Seorang auditor internal harus memeriksa dan menilai baik buruknya pengendalian atas akuntansi keuangan dan operasi lainnya, pemeriksa kecermatan pembukuan dan data lainnya yang dihasilkan oleh perusahaan.
- c. Memahami prinsip-prinsip manajemen yang diperlukan untuk mengenali dan mengevaluasi dari penyimpangan atau defiasi dalam praktek usaha yang baik. Pemahaman berarti kemampuan untuk menerapkan pengetahuan yang luas dalam situasi yang umum dihadapi dan mampu melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mendapatkan pemecahan atau solusi yang tepat. Seorang auditor internal juga harus melakukan pemeriksaan sampai sejauh mana aktiva perusahaan dipertanggungjawabkan dan dijaga dari berbagai macam bentuk kerugian dan menilai prestasi kerja para pejabat/ pelaksana dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditugaskan.
- d. Diperlukan pula terhadap pemahaman terhadap dasar dari berbagai pengetahuan seperti akuntansi, ekonomi, hukum, perdagangan, perpajakan, keuangan, metode-metode kuantitatif, dan sistem informasi yang di komputerisasi. Pemahaman disini berarti kemampuan untuk mengetahui berbagai persoalan yang ada atau mungkin timbul, dan untuk memecahkan lebih lanjut yang akan dilakukan atau bantuan yang akan diperoleh.

Menurut Stenberg (2008: 95) kecerdasan intelektual auditor internal diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan memecahkan masalah, yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mampu mengambil keputusan dengan tepat, mampu menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan fikiran jernih.
- b. Inteligensi verbal, yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, dan rasa keingintahuan yang tinggi.
- c. Inteligensi praktis, yaitu tahu situasi, tau cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling.

Sedangkan menurut Hariwijaya (2006:4). Intelligence Quotient (IQ) dirancang untuk proses berfikir yang bersifat konvergen yaitu kemampuan untuk memberikan satu jawaban atau kesimpulan yang logis berdasarkan informasi yang diberikan melalui soalsoal verbal, numeric, spasial, dan logika Orang yang mempunyai kecerdasan intelektual dikategorikan memiliki kecerdasan yaitu:

- a. Kecerdasan Verbal yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan berkomunikasi secara urut, runtut, tertata, sistematis dan penempatan posisi diri. Kecerdasan ini mengacu pada kemampuan untuk menyusun pikiran dengan jelas dan mampu menggunakan secara kompeten melalui kata-kata untuk mengungkapkan pikiran-pikiran dalam berbicara, membaca dan menulis.
- b. Kecerdasan Logika yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan dan kecerdasan logika atau penalaran sangat penting dalam kehidupan sehari-hari untuk mengambil keputusan atau tindakan seseorang.
- c. Kecerdasan Numerik yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan yang berkaitan dengan angka dan segala implikasinya.
- d. Kecerdasan Spasial yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang yang meliputi kemampuan menangkap “ruang” dan segala implikasinya.

4. Kecerdasan Spritual (SQ)

Pengertian tentang kecerdasan spritual (SQ) diungkapkan beberapa ahli. Menurut Danah Zohar dan Mashall dalam buku "Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual" (Agustian, 2007:46) mendefinisikan :

Kecerdasan spritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk menepatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain.

Manusia dalam sudut pandang psikologis mempunyai akal (*Intelligence Quotient*), budi (*Spiritual Quotient*), dan emosi (*Emotional Quotient*) yang merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan (Isabella, 2011).

Menurut Ummah dkk 2003:43 (dalam Tikollah dkk, 2006), wujud dari kecerdasan spritual adalah sikap moral yang dipandang luhur oleh pelaku. Agoes dan Ardana (2011:19), menyatakan orang yang mempunyai kecerdasan spritual

tinggi sudah pasti mempunyai perilaku etis yang tinggi pula. Apabila auditor mempunyai kecerdasan spiritual yang tepat, skandal dan manipulasi tindakan yang dilakukan oleh auditor tidak dapat terjadi (Hanafi, 2010). Pada satu sisi auditor adalah sebagai penjual jasa yang mempunyai kecenderungan untuk memuaskan keinginan kliennya.

Eckersley memberikan pengertian yang lain mengenai kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas didalam hidup manusia (Eckersley 2000, dalam Fabiola 2005.) Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Ashmos dan Duchon 2000 (dalam Fabiola 2005) memiliki tiga komponen yaitu kecerdasan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dalam komunitas.

Kecerdasan spiritual berkaitan dengan pencerahan jiwa seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan lebih bisa memaknai hidup. Memberikan makna positif disetiap kejadian yang telah terjadi. Makna positif dapat ditularkan kepada semua orang untuk memiliki pemikiran yang positif juga. Ketika pemikiran positif akan memengaruhi tutur kata dan perbuatan sehingga ikut positif. Kecerdasan spiritual juga dapat menginspirasi, mendorong, dan menjalin hubungan baik antara manusia dan Tuhannya (Djasuli dkk, 2012).

Kesimpulan kecerdasan spiritual adalah kemampuan manusia untuk menyadarkan dan memaknai nilai, moral, dan cinta kepada sesama manusia, membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan (Sabiq dkk, 2012)

5. Kecerdasan Sosial

Pengertian kecerdasan social diungkapkan oleh Goleman (2006: 46) menyatakan:

Kecerdasan sosial adalah ukuran kemampuan diri seseorang dalam pergaulan di masyarakat dan kemampuan berinteraksi sosial dengan orang-orang di sekeliling atau sekitarnya.

Sedangkan menurut Thorndike (dalam Goleman, 2006) menyatakan bahwa :

Kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk memahami dan mengatur orang untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

Orang dengan kecerdasan sosial tinggi tidak akan menemui kesulitan saat memulai suatu interaksi dengan seseorang atau sebuah kelompok baik kelompok kecil maupun besar. Ia dapat memanfaatkan dan menggunakan kemampuan otak dan bahasa tubuhnya untuk “membaca” teman bicaranya.

Kesimpulannya adalah kecerdasan sosial adalah ukuran kemampuan diri seseorang dalam pergaulan di masyarakat dan kemampuan berinteraksi sosial dengan orang-orang disekitarnya.

Menurut Goleman (2006) kecerdasan sosial dapat dikategorikan menjadi dua kategori, yaitu kesadaran sosial dan *social facility*. Kesadaran sosial, yaitu kesadaran sosial atau kepekaan seseorang terhadap sesama dan *social facility*, yaitu apa yang kita lakukan dengan kesadaran itu sendiri.

a) Kesadaran Sosial

Kesadaran sosial mengarah pada sebuah spectrum dan yang secara tidak langsung merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain,

memahami perasaan dan pikirannya untuk ikut terlibat dalam situasi yang sulit. Kesadaran sosial ini meliputi:

- 1) *Primal Empathy* (empati terpenting); perasaan terhadap seseorang yang lain, merasakan tanda isyarat emosi.
 - 2) *Attunement* (penyesuaian atau adaptasi); mendengarkan dengan kemauan penuh, membiasakan diri mendengarkan seseorang.
 - 3) *Empathic accuracy* (empati yang tepat); memahami pikiran, gagasan, perasaan dan kehendak orang lain.
 - 4) *Social cognition* (kesadaran sosial); mengetahui bagaimana kehidupan bersosialisasi terjadi.
- b) **Kecakapan Sosial**
- Secara sederhana yakni merasakan perasaan orang lain, atau sekedar tahu apa yang mereka pikirkan ataupun inginkan, tidak sama sekali menjamin sebuah keberhasilan dalam suatu interaksi. Kecakapan sosial terbentuk dalam kesadaran sosial untuk memenuhi sebuah interaksi yang lancar dan efektif. Spektrum kecakapan sosial meliputi:
- 1) *Synchrony* (Sinkroni) : Menginteraksikan dengan lancar pada level non verbal.
 - 2) *Self Presentation* (Presentasi Diri Pribadi) : Mempresentasikan diri sendiri dengan efektif.
 - 3) *Influence* (Pengaruh) : Menghadirkan jalan keluar dari interaksi sosial.
 - 4) *Concern* (Peduli) : Peduli terhadap orang lain sesuai dengan kebutuhan dan perilaku masing-masing individu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesadaran sosial dan kecakapan sosial keduanya mencakup jangkauan mulai dari dasar, kapasitas yang rendah, hingga mencakup artikulasi yang kompleks. Oleh karena itu, sinkroni dan primal empati tergolong dalam kapasitas rendah, sementara empati yang tepat dan pengaruh bercampur antara tinggi dan rendah, dan sama „lembutnya“ dengan beberapa keterampilan yang mungkin terlihat, terdapat jumlah yang mengejutkan tentang ujian-ujian dan skala untuk menilainya. Kedua aspek tersebut merupakan hal yang mempengaruhi seseorang memiliki kecerdasan sosial dalam bermasyarakat kesadaran sosial adalah perasaan seseorang dimana dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain disekitarnya, dan kecakapan sosial adalah suatu perasaan seseorang dimana dirinya cepat tanggap dalam merasakan atau hanya sekedar tahu

apa yang dirasakan orang disekitarnya, kedua hal ini melahirkan suatu kecerdasan yang disebut dengan kecerdasan sosial.

6. Etika Profesi

Pengertian etika profesi diungkapkan oleh beberapa ahli. Menurut Arens (2010:67) menyatakan:

Etika secara umum sebagai perangkat prinsip moral atau nilai. Perilaku beretika diperlukan oleh masyarakat agar semuanya dapat berjalan secara teratur. Setiap profesi yang memberikan pelayanan jasa pada masyarakat harus memiliki kode etik yang merupakan seperangkat prinsip-prinsip moral yang mengatur tentang perilaku profesional.

Kode etik profesi akuntan publik sebelumnya disebut dengan aturan etika kompartemen akuntan publik. Kode etik profesi akuntan publik adalah aturan etika yang harus diterapkan oleh anggota institut akuntan publik indonesia yang sebelumnya dikenal ikatan akuntan indonesia kompartemen akuntan publik dan staff profesional yang bekerja pada satu kantor akuntan publik. Berdirinya institut akuntan publik indonesia pada tahun 2007 adalah sebagai sebuah organisasi akuntan publik yang independen dan mandiri dengan badan hukum yang diputuskan melalui rapat umum anggota luar biasa ikatan akuntan indonesia-kompartemen akuntan publik.

Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia dimaksudkan sebagai panduan dan aturan bagi seluruh anggota, baik yang berpraktik sebagai akuntan publik, bekerja di lingkungan dunia usaha, pada instansi pemerintah, maupun di lingkungan dunia pendidikan dalam pemenuhan tanggung-jawab profesionalnya.

Tujuan profesi akuntansi adalah memenuhi tanggung jawabnya dengan standard profesionalisme tertinggi, mencapai tingkat kinerja tertinggi, dengan orientasi kepada kepentingan publik. Untuk mencapai tujuan tersebut terdapat empat kebutuhan dasar yang harus dipenuhi (SPAP : 2001) :

- a. Kredibilitas. Masyarakat membutuhkan kredibilitas informasi dan system informasi.
- b. Profesionalisme. Diperlukan individu yang dengan jelas dapat diidentifikasi oleh pemakai jasa Akuntan sebagai profesional di bidang akuntansi.
- c. Kualitas jasa. Terdapatnya keyakinan bahwa semua jasa yang diperoleh dari akuntan diberikan dengan standar kinerja tertinggi.
- d. Kepercayaan. Pemakai jasa akuntan harus dapat merasa yakin bahwa terdapat kerangka etika profesional yang melandasi pemberian jasa oleh akuntan.

Kerangka kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia terdiri dari tiga bagian; (1) Prinsip Etika, (2) Aturan Etika, dan (3) Interpretasi Aturan Etika. Prinsip Etika memberikan kerangka dasar bagi Aturan Etika, yang mengatur pelaksanaan pemberian jasa profesional oleh anggota. Prinsip Etika disahkan oleh Kongres Ikatan Akuntan Indonesia Pusat dan berlaku bagi seluruh anggota, sedangkan Aturan Etika disahkan oleh Rapat Anggota Institut Akuntan Publik Indonesia. Interpretasi Aturan Etika merupakan interpretasi yang dikeluarkan oleh Pengurus Institut Akuntan Publik Indonesia. Aturan etika institut akuntan publik Indonesia terdiri dari peraturan mengenai : Independensi, Integritas, dan Objektivitas

Dalam menjalankan tugasnya, anggota KAP harus mempertahankan integritas dan objektivitas, harus bebas dari benturan kepentingan, dan tidak boleh membiarkan factor salah saji material yang diketahuinya atau mengalihkan pertimbangan kepada pihak lain.

Menurut Arens (2003 : 134) menyatakan pengertian tentang integritas

yaitu:

Integritas adalah tidak memihak dalam melakukan semua jasa. Integritas merupakan kualitas yang menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai tertinggi bagi anggota profesi dalam menguji semua keputusannya. Integritas mengharuskan auditor (akuntan publik), dalam segala hal jujur dan terus terang dalam batasan kerahasiaan objek pemeriksaan. Pelayanan kepada dan kepercayaan dari masyarakat tidak dapat dikalahkan demi kepentingan dan keuntungan pribadi.

Arens, dkk (2003 : 135) mendefinisikan objektivitas menyatakan hal sebagai berikut:

Objektivitas adalah suatu keyakinan, kualitas yang memberikan nilai bagi jasa atau pelayanan auditor. Objektivitas merupakan salah satu ciri yang membedakan profesi akuntan dengan profesi-profesi yang lain. Prinsip objektivitas menetapkan suatu kewajiban bagi auditor (akuntan publik) untuk tidak memihak, jujur secara intelektual, dan bebas dari konflik kepentingan.

Dalam menjalankan tugasnya anggota KAP harus mempertahankan integritas dan objektivitas, harus bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material (*material misstatement*) yang diketahuinya atau mengalihkan pertimbangannya kepada pihak lain.

7. Kompetensi

Pengertian dari kompetensi diungkapkan oleh Siti Kurnia Rahayu dan Ely suhayati (2009:2) yaitu:

Kompetensi artinya auditor harus mempunyai kemampuan, ahli dan berpengalaman dalam memahami kriteria dan dalam menentukan jumlah

bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambil.

Standar umum pertama (SA Seksi 210 dalam SPAP, 2011) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.

Menurut Lee dan Stone dalam kutipan Kharismatuti (2012 :33) mendefinisikan :

Kompetensi sebagai keahlian yang cukup yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif, Kompetensi auditor diukur melalui banyaknya ijazah/atau sertifikat yang dimiliki, serta jumlah atau banyaknya keikutsertaan yang bersangkutan dalam pelatihan, seminar dan sertifikat. Semakin banyak sertifikat yang dimiliki dan semakin sering mengikuti pelatihan atau seminar dan simposium diharapkan auditor yang bersangkutan akan semakin cakap dalam melaksanakan tugasnya”.

Sedangkan menurut Alim (2009:211) memberikan definisi tentang kompetensi yaitu:

Kompetensi adalah sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Auditor dikatakan memiliki kemampuan profesional apabila dapat memberikan jaminan atau kepastian bahwa teknis dan latar belakang pendidikan para auditor internal tersebut telah sesuai dengan pemeriksaan yang akan dilaksanakan, juga haruslah memiliki atau mendapatkan pengetahuan, kecakapan dari berbagai disiplin ilmu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab

pemeriksaan. Internal auditor harus mencerminkan keahlian dan ketelitian profesional, seperti yang dikemukakan Tugiman (2009:27) adalah sebagai berikut:

Kemampuan profesional merupakan tanggung jawab bagian audit internal dan setiap audit internal melaksanakan proses audit sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Pimpinan audit internal dalam setiap pemeriksaan haruslah menugaskan orang-orang secara bersama atau keseluruhan memiliki pengetahuan, kemampuan dari berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas.

Dengan demikian audit internal bertanggung jawab terhadap pemeriksaan internal dan auditor memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai.

8. Independensi

Dalam kode etik akuntan publik disebutkan bahwa independensi adalah sikap yang diharapkan dari seseorang akuntan publik untuk tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam melaksanakan tugasnya, yang bertentangan dengan prinsip integritas dan objektivitas.

Dalam menjalankan tugasnya, anggota KAP harus selalu mempertahankan sikap mental independen didalam memberikan jasa professional sebagaimana diatur dalam standar professional akuntan publik yang ditetapkan oleh IAI. Sikap mental independent tersebut harus meliputi independen dalam fakta (*in fact*) maupun dalam penampilan (*in appearance*). Independen dalam fakta adalah kemampuan auditor untuk mengambil sudut pandang tidak bias dalam penampilan dari jasa professional, sedangkan independen dalam penampilan adalah kemampuan auditor untuk mempertahankan sudut pandang yang tidak bias dimata orang lain.

Arens dkk (2003 : 120) menyatakan bahwa seorang akuntan publik harus independen dalam pelaksanaan jasa profesionalnya sebagaimana yang ditentukan oleh badan – badan yang dibentuk oleh dewan. Independensi adalah sikap yang diharapkan dari seorang akuntan publik untuk tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugasnya yang bertentangan dengan prinsip integritas dan objektivitas.

Akuntan public dilarang untuk memiliki kepentingan keuangan langsung atau tidak langsung dengan klien. Hubungan keuangan tidak langsung mencakup kepentingan keuangan oleh suami, istri, saudara sedarah/semenda dari akuntan publik yang bersangkutan, sampai garis kedua. Akuntan publik tidak bertindak sebagai promotor, penjamin surat berharga, atau sebagai direktur, karyawan penting atau sebagai *trustee* dana pensiun dan *profit sharing* atau dalam kedudukan yang setara itu pada perusahaan klien. Akuntan public juga dilarang memiliki saham perusahaan klien auditnya karena akan mengganggu independensi, dan pasti akan mempengaruhi persepsi pemakai terhadap independensi auditor. Investasi tak langsung seperti kepemilikan saham dalam perusahaan klien oleh kakek auditor juga dilarang, tetapi hanya jika jumlahnya material bagi auditor.

9. Tinjauan Peneliti Terdahulu

Sehubungan dengan pedoman dalam penelitian ini, maka penulis memperhatikan penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian yang penulis lakukan. Adapun penelitian sebelumnya adalah:

Tabel II.1.
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Widana (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq), Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Spiritual (Sq), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Padang, Medan)	- Kecerdasan Emosional (Eq)	Berpengaruh
			- Kecerdasan Intelektual (Iq)	Berpengaruh
			- Kecerdasan Spiritual (Sq)	Berpengaruh
			- Kecerdasan Sosial, Etika Profesi	Berpengaruh
			- Kompetensi	Berpengaruh
			- Independensi	Berpengaruh
2.	Notoprasetyo (2012)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya	- Pengaruh Kecerdasan Emosional	Tidak Berpengaruh
			- Kecerdasan Spiritual Auditor	Berpengaruh
3.	Khairat (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	- Kecerdasan Emosional,	Berpengaruh
			- Kecerdasan Intelektual,	Tidak Berpengaruh
			- Kecerdasan Spritual	Tidak Berpengaruh
			- Komitmen Organisasi	Berpengaruh
4.	Choiriah (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor pada KAP Kota Pekanbaru dan Padang	- Kecerdasan Emosional,	Berpengaruh
			- Kecerdasan Intelektual,	Berpengaruh
			- Kecerdasan Spiritual	Berpengaruh
			- Etika Profesi	Tidak Berpengaruh

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

10. Kerangka Pemikiran

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Auditor

Penelitian Bambang (2010, 227) mengatakan bahwa dalam mengendalikan emosi adalah ramuan menuju kecemerlangan. Orang yang emosinya paling terkendali akan paling disegani dan dihormati begitu pula sebaliknya. Menurut Goleman (2007:54) kecerdasan emosional sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa.

Hasil penelitian ini dilakukan oleh Sufnawan (2007), penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

b. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Auditor

Penelitian (Eysenck, 1981 dalam Febiola 2009), seseorang yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerjanya lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Jika seseorang memiliki kecerdasan intelektual yang baik, maka mereka akan mampu memahami dan menjalankan tugasnya dengan sangat baik dan implikasinya kinerja mereka akan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifa Lisda (2009), menyatakan bahwa kemampuan intelektual secara signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

c. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Kecerdasan spiritual yang

dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Seseorang harus memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi agar dia dapat benar-benar menjadi pintar, kecerdasan tersebut juga dibutuhkan dalam dunia kerjanya, apabila kecerdasan tersebut berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja yang menonjol dan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiersma, 2002 dalam Febiola, 2005, menyatakan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya didunia kerja.

d. Pengaruh Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Auditor

Dalam kecerdasan sosial terdapat serangkaian keterampilan yang semuanya merupakan komponen-komponen pembentuk kecerdasan. Apabila seorang auditor memiliki kecerdasan sosial yang tinggi, maka ia dapat berinteraksi kepada siapa pun baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yusuf mutaqin (2015) menyatakan bahwa kecerdasan sosial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Jika kecerdasan sosial menurun maka kinerja auditor juga ikut menurun, sebaliknya jika kecerdasan sosial meningkat maka kinerja auditor juga meningkat.

e. Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor

Maryani dan Ludigdo (2001) mendefinisikan etika sebagai seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok atau segolongan manusia atau masyarakat atau profesi.

Auditor yang memenuhi prinsip etika profesi akan mampu memberikan rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Rasa tanggungjawab membuat auditor berusaha sebaik mungkin menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan berkualitas. Etika profesi yang dilanggar oleh auditor dapat menurunkan kualitas kinerja seorang auditor.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gabritha Floretta (2014) menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Jakarta

f. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Kompetensi adalah suatu kemampuan, keahlian (pendidikan dan pelatihan) dan berpengalaman dalam memahami kriteria dan dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang diambil (Siti Kurnia dan Suhayati, 2010).

Pada saat auditor dituntut dalam meningkatkan kinerja auditor, maka auditor tersebut mampu melihat situasi audit yang memiliki resiko tinggi bagi dirinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sigit Prasetyo (2015) menyatakan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

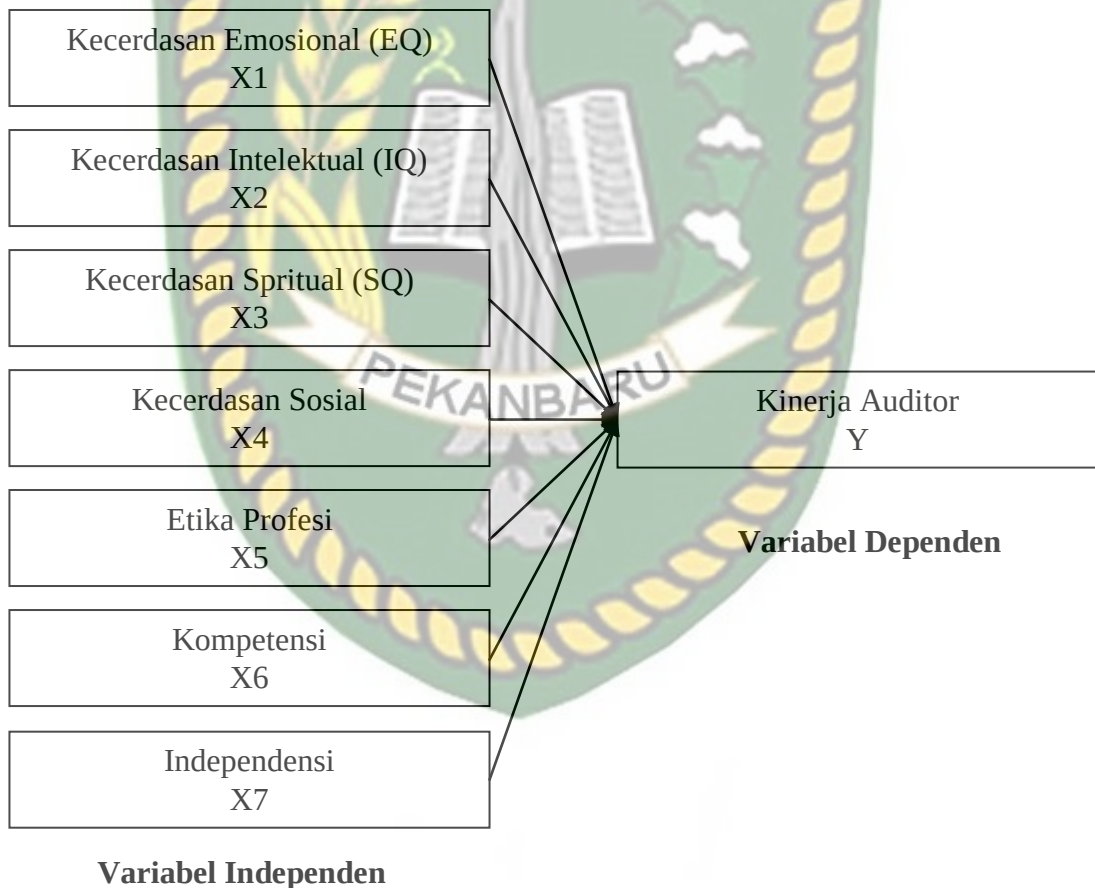
g. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Dalam Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Halim (2008:46), independensi

merupakan suatu cerminan sikap dari seorang auditor untuk tidak memilih pihak siapapun dalam melakukan audit. Hasil penelitian yang dilakukan Nurmala (2008), Wibowo (2009), dan Shinta (2011) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan pengaruh tiap variabel di atas, maka dapat disajikan kerangka pemikiran sebagai mana pada gambar berikut ini.

**Gambar II.1.
Kerangka Penelitian**



B. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan berpedoman pada beberapa penelitian terdahulu, maka dapat disajikan hipotesis yaitu:

H1 : Kecerdasan Emosional (EQ) Berpengaruh Terhadap kinerja auditor

H2: Kecerdasan Intelektual (IQ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

H3: Kecerdasan Spiritual (SQ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

H4: Kecerdasan Sosial Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

H5: Etika Profesi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

H6: Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

H7: Independensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terdapat di Kota Pekanbaru dan Batam. Penelitian ini menggunakan dua pendekatan yaitu pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian eksploratif digunakan untuk mengidentifikasi variabel-variabel permasalahan yang mempengaruhi Kinerja Auditor. Selanjutnya melalui pendekatan kuantitatif, variabel-variabel permasalahan tersebut dengan metode analisis faktor direduksi menjadi faktor-faktor untuk mempengaruhi kinerja auditor. Analisis faktor merupakan teknik mereduksi data/variabel dengan tujuan agar *manageable*.

Penelitian ini dilakukan karena berdasarkan penelitian terdahulu dan alasan utamanya adalah masalah kinerja auditor yang dinilai mengalami penurunan. Akibat dari penurunan kinerja auditor, maka keakuratan dari laporan keuangan klien menjadi kurang akurat.

B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian ini, maka peneliti perlu memberikan definisi operasional variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Kinerja Auditor (Y)

Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Kinerja auditor diukur dengan indikator:

1. Faktor objektif (hasil kerja dan disiplin kerja)
2. Faktor subyektif (inisiatif, kerja sama, dan loyalitas).
3. Kualitas kerja (kemampuan, keterampilan dan pengetahuan)
4. Kuantitas kerja (ketepatan, kecepatan, dan kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan)
5. Ketepatan waktu

2. Variabel Independen

a. Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kinerja tidak hanya dilihat oleh faktor emosionalnya, Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

b. Kecerdasan Intelektual (X2)

Wiramiharja dalam trihandini (2005, 18) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Ia menyebutkan bahwa prestasi

kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan dalam meningkatkan kinerjanya.

c. Kecerdasan Spiritual (X3)

Seorang auditor yang memiliki kecerdasan spiritual yang memadai akan mampu mensinergikan dua unsur kecerdasan lain yang mereka lakukan akan lebih bermakna. Semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Trihandini, 2005:72).

d. Kecerdasan Sosial (X4)

Kecerdasan sosial adalah kemampuan seseorang dalam berinteraksi sosial dengan orang lain tanpa melihat status orang itu dan mampu merasakan apa yang dialami oleh orang lain.

e. Etika Profesi (X5)

Memahami peran perilaku etis seorang auditor dapat memiliki efek yang luas pada bagaimana bersikap terhadap klien mereka agar dapat bersikap sesuai dengan aturan akuntansi berlaku umum (Curtis et al, 2012). Setiap auditor harus mematuhi etika profesi mereka agar tidak menyimpangi aturan dalam menyelesaikan laporan kliennya.

f. Kompetensi (X6)

Kompetensi merupakan suatu komponen penting bagi auditor dalam melakukan prosedur audit karena dapat mempengaruhi tingkat kinerja auditor. Auditor harus telah menjalani pendidikan dan pelatihan

teknis yang cukup dalam praktik akuntansi dan teknik auditing sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat.

g. Independensi (X7)

Independensi auditor merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit.

Berdasarkan operasional di atas, maka dapat disajikan definisi operasional variabel pada tabel berikut ini:

**Tabel III.1.
Defenisi Operasional Variabel**

No	Ket	Variabel	Defenisi	Indikator
1.	D E P E N D E N	Kinerja Auditor (Y)	Akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (<i>examination</i>) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.	1. Hasil kerja 2. Disiplin kerja 3. Inisiatif 4. Kerjasama 5. Loyalitas 6. Kemampuan 7. Keterampilan 8. Pengetahuan 9. Ketepatan kerja 10. Kecepatan 11. Sarana dan prasaran 12. Ketepatan waktu (Goldwesser, 2013: 52)
2.	I N D E P E N D E N	Kecerdasan Emosional (X1)	Kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dandalam hubungan dengan orang lain. Kinerja tidak hanya dilihat oleh faktor	1. Tingkat emosional 2. Konflik 3. Inisiatif. 4. Kritikan 5. Hubungan baik terhadap sesama rekan profesi maupun dengan pimpinan. (Cooper dan Sawaf,

			emosionalnya, Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.	2003: 47)
--	--	--	---	-----------

No	Ket	Variabel	Defenisi	Indikator
3.		Kecerdasan Intelektual (X2)	Wiramiharja dalam trihandini (2005, 18) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan dalam meningkatkan kinerjanya.	1. Tingkat intelektual 2. Kemampuan intelektual 3. Solusi teknikal 4. Kecerdasan intelektual nalar 5. Pemahaman 6. Kemampuan memberikan solusi. 7. Factor dominant dalam kesuksesan 8. Mengukur IQ seseorang. (Trihandini (2005, 18)
4.		Kecerdasan Spiritual (X3)	Seorang auditor yang memiliki kecerdasan spiritual yang memadai akan mampu mensinergikan dua unsur kecerdasan lain yang mereka lakukan akan lebih bermakna. Semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik kinerja yang ditunjukan oleh karyawan.	1. Keadilan 2. Pertanggungjawaban 3. Ketulusan 4. Institusi 5. Integritas. 6. manfaat kepada orang lain 7. Kejujuran dalam bekerja. 8. Sumpah profesi auditor (Agustian, 2007:46)
5.		Kecerdasan Sosial (X4)	Kecerdasan sosial adalah kemampuan seseorang dalam berinteraksi sosial dengan orang lain tanpa melihat status orang itu dan mampu merasakan	1. Hubungan sosial 2. Kecerdasan sosial. 3. Kepuasan kepada klien. 4. Penghargaan 5. Persaudaraan

			apa yang dialami oleh orang lain.	6. Imajinasi 7. Visi perusahaan 8. Bersifat indriawi 9. Sarana komunikasi. (Goleman, 2006: 46)
--	--	--	-----------------------------------	--

No	Ket	Variabel	Defenisi	Indikator
6.		Etika Profesi (X5)	Memahami peran perilaku etis seorang auditor dapat memiliki efek yang luas pada bagaimana bersikap terhadap klien mereka agar dapat bersikap sesuai dengan aturan akuntansi berlaku umum.	1. Bertanggung jawab profesi 2. Mementingkan kepentingan klien. 3. Keputusan hasil audit 4. Prinsip kehati-hatian 5. Profesionalisme 6. Tahapan-tahapan audit 7. Kode etik auditor. 8. Proses audit. 9. Kompensasi 10. Keinginan pribadi. 11. Ketentuan-ketentuan dalam profesi. 12. Menafsirkan kode etik sesuai dengan keinginan pribadi seseorang (Arens (2010:67)
7.		Kompetensi (X6)	Kompetensi merupakan suatu komponen penting bagi auditor dalam melakukan prosedur audit karena dapat mempengaruhi tingkat kinerja auditor. Auditor harus telah menjalani pendidikan dan pelatihan teknis yang cukup dalam praktik akuntansi dan teknik auditing sehingga mampu menjalankan	1. Rasa Ingin Tahu 2. Objektivitas 3. Pengetahuan 4. Keterampilan Tentang Akuntansi. 5. Ilmu Statistic. 6. Kemampuan Untuk Menulis 7. Teori Organisasi. 8. Keahlian Wawancara 9. Kemampuan Review Analisis

			tugasnya dengan baik dan tepat.	10. Bekerja Sama Dengan Tim (Kharismatuti, 2012 :33)
8.		Independensi (X7)	Independensi auditor merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit.	1. Bersifat independent 2. Tidak semua kesalahan dilaporkan. 3. Bersikap jujur 4. Menerima sanksi dari klien.
No	Ket	Variabel	Defenisi	Indikator
8.				5. klien membutuhkan kejujuran dalam proses audit. 6. Kerahasiaan klien 7. Telaah dari klien agar kepuasan klien dapat saya ukur (Arens dkk (2003 : 120)

Sumber: Telaah Pustaka

C. Populasi Dan Sampel

Menurut Bungin (2009: 109) populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan lain sebagainya sehingga objek-objek ini dapat dijadikan sumber data penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Kantor Akuntan Publik yang terdapat di Kota Paknbaru dan Batam yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJT). Tiap KAP akan diambil sampel yaitu:

1. Pimpinan : 1 Orang
2. Auditor Senior: 2 Orang
3. Auditor Junior : 3 Orang

Total : 5 Orang

Tabel III.2.
Daftar jumlah kuesioner yang diedarkan

No	KAP Kota Pekanbaru dan Batam	Responden
	Kota Pekanbaru	
1	Kantor Akuntan Publik Griselda, Wisnu & Arum	5 Orang
2	Kantor Akuntan Publik Hadibroto dan Rekan	5 Orang
3	Kantor Akuntan Publik Drs. Hardi dan Rekan	5 Orang
4	Kantor Akuntan Publik Drs. Katio dan Rekan	5 Orang
5	Kantor Akuntan Publik Khairul	5 Orang
6	Kantor Akuntan Publik Dra. Marthang, Ak	5 Orang
7	Kantor Akuntan Publik Drs. Selamat Sinuraya dan Rekan	5 Orang
	Batam	
1	Kantor Akuntan Publik Robin	5 Orang
2	Kantor Akuntan Publik Halim Wijaya	5 Orang
3	Kantor Akuntan Publik Riyanto SE, AK	5 Orang
4	Kantor Akuntan Jamaludin Aria dan Rekan	5 Orang
5	Kantor Akuntan Publik Charles	5 Orang
6	Kantor Akuntan Publik Drs Sukimto Sjamsuli	5 Orang
7	Kantor Akuntan Gafar S Drs	5 Orang
8	Kantor Akuntan Publik Gafar Salim & Rekan	5 Orang
9	Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan	5 Orang
	Jumlah Sampel	80 Orang

Sumber: OJK Kota Pekanbaru dan Batam

Menurut Bungin (2009:111) sampel adalah kesimpulan yang ditarik dari populasi dan dapat di generalisasikan pada seluruh populasi. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh / sensus. Pengambilan sampel dilakukan accidental random sampling yaitu mendatangi langsung sampel yang menjadi responden.

D. Jenis Dan Sumber Daya

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang telah dihimpun sebelumnya oleh instansi atau lembaga tertentu, atau yang diambil dari internet.

Data yang diperlukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor diantaranya adalah Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor.

Jenis data yang diperoleh melalui dokumentasi dan hasil wawancara melalui angket penelitian/kuisisioner.

Pada pendekatan kuantitatif menggunakan metode kuesioner. Untuk memberikan penilaian pada kuesioner digunakan Skala Likert. Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban yaitu (Sugiyono, 2007: 76):

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Netral (N) = 3
- d. Kurang Setuju (KS) = 2
- e. Tidak Setuju (TS) = 1

Untuk mengukur hasil penelitian masing-masing variabel dari 5 kategori tersebut, dicari dahulu interval skala yaitu jumlah nilai skor tertinggi dikurang nilai skor terendah dibagi 5 (sebanyak kategori).

Berdasarkan 5 kategori diatas maka dapat dihitung skor rata – rata tanggapan Responden sehubungan dengan Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor, yaitu:

$$\text{Range/Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{5} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Dari hasil rentang skala diatas, dapat ditemukan interval dan kriteria sebagai berikut :

Interval :	Kriteria :
1,00 – 1,79	= Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 – 2,59	= Tidak Setuju (TS)
2,60 – 3,39	= Netral (N)

3,40 – 4,19	= Setuju (S)
4,20 – 5,00	= Sangat Setuju (SS)

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung terhadap responden untuk memperoleh keterangan mengenai gambaran umum lokasi penelitian serta keterangan mengenai data Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor.
2. Angket, berupa daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam yang menjadi sampel dari penelitian untuk memperoleh, memperjelas dan menguatkan data mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor.
3. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang terkait dengan kebutuhan penelitian, seperti data struktur organisasi, aktivitas KAP.

F. Uji Kualitas Data

Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya adalah pengolahan data yang diawali dengan menghitung variabel-variabel yang digunakan. Variabel-variabel tersebut yaitu factor penyebab keterlambatan penyusunan APBD Kota Pekanbaru.

1. Uji validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari *instrument* kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Instrumen dikatakan valid bila nilai *correlated item-total correlation* lebih dari nilai *r* tabel, sebagaimana dinyatakan (Ghozali, 2009).

Pengujian validitas memperlihatkan hasil bahwa ada beberapa variabel yang harus dikeluarkan dari proses analisis. Pada pengujian validitas diketahui $N = 49$, maka $df = n - 2 = 47$ dan $r \text{ tabel} = 0,282$. Apabila nilai r hitung dalam hal ini ditunjukkan dengan nilai *corrected item-total correlation* lebih kecil dari r tabel maka variabel tidak valid dan dikeluarkan dari proses analisis.

2. Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Reliabilitas dilakukan dengan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*. Bila instrumen mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,50 ($> 0,50$) maka instrumen reliabel. (Jogiyanto, 2008). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melibatkan 5 variabel dan didasarkan pada nilai *Cronbach's Alpha*.

G. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas data

Alat diagnostik yang digunakan untuk memeriksa data yang memiliki distribusi normal dengan menggunakan one sample Kolmogorov Smirnov. Uji Kolmogorov Smirnov, dapat diketahui bahwa *Unstandardized Residual* memiliki nilai signifikansi lebih besar dari ($>$) 0,05. Nilai residual berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. maka dari itu, hasil penelitian ini dapat diterima.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan fenomena adanya korelasi yang sempurna antara satu variabel bebas dengan variabel bebas yang lain. Konsekuensi praktis yang timbul sebagai akibat adanya multikolinearitas ini adalah kesalahan standar penaksir semakin besar, dan probabilitas untuk menerima hipotesis yang salah menjadi semakin besar. Pengujian terhadap ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan mengamati:

- a. Besaran *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, model dikatakan bebas multikolinearitas jika VIF disekitar angka 1 dan memiliki nilai *tolerance* yang mendekati 1.
- b. Besaran korelasi antar variabel bebas, jika korelasi antar variabel bebas lemah (di bawah 0,5) maka dikatakan bebas multikolinearitas.

Jika pengujian yang dilakukan menemukan adanya multikolinearitas, maka dilakukan perbaikan model dengan mengeluarkan salah satu variabel dengan tingkat *tolerance* rendah dan korelasi dengan variabel bebas terendah.

Seluruh perhitungan yang digunakan dalam analisis data, khususnya analisis regresi beserta uji asumsinya dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0. (Ghozali, 2010)

3) Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya. Cara mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW test).

Uji DW hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel moderator diantara variabel independen. Hipotesis yang diuji adalah: (Gujarati, 2003 : 14)

H_0 : Tidak ada autokorelasi ($r = 0$) dan H_a : Ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat pada tabel

3. berikut:

**Tabel III.3.
Autokorelasi**

Hipotesis No 1	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No Desicion	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No Desicion	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$

Tidak ada autokorelasi positif dan negatif	Tidak di Tolak	$du < d < 4 - du$
--	----------------	-------------------

Sumber : Damodar N Gujarati, (2003 : 14)

4) Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas (varian sama) merupakan fenomena di mana pada nilai variabel independen tertentu masing-masing kesalahan (e_i) mempunyai nilai varian yang sama sebesar σ^2 . Jika model yang diperoleh ternyata tidak memenuhi asumsi atau fenomena tersebut maka dalam model tersebut terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ini mengakibatkan nilai-nilai estimator (koefisien regresi) dari model tersebut tidak efisien meskipun estimator tersebut tidak bias dan konsisten. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan 1 ke pengamatan yang lain tetap. Hal seperti itu juga disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residual error yaitu SRESID. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pancaran dari variabel-variabel. Selain itu juga untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik untuk melihat pola dari variabel yang ada berupa sebaran data. Heteroskedastisitas merujuk pada adanya *disturbance* atau *variance* yang variasinya mendekati nol atau sebaliknya *variance* yang terlalu menyolok. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari scatterplotnya dimana sebaran datanya bersifat *increasing variance* dari *decreasing variance* dan kombinasi keduanya.

Selain itu, juga dapat dilihat melalui grafik normalitasnya terhadap variabel yang digunakan. Jika data yang dimiliki terletak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak ada yang berpenclak maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi homokedastisitas. Pengujian asumsi ketiga adalah *heteroscedasticity* untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas yang dilakukan dengan *Glejser-test* yang dihitung dengan rumus sebagai berikut: (Imam Ghozali, 2004)

$$[e_i] = B1X_i + v_i$$

X_i : variabel independen yang diperkirakan mempunyai hubungan erat dengan $variance$ (δ_i^2); dan

V_i : unsur kesalahan.

b. Regresi Linier Berganda

Dalam analisis data, metode yang digunakan adalah metode statistik untuk menguji pengaruh satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2002:6). Analisis yang dilakukan adalah menguji hipotesis dengan

metode regresi linier berganda dan proses datanya menggunakan program komputer SPSS. Model tersebut dapat dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e_i$$

Keterangan:

Y = Kinerja Auditor

a = Konstanta

X1 = Kecerdasan Emosional (EQ)

X2 = Kecerdasan Intelektual (IQ)

X3 = Kecerdasan Spritual (SQ)

X4 = Kecerdasan Sosial

X5 = Etika Profesi

X6 = Komptensi

X7 = Independensi

b1-7 = Koefisien regresi

e_i = Variabel pengganggu

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan dengan model regresi dan pengujian pengaruh parsial masing-masing variabel bebas. Pengujian model regresi dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara simultan seluruh variabel bebas. Pengujian model regresi dilakukan dengan uji koefisien determinasi (R^2) uji F, sedangkan pengujian pengaruh parsial dilakukan dengan uji t.

1. Uji Statistik t

Pengujian hipotesis dilakukan melalui regresi yang menggunakan program SPSS dengan membandingkan tingkat signifikasinya (Sig t) masing –masing variabel independen dengan taraf sig $\alpha = 0,05$. Apabila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesisnya diterima yang artinya variabel independent tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Sebaliknya bila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesisnya tidak diterima yang artinya variabel independent

tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Jika dinyatakan secara statistik adalah sebagai berikut :

$$H_0 = b_i = 0$$

$$H_1 = b_i \neq 0$$

t hitung dicari dengan persamaan sebagai berikut :

$$t - \text{hitung} = \frac{\text{Koefisien Regresi } (b_i)}{\text{Standar Deviasi } (b_i)}$$

Jika t- hitung > dari t- tabel (α . df) maka H_0 ditolak, dan

Jika t- hitung < dari t- tabel (α . df) maka H_0 diterima.

Pengujian terhadap hipotesis pertama (H_1) adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap Kinerja Auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

H_a : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap Kinerja Auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

Pengujian terhadap hipotesis kedua (H_2) adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap Kinerja Auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

H_a : Terdapat pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap Kinerja Auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

Pengujian terhadap hipotesis ketiga (H_3) adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh kecerdasan Spritual (SQ) terhadap Kinerja Auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

H_a : Terdapat ada pengaruh kecerdasan Spritual (SQ) terhadap Kinerja Auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

Pengujian terhadap hipotesis keempat (H_4) adalah :

Ho : Tidak ada ada pengaruh kecerdasan sosial terhadap Kinerja Auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

Ha : Terdapat pengaruh kecerdasan sosial terhadap Kinerja Auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

Pengujian terhadap hipotesis kelima (H_5) adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh etika profesi terhadap Kinerja Auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

Ha : Terdapat pengaruh etika profesi terhadap Kinerja Auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

Pengujian terhadap hipotesis kelima (H_6) adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

Ha : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

Pengujian terhadap hipotesis kelima (H_7) adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh independensi terhadap Kinerja Auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

Ha : Terdapat pengaruh independensi terhadap Kinerja Auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

2. Uji signifikan secara simultan dilakukan dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada tabel anova (Nugroho, 2005: 53-54).

Menurut Gujarati (2009), uji F dapat dihitung dengan rumus :

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

$$F_{tabel} = \{ \alpha ; (k) ; (n - K - 1) \}$$

Keterangan :

R² : koefisien determinasi
k : jumlah variable
n : jumlah sampel

Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} > level\ of\ significant (\alpha)$, maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} < level\ of\ significant (\alpha)$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 yang lazim digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya.

3. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel bebas mampu menjelaskan bersama-sama variabel terikat atau seberapa baik model regresi yang telah dibuat tersebut cocok dengan data. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat.

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya dapat dilihat dari koefisien korelasi parsialnya. Variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat dari koefisien korelasi parsial yang terbesar.



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Kantor Akuntan Publik

KAP menurut SK. Menkeu No.43/kmk.017/1007 tanggal 27 Januari 1997 sebagaimana diubah dengan SK. Menkeu No 470/kmk.017/1999 tertanggal 4 Oktober 1999, adalah lembaga yang memiliki izin dari menteri keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam menjalankan pekerjaannya.

Praktek akuntan di Indonesia di mulai sejak jaman VOC (1642). Akuntan-akuntan Belanda itu kemudian mendominasi akuntan di perusahaan-perusahaan yang dimonopoli penjajah, hingga abad 19. Pada masa pendudukan Jepang, pendidikan akuntansi hanya diselenggarakan oleh Departemen Keuangan berupa kursus akuntansi di Jakarta. Pesertanya pada saat itu 30 orang termasuk Prof. Soemardjo dan Prof. Hadibroto.

Bersama empat akuntan lulusan pertama Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia dan enam lulusan Belanda, Prof. Soemardjo merintis Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) tanggal 23 Desember 1957. Pada tahun yang sama pemerintah melakukan nasionalisasi perusahaan milik Belanda. Hal ini menyebabkan akuntan-akuntan dari Belanda kembali ke negerinya dan sejak itu para akuntan Indonesia semakin berkembang.

Perkembangan itu semakin pesat setelah presiden meresmikan kegiatan pasar modal 10 Agustus 1977 yang membuat peranan akuntan dan laporan keuangan menjadi penting. Bulan Januari 1986 Menteri Keuangan mengeluarkan

SK Nomor 43/1986 tentang jasa akuntan menggantikan Kepmenkeu 763/1977. Selain mewajibkan akuntan publik memiliki sertifikat akuntan publik, juga akuntan publik asing diperbolehkan praktek di Indonesia, sepanjang memenuhi persyaratan. Pada tahun 2002 Menteri Keuangan mengeluarkan SK Nomor 423/KMK.06/2002 tentang jasa akuntan publik menggantikan SK Nomor 43/1997. Selain mewajibkan Akuntan Publik memiliki sertifikat akuntan publik, juga akuntan publik asing diperbolehkan praktek di Indonesia, sepanjang memenuhi persyaratan. Pada tahun 2002 Menteri Keuangan mengeluarkan SK Nomor 423/KMK.06/2002 tentang jasa akuntan publik menggantikan SK Nomor 43/1997.

Sekarang ini di Indonesia berdasarkan directory 2008 yang disusun oleh Institut Akuntan Publik Indonesia terdapat 425 Kantor Akuntan Publik di seluruh Wilayah Indonesia, kemudian Kantor Akuntan Publik yang bekerjasama dengan Kantor Akuntan Publik Asing menurut buku setengah abad Profesi Akuntan ada sebanyak 40 Kantor Akuntan Publik.

Kantor Akuntan Publik mempunyai tanggung jawab yang lebih jelas dan lebih banyak persyaratan professional yang harus dipenuhi oleh kantor akuntan publik publik daripada organisasi lainnya karena tanggungjawabnya lebih besar terhadap pemakai laporan audit. Kantor Akuntan Publik mempunyai hak legal untuk melaksanakan laporan keuangan berdasarkan peraturan yang berlaku. Bentuk hukum suatu kantor akuntan publik dapat berupa perusahaan perseorangan atau persekutuan. Kantor Akuntan Publik memiliki tanggung jawab yang besar,

sehingga merupakan hal penting bagi auditor yang bekerja di kantor akuntan publik memiliki independensi dan kompetensi yang tinggi.

Bentuk usaha KAP yang dikenal menurut hukum di Indonesia ada dua macam, yaitu:

1. Bentuk usaha sendiri (*Sole Practitioners*), menggunakan nama Akuntan Publik yang bersangkutan.
2. Bentuk usaha kerjasama (*Partnership*), beberapa Akuntan Publik bergabung dalam satu KAP atau menggunakan nama sebanyak-banyaknya tiga nama Akuntan Publik yang menjadi rekan.

Kantor Akuntan Publik terdiri dari:

1. Kantor Akuntan Publik Pusat.
2. Kantor Akuntan Publik Cabang.

Fungsi akuntan masa depan bukanlah lagi sekedar pemeriksa atau penyedia informasi keuangan, tetapi menjadi bagian penting dari pembangunan ekonomi dan sosial untuk menciptakan Indonesia yang lebih berkeadilan dan makmur. Siti Kurnia R dan Ely Surhayati (2009: 18).

Sekarang ini di Indonesia berdasarkan Direktori 2012 yang disusun oleh Institut Akuntan Publik Indonesia terdapat 505 Kantor Akuntan Publik di seluruh Wilayah Indonesia. (Sumber: www.iapi.or.id)

Persyaratan untuk membuka Kantor Akuntan Publik menurut Siti Kurnia R dan Ely Surhayati (2009: 26):

1. Akuntan berdomisili di Indonesia
2. Memiliki Register Akuntan (UU No. 34 tahun 1954)

3. Lulusan Ujian Sertifikasi Akuntan Publik Materi USAP:

- a. Auditing dan Jasa Professional akuntan publik lain
 - b. Teori dan Praktik Akuntansi Keuangan
 - c. Akuntansi Manajemen dan Manajemen Keuangan
 - d. Sistem Informasi Akuntansi
 - e. Perpajakan dan Hukum Komersial
4. Memiliki pengalaman kerja menjadi auditor pada kantor akuntan publik atau BPKP paling sedikit 3 tahun atau 3.000 jam.

Sampai pertengahan tahun 2012, yang sudah lulus USAP dan mendapat predikat BAP (bersertifikat akuntan publik) atau CPA (*Certified Public Accountant*) dan telah menjadi anggota IAPI (Institut Akuntan Publik Indonesia) berjumlah 1.043 orang. (sumber: www.iapi.or.id)

Seorang akuntan yang mempunyai nomor register, bisa memilih profesi sebagai Sukrisno Agoes (2004: 14):

1. Akuntan Publik (*External Auditor*): dengan memiliki KAP atau bekerja di KAP.
2. Pemeriksaan Intern (*Internal Auditor*): bekerja di Bagian Pemeriksaan Intern (*Internal Audit Departement*) suatu perusahaan swasta atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN), di BUMN biasanya disebut Satuan Pegawai Intern (SPI).
3. Auditor Pemerintah (*Government Auditor*): dengan bekerja di BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan), BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) atau Inspektorat di suatu Departemen Pemerintah.

4. *Financial Accountant*: dengan bekerja dibagian akuntansi keuangan suatu perusahaan
5. *Cost Accountant*: dengan bekerja dibagian akuntansi biaya suatu perusahaan.
6. *Management Accountant*: dengan bekerja dibagian akuntansi manajemen suatu perusahaan.
7. *Tax Accountant*: dengan bekerja dibagian perpajakan suatu perusahaan atau Direktorat Jenderal Pajak.
8. Akuntan Pendidik: dengan bekerja sebagai dosen baik di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Akuntan pendidik banyak yang merangkap sebagai akuntan publik, *internal auditor*, maupun akuntan manajemen (yang bekerja disuatu perusahaan) suatu sebagai *government accountant* (akuntan pemerintah) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Sehubungan dengan objek penelitian dalam penelitian ini yaitu kantor akuntan public dari Pekanbaru dan Batam. Berikut adalah gambaran singkat dari KAP yang menjadi objek penelitian.

1. Kantor Akuntan Publik Griselda, Wisnu & Arum Pekanbaru

Merupakan kantor akuntan public cabang yang berpusat di Jakarta. Berdiri di Pekanbaru sejak tahun 2000 dengan izinnya telah dinyatakan berlaku berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 610/KM.1/2013. dengan Nomor KEP-119/KM.17/2000.27/04/2000.00.1.0722.

2. Kantor Akuntan Publik Hadibroto dan Rekan Pekanbaru

KAP Hadibroto & Rekan berdiri dengan Nomor dan tanggal Izin Usaha KEP-678/KM.01/2006 tanggal 28 September 2016. Bentuk dari KAP ini adalah badan usaha persekutuan yang beralamat di Jalan Teratai No. 18 Pekanbaru.

3. Kantor Akuntan Publik Drs. Hardi dan Rekan Pekanbaru

Kantor Akuntan Publik Drs. Hardi dan Rekan Pekanbaru berdiri dengan Nomor dan tanggal Izin Usaha KEP-251/KM.6/2001 tanggal 13 Desember 2011. Bentuk dari KAP ini adalah badan usaha persekutuan yang beralamat di Jalan Iklas Nomor 1 F Labuh Baru Timur Pekanbaru.

4. Kantor Akuntan Publik Drs. Katio dan Rekan Pekanbaru

Kantor Akuntan Publik Drs. Katio dan Rekan Pekanbaru kantor cabang yang berpusat di Kota Medan. Nomor Izin Usaha adalah KEP-259/KM.17/1999. Tanggal pendirian 21 April 1999.

5. Kantor Akuntan Publik Khairul Pekanbaru

Kantor Akuntan Publik Khairul Pekanbaru berdiri dengan Nomor dan tanggal Izin Usaha KEP-398/KM.1/2013 tanggal 4 Juni 2013. Bentuk dari KAP ini adalah badan usaha persekutuan yang beralamat di Jalan D.I Panjaitan Nomor 2 D Pekanbaru.

6. Kantor Akuntan Publik Dra. Marthang, Ak Pekanbaru

Kantor Akuntan Publik Dra. Marthang, Ak Pekanbaru berdiri dengan Nomor dan tanggal Izin Usaha KEP-104/KM.17/2000 tanggal 22 Maret 2000. Bentuk dari KAP ini adalah badan usaha persekutuan yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Nomor 84 Pekanbaru.

7. Kantor Akuntan Publik Drs. Selamat Sinuraya dan Rekan Pekanbaru

Kantor Akuntan Publik Drs. Selamat Sinuraya dan Rekan Pekanbaru merupakan kantor akuntan public cabang dari Medan. KAP ini berdiri dengan izin KEP. 939/KM.17/1998 tertanggal 23 Oktober 1998. Untuk cabang Pekanbaru dipimpin oleh BapK Amir Hasan dengan izin AP.0245.

8. Kantor Akuntan Publik Robin Batam

Kantor Akuntan Publik Robin Batam merupakan KAP cabang yang berpusat di Jakarta. Berdiri berdasarkan izin Nomor KEP.472/KM.1/2008 tertanggal 16 Juli 2006. KAP ini berentuk usaha perserorangan. Alamat KAP ini di Komplek Perkantoran Lagoy Batam Center.

9. Kantor Akuntan Publik Halim Wijaya Batam

Kantor Akuntan Publik Halim Wijaya Batam merupakan KAP cabang yang berpusat di Jakarta. Berdiri berdasarkan izin Nomor KEP.1338/KM.1/2009 tertanggal 30 Nopember 2009. KAP ini berentuk usaha perserorangan. Alamat KAP ini di Komp Perkantoran Sikupang Batam Center.

10. Kantor Akuntan Publik Riyanto SE, AK Batam

Kantor Akuntan Publik Riyanto SE, AK Batam berdiri berdasarkan izin Nomor KEP.304/KM.6/2002 tertanggal 13 Desember 2012. KAP ini berentuk usaha perserorangan. Alamat KAP ini di Komp. Ruko Palm Spring Block B 2 No. 2 Batam Center.

11. Kantor Akuntan Jamaludin Aria dan Rekan Batam

Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan merupakan hasil penggabungan dari:

Kantor Akuntan Publik Jamaludin Iskak (Jakarta)

1. Jamaludin Iskak (NIAP : 03.1.0834)

Profesi Penunjang Pasar Modal No 365/PM/STTD-AP/2004

2. Aria Kanaka (NIAP : 03.1.0862)

Profesi Penunjang Pasar Modal No. 354/PM/STTD-AP/2003

Dengan semakin bertambahnya jumlah klien dan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan jasa Kantor Akuntan Publik, maka pada tanggal 27 Januari 2009 sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan No. 93/KM.1/2009, ketiga Kantor Akuntan tersebut bergabung menjadi Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan. Alamat Ruko Bukit Beruntung Blok C No. 2 Batam.

12. Kantor Akuntan Publik Charles Batam

Kantor Akuntan Publik Charles Batam merupakan KAP cabang yang berpusat di Bandung. Berdiri berdasarkan izin Nomor KEP.695/KM.1/2013 tertanggal 9 Oktober 2013. KAP ini berentuk usaha perserorangan. Alamat KAP ini di Komp Perkantoran Sikupang Batam Center.

13. Kantor Akuntan Publik Drs Sukimto Sjamsuli Batam

Kantor Akuntan Publik Drs Sukimto Sjamsuli Batam berdiri berdasarkan izin Nomor KEP.304/KM.4/2010 tertanggal 13 April 2010. KAP ini berentuk usaha perserorangan dengan NIAP: 98.1.0298. Alamat KAP ini di Komp. Ruko Palm Spring Block B 2 No. 2 Batam Center.

14. Kantor Akuntan Gafar S Drs Batam

Kantor Akuntan Gafar S Drs Batam dengan nomor dan tanggal izin usaha adalah KEP.269/KM.17/1999 Tanggal 26 Mei 1999. Bentuk usaha ini adalah persekutuan.

15. Kantor Akuntan Publik Gafar Salim & Rekan Batam

Kantor Akuntan Publik Gafar Salim & Rekan didirikan di Padang oleh Drs. Gafar Salim pada tahun 1984. Perluasan kantor ke Batam dilakukan pada tahun 1990 dan selanjutnya ke Pekanbaru dan Jakarta pada tahun 1995. Sehingga saat ini memiliki kantor yang tersebar di 4 (empat). Izin usaha di Batm dengan nomor notaris 8.6730/CK/1995 untuk jangka waktu 55 tahun lamanya. Kantor Akuntan Publik Gafar Salim & Rekan beroperasi sebagai kantor akuntan dengan jaringan nasional menawarkan audit, perpajakan dan jasa konsultasi untuk membantu organisasi meminimalkan resiko dan melaksanakan tantangan lingkungan bisnis secara dinamis. Adapun jasa lainnya seperti audit kepatuhan, audit kinerja, atestasi, review laporan keuangan, pengembangan sistem akuntansi, dan jasa kompilasi.

16. Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan Batam

Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan merupakan hasil penggabungan dari:

Kantor Akuntan Publik Jamaludin Iskak (Jakarta)

1. Jamaludin Iskak (NIAP : 03.1.0834)

Profesi Penunjang Pasar Modal No 365/PM/STTD-AP/2004

2. Aria Kanaka (NIAP : 03.1.0862)

Profesi Penunjang Pasar Modal No. 354/PM/STTD-AP/2003

3. Jonnardi (NIAP : 00.1.0712)

Profesi Penunjang Pasar Modal No. 358/PM/STTD-AP/200

4. Sukimto Sjamsuli (NIAP : 98.1.0298)

Dengan semakin bertambahnya jumlah klien dan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan jasa Kantor Akuntan Publik, maka pada tanggal 27 Januari 2009 sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan No. 93/KM.1/2009, ketiga Kantor Akuntan tersebut bergabung menjadi Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan. Alamat Ruko Bukit Beruntung Blok C No. 2 Batam.

B. Struktur Organisasi Perusahaan

Pengertian organisasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu organisasi arti statis yang dipandang sebagai wadah atau alat (*tool*) dan dalam pengertian dinamis yang berarti menyoroti aktivitas atau kegiatan yang ada dalam organisasi, serta segala macam aspek yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan yang hendak dicapai. Atau dengan pengertian lain organisasi yang dinamis selalu bergerak, tumbuh dan berkembang untuk mempertahankan eksistensinya.

Organisasi bukanlah suatu yang kongkrit, organisasi tidak berwujud. Agar organisasi lebih kongkrit, perlu diberikan nasabah sesuai dengan jenis kegiatan dan tujuannya. Agar orang-orang melihat organisasi tidak hanya dari segi gedungnya, maka harus mempunyai struktur agar organisasi lebih konkrit. Organisasi harus mempunyai nama dan struktur organisasi.

Demikian pula halnya pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan

Batam yang menjadi objek penelitian ini mempunyai struktur organisasi yang tidak besar, namun telah tersusun dan terbagi kegiatan-kegiatannya atas beberapa bagian yang dilaksanakan setiap individu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Seluruh kantor akuntan publik hampir sama. Terdapat perbedaan yang tidak signifikan.

Pembagian struktur organisasi kantor akuntan publik secara umum biasanya pembagian menurut jenjang atau jabatan akuntan publik. Adapun penjelasan jabatan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Rekan Pimpinan

Rekan pimpinan menduduki jabatan tertinggi dalam penugasan audit, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, bertanggung jawab secara menyeluruh mengenai auditing. *Partner* menandatangani laporan audit dan *management letter*, dan bertanggung jawab terhadap penagihan *fee* audit dari klien.

b. Rekan

Rekan pimpinan menduduki jabatan tertinggi setelah rekan pimpinan dalam penugasan audit; bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, bertanggung jawab secara menyeluruh mengenai auditing. *Partner* menandatangani laporan audit dan *management letter*, dan bertanggung jawab terhadap penagihan *fee* audit dari klien.

c. Reviewer Auditor

Reviewer Auditor bertindak dalam *mereview* program audit, *mereview draf* laporan audit independen, *mereview draf* laporan keuangan, *mereview management latter*, *mereview* kecukupan kertas kerja audit, melakukan *supervise* pekerjaan lapangan, dan *mereview* kumpulan koreksi- koreksi audit.

d. Manager

Manager audit bertindak sebagai pengawas audit, bertugas untuk membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit.

e. Supervisor

Supervisor bertindak dalam me-review kertas kerja, laporan audit dan *management letter*. Biasanya manajer melakukan pengawasan terhadap pekerjaan beberapa auditor senior. Pekerjaan supervisor tidak berada di kantor klien, melainkan di kantor auditor, dalam bentuk pengawasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan pada auditor senior.

f. *Senior Auditor*

Auditor *senior* bertugas untuk melaksanakan audit, bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, bertugas untuk mengarahkan dan me-review pekerjaan auditor *junior*. Auditor *senior* biasanya hanya menetap di kantor klien sepanjang prosedur audit dilaksanakan. Umumnya auditor senior melakukan audit terhadap suatu objek pada saat tertentu.

g. *Junior Auditor*

Auditor *junior* melaksanakan prosedur audit rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan. Pekerjaan ini biasanya dipegang oleh auditor yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya di sekolah. Setiap kantor akuntan memiliki pembagian struktur organisasi tersendiri tergantung kepada kebijakan perusahaan yang ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi struktur organisasi Kantor Akuntan Publik menurut Siti Kurnia R dan Ely Surhayati (2009: 27) :

1. Kebutuhan untuk independen dari klien

Independensi tinggi membuat auditor memiliki kemampuan untuk menarik kesimpulan yang tidak memihak mengenai laporan keuangan yang mereka audit.

2. Kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi

Dengan kompetensi yang dimilikinya mereka dapat melaksanakan audit dengan efisiensi dan efektif.

3. Tanggung jawab terhadap jasa yang diberikan

4. Meningkatkan *litigation risk*

Job Description dari Kantor Akuntan Publik yang berada di Pekanbaru dan Batam adalah sebagai berikut:

a. Organisasi Utama

Organisasi utama terdiri dari *managing partner dan partner, expert advisory team* (tim penasihat ahli), dan *office secretary*.

1. Managing Partner dan Partner

Managing Partner dan Partner memiliki beberapa tugas yaitu sebagai berikut:

- Memimpin dan bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugas-tugas KAP.
- Memimpin pelaksanaan pekerjaan audit dan konsultasi.
- Memimpin pelaksanaan tugas lainnya yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan audit dan konsultasi.

2. Expert Advisory Team (Tim Penasihat Ahli)

a. Database Administrator

- Membuat dan me-maintenance database kantor.
- Melakukan perawatan hardware maupun software.
- Mengatur distribusi email yang keluar dan masuk.
- Men-support seluruh kebutuhan database tim auditor maupun tim konsultan.

b. Office Personel Division

- Melaksanakan penerimaan, penempatan, dan administrasi pegawai.
- Membantu manajemen kantor dalam menyelesaikan masalah di bidang kepegawaian.

3. Office Secretary

Membantu kelancaran tugas pekerjaan Kantor Akuntan Publik, dalam penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan, yaitu :

- Mengurus surat menyurat dan pengirimannya.
- Menerima dan mengirim telepon / faksimili.
- Membantu manajemen dalam menyelesaikan masalah di bidang kesekretariatan dan rumah-tangga kantor.

b. Organisasi Pendukung Fungsional

Untuk menunjang kinerja terdapat organisasi pendukung fungsional. Organisasi pendukung fungsional terbagi menjadi dua divisi, yaitu *audit division* dan *consultant division*.

1. Audit Division

a. Audit Director

- Membantu *Managing Partner* / *Partner* melaksanakan kegiatan manajemen operasional di Divisi Audit - Kantor Akuntan Publik, misalnya melakukan pembahasan pra-kontrak / kontrak penugasan jasa audit.
- Memberi pendapat dan saran-saran mengenai pekerjaan audit Kantor Akuntan Publik.

- Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan manajer dan supervisor, di bidang jasa audit.
- Membahas permasalahan yang timbul di lapangan dan menyelesaikannya; bilamana perlu masalah tersebut dibahas dengan rekan pimpinan / rekan.

b. *Audit Manager*

- Melaksanakan tugas mewakili pimpinan atas dasar tugas tertulis dari pimpinan.
- Memberi pendapat dan saran-saran mengenai pekerjaan audit Kantor Akuntan Publik.
- Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan supervisor dan tim di bidang audit.
- Me-review konsep laporan auditor independen dan/atau sejenisnya, serta membahasnya dengan *Managing Partner / Partner* dan *Supervisor* sebelum konsep laporan tersebut dibahas dengan pihak klien untuk difinalkan.
- Membahas laporan auditor independen dengan pihak klien dan kemudian memonitor penyelesaian laporan tersebut sampai dengan laporan ditandatangani *Managing Partner / Partner* untuk dikirimkan kepada klien.

c. *Audit Supervisor*

- Mempersiapkan kontrak kerjasama audit.
- Merencanakan dan menyusun program audit. Tugas ini meliputi: Menetapkan penugasan auditor dan menyiapkan surat tugas, menyusun

rancangan program audit dan mempersiapkan perlengkapan untuk pelaksanaan pekerjaan.

- Memimpin dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan audit.
- Membagi tugas pekerjaan harian dan formulir pekerjaan.
- Mengawasi pelaksanaan tugas oleh para auditor.
- Mereview kertas kerja pemeriksaan dan konsep laporan audit yang disiapkan oleh *Chief Auditor* (Ketua Tim).
- Menyelenggarakan administrasi audit.
- Membuat laporan kepada manajer mengenai hasil pekerjaan audit dan permasalahan yang ditemukan.

2. Consultant Division

a. Executive Director

- Membantu *Managing Partner* / *Partner* melaksanakan kegiatan manajemen operasional di Divisi Konsultan - Kantor Akuntan Publik, misalnya melakukan pembahasan pra-kontrak / kontrak penugasan jasa konsultansi.
- Memberi pendapat dan saran-saran mengenai pekerjaan konsultansi Kantor Akuntan Publik.
- Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan manajer dan *supervisor*, baik di bidang jasa konsultansi.
- Membahas permasalahan yang timbul di lapangan dan menyelesaikannya, bilamana perlu masalah tersebut dibahas dengan rekan pimpinan / rekan.

b. *Consultant Manager*

- Membantu *Executive Director* melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis jasa konsultansi di Divisi Konsultan - Kantor Akuntan Publik, misalnya melakukan pembahasan lingkup pekerjaan dalam kontrak penugasan jasa konsultansi, dan laporan konsultansi (draft / final).
- Mereview laporan dan laporan konsultansi (draft / final) dan membahasnya dengan *Executive Director* (atau jika perlu, *Managing Partner / Partner*) dan *Supervisor* sebelum konsep laporan tersebut dibahas dengan pihak klien untuk di-"final"-kan.
- Membahas laporan final dengan pihak klien dan kemudian memonitor penyelesaian laporan jasa konsultansi sampai dengan laporan ditandatangani *Managing Partner / Partner*, selanjutnya agar dikirimkan kepada klien.

c. *Consultant Supervisor*

- Menyiapkan kontrak kerjasama konsultansi.
- Merencanakan dan menyusun program konsultansi. Tugas ini meliputi: menetapkan penugasan konsultan dan menyiapkan surat tugas serta menyusun rancangan program konsultasi dan mempersiapkan perlengkapan untuk pelaksanaan pekerjaan.
- Memimpin dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan konsultan (Ketua & Anggota Tim) di lapangan, membagi tugas pekerjaan harian dan formulir pekerjaan, mengawasi pelaksanaan tugas oleh para konsultan.

- Mereview konsep laporan konsultasi dan kertas kerja pemeriksaan yang disiapkan oleh Ketua Tim.
- Menyelenggarakan administrasi konsultasi.
- Membuat laporan kepada manajer sebagai atasannya, mengenai hasil pekerjaan konsultasi dan permasalahan yang ditemukan.

C. Aktivitas Perusahaan

Sesuai dengan kompetensinya, jasa-jasa yang dapat diberikan Kantor Akuntan Publik (KAP) meliputi :

1. Jasa Audit laporan Keuangan

Dalam kapasitasnya sebagai auditor independen KAP melakukan audit umum atas laporan keuangan untuk memberikan pelayanan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan suatu entitas ekonomi dihubungkan dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Pernyataan pendapat yang diberikan auditor mengenai kewajaran laporan keuangan, berdasarkan audit yang dilakukannya, dapat berupa:

a. Pendapatan wajar tanpa pengecualian

Auditor menyatakan bahwa laporan keuangan menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha dan arus kas satuan usaha tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

b. Pendapatan wajar tanpa pengecualian dengan bahasa penjelasan yang ditambahkan dalam laporan audit bentuk baku.

Keadaan tertentu mungkin mengharuskan auditor mengharuskan menambahkan suatu paragraph penjelasan (atau bahasa penjelasan yang lain) dalam laporan audit, meskipun tidak mempengaruhi pendapat wajar tanpa pengecualian atas laporan keuangan.

c. Pendapat wajar tanpa pengecualian.

Auditor menyatakan bahwa laporan keuangan menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha dan arus kas satuan usaha tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, kecuali untuk dampak hal-hal yang berhubungan dengan dikecualikan.

d. Pendapat tidak wajar.

Auditor menyatakan bahwa laporan keuangan tidak menyajikan laporan keuangan secara wajar posisi keuangan, hasil usaha dan arus kas satuan usaha tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum

e. Pernyataan tidak memberikan pendapat.

Auditor menyatakan bahwa ia tidak menyatakan pendapat atas laporan keuangan.

2. Jasa audit khusus

Audit khusus dapat memberikan audit atas akun atau pos laporan keuangan tertentu yang dilakukan dengan menggunakan prosedur yang disepakati bersama, audit laporan keuangan yang disusun berdasarkan suatu basis akuntansi komprehensif. Selain prinsip akuntansi yang berlaku umum, audit atas informasi keuangan untuk tujuan tertentu dan audit khusus lainnya. Dalam melaksanakan

audit khusus ini auditor tetap berpedoman pada standar auditing yang di muat dalam SPAP.

3. Jasa attestasi

Jasa attestasi yang diberikan KAP berkaitan dengan penerbitan laporan yang memuat suatu kesimpulan tentang keadaan asersi atau (pernyataan) tertulis yang menjadi tanggung jawab pihak lain, dilaksanakan melalui pemeriksaan, review dan prosedur yang disepakati bersama.

4. Jasa review laporan keuangan

Review laporan keuangan merupakan salah satu jasa yang diberikan KAP untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa tidak terdapat modifikasi material yang harus dilaksanakan agar laporan keuangan tersebut sesuai dengan prinsip akuntansii yang berlaku umum atas baris akuntansi komprehensif lainnya.

5. Jasa kompilasi laporan keuangan

KAP dapat melakukan kompilasi laporan keuangan berdasarkan catatan data keuangan serta informasi lainnya yang diberikan manajemen suatu entitas ekonomi. Dengan kompilasi ini KAP tidak memberikan pernyataan pendapat mengenai kewajiban laporan keuangan atas suatu keyakinan apapun terhadap laporan tersebut. tanggung jawab atas laporan keuangan sepenuhnya terdapat pada manajemen entitas ekonomi yang bersangkutan.

6. Jasa konsultasi

Jasa konsultasi yang diberikan KAP meliputi berbagai bentuk dan bidang sesuai dengan kompetensi akuntan publik. Jasa yang diberikan KAP berfariasi mulai dari konsultasi umum kepada manajemen, perancangan sistem dan

implementasi sistem akuntansi, penyusunan proposal keuangan dan studi kelayakan proyek, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan seleksi dan rekrutmen pegawai, sampai pemberian jasa konsultan lainnya, termasuk konsultasi dalam pelaksanaan merger dan akuisisi.

7. Jasa perpajakan

Jasa perpajakan meliputi perencanaan pajak, review kewajiban pajak, pengisian SPT dan penyelesaian masalah perpajakan.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Data

Sebagaimana kuisioner yang disebar yaitu sebanyak 80 responden pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Batam. Namun pada penelitian, tidak semua responden dapat mengembalikan kuisioner. Adapun tingkat pengembalian responden adalah sebagai berikut:

Tabel V.1.
Tingkat Pengembalian Responden.

No	Responden	Kuisioner Disebar	Kuisioner Kembali	Persentase
1	KAP Griselda, Wisnu & Arum Pekanbaru	5	3	60,00
2	KAP Hadibroto dan Rekan Pekanbaru	5	4	80,00
3	KAP Drs. Hardi dan Rekan Pekanbaru	5	5	100,00
4	KAP Drs. Katio dan Rekan Pekanbaru	5	4	80,00
5	KAP Publik Khairul Pekanbaru	5	4	80,00
6	KAP Dra. Marthang, Ak Pekanbaru	5	3	60,00
7	KAP Drs. Selamat Sinuraya dan Rekan Pekanbaru	5	5	100,00
8.	KAP Publik Robin Batam	5	2	40,00
9.	KAP Halim Wijaya Batam	5	3	60,00
10.	KAP Riyanto SE, AK Batam	5	2	40,00
11.	KAP Jamaludin Aria dan Rekan Batam	5	2	40,00
12.	KAP Charles Batam	5	2	40,00
13.	KAP Drs Sukimto Sjamsuli Batam	5	3	60,00
14.	KAP Gafar S Drs Batam	5	3	60,00
15.	KAP Gafar Salim & Rekan Batam	5	2	40,00
16	KAP Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan Batam	5	2	40,00
	Jumlah	80	49	61,25

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat pengembalian kusioner sebesar 61,25 %. Dengan demikian, penelitian dapat dilanjutkan karena lebih dari 50% dan dinyatakan kuota dapat terpenuhi dalam penelitian ini.

Berdasarkan Kuesioner yang telah dikembalikan diperiksa untuk dibuat rekapitulasi identitas responden, berikut rekapitulasi terkait dengan identitas responden:

Tabel V.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Perempuan	14	28,57
2.	Laki-Laki	35	71,43
	Jumlah	49	100,00

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel V.2. maka dapat diketahui bahwa responden perempuan sebanyak 14 responden (28,57%) sedangkan responden laki-laki sebanyak 35 responden (71,43%). Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Kemudian disajikan karakteristik responden berdasarkan umur responden sebagai mana pada tabel V.3. berikut ini.

Tabel V.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
1.	21 – 25	1	2,04
2.	26 – 30	2	4,08
3.	31 – 35	1	2,04
4.	Diatas 35	45	91,84
	Jumlah	49	100,00

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel V.3. dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia di atas 35 tahun sebanyak 45 responden (91,84%). Responden yang berusia antara 26 – 35 tahun sebanyak 2 responden (4,08%). Sedangkan yang berusia antara 21 – 35 tahun dan 31 – 35 tahun masing-masing sebanyak 1 responden (2,04%).

Kemudian golongan kepangkatan dalam kedudukan sebagai staf auditor dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah	Persentase
1.	Auditor Senior	17	34,69
2.	Auditor Junior	32	65,31
	Jumlah	49	100,00

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel V.4. dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah auditor junior sebanyak 32 responden (65,31%) dan yang auditor senior sebanyak 17 responden (34,69%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa golongan karyawan dalam penelitian ini didominasi adalah auditor junior.

Kemudian tingkat pendidikan responden disajikan pada tabel V.5. berikut ini:

Tabel V.5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	-	-
2.	D1/D2/D3	-	-
3.	S1	30	61,22
4.	S2	19	38,78

	Jumlah	49	100,00
--	--------	----	--------

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel V.5 di atas, maka dapat diketahui bahwa pendidikan responden mayoritas S1 yaitu sebanyak 30 responden (61,22%), responden berpendidikan S2 sebanyak 19 responden (38,78%). Berdasarkan tingkat pendidikan, maka dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden dinilai tinggi.

B. Gambaran Hasil Penelitian

1. Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut:

6. Faktor objektif (hasil kerja dan disiplin kerja)
7. Faktor subyektif (inisiatif, kerja sama, dan loyalitas).
8. Kualitas kerja (kemampuan, keterampilan dan pengetahuan)
9. Kuantitas kerja (ketepatan, kecepatan, dan kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan)
10. Ketepatan waktu

Sehubungan hasil penelitian tentang factor komitmen dan kepentingan eksekutif, maka disajikan pada tabel 5.6. berikut ini.

Tabel V.6.
Hasil penelitian Kinerja Auditor

No	Indikator	SS	S	N	KS	TS	Jumlah	Rata2
1	Hasil Kerja	14	17	16	2	0	49	
		(28,57)	(34,69)	(32,65)	(4,08)	-	(100,00)	3,88
		70	68	48	4	-	190	Setuju
2	Disiplin Kerja	8	22	17	2	0	49	
		(16,33)	(44,90)	(34,69)	(4,08)	-	(100,00)	3,73
		40	88	51	4	-	183	Setuju
3	Inisiatif	18	15	13	3	0	49	
		(36,73)	(30,61)	(26,53)	(6,12)	-	(100,00)	3,98
		90	60	39	6	-	195	Setuju
4	Kerjasama	12	21	16	0	0	49	
		(24,49)	(42,86)	(32,65)	-	-	(100,00)	3,92
		60	84	48	-	-	192	Setuju
5	Loyalitas	13	20	14	2	0	49	
		(26,53)	(40,82)	(28,57)	(4,08)	-	(100,00)	3,90
		65	80	42	4	-	191	Setuju
6	Kemampuan	19	25	5	0	0	49	4,29
		(38,78)	(51,02)	(10,20)	-	-	(100,00)	Sangat Setuju
		95	100	15	-	-	210	
7	Keterampilan	9	22	16	2	0	49	
		(18,37)	(44,90)	(32,65)	(4,08)	-	(100,00)	3,78
		45	88	48	4	-	185	Setuju
8	Pengetahuan	5	25	17	2	0	49	
		(10,20)	(51,02)	(34,69)	(4,08)	-	(100,00)	3,67
		25	100	51	4	-	180	Setuju
9	Ketepatan Kerja	17	16	13	3	0	49	
		(34,69)	(32,65)	(26,53)	(6,12)	-	(100,00)	3,96
		85	64	39	6	-	194	Setuju
10	Kecepatan	12	25	12	0	0	49	
		(24,49)	(51,02)	(24,49)	-	-	(100,00)	4,00
		60	100	36	-	-	196	Setuju
11	Sarana dan Prasaran	13	21	14	1	0	49	
		(26,53)	(42,86)	(28,57)	(2,04)	-	(100,00)	3,94
		65	84	42	2	-	193	Setuju
12	Ketepatan Waktu	21	25	3	0	0	49	4,37
		(42,86)	(51,02)	(6,12)	-	-	(100,00)	Sangat Setuju
		105	100	9	-	-	214	
	Rata-Rata							3,95
	Keterangan							Setuju

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui kinerja auditor dilihat dari hasil kerja memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,88 yang berarti setuju jika kinerja auditor adalah baik. Hasil kerja merupakan pengukuran awal dari kinerja auditor. Dengan hasil kerja yang dapat memberikan kepuasan kepada klien dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka hasil kerja tersebut dinyatakan akurat dan layak.

Kemudian kinerja auditor dilihat dari disiplin kerja memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,73 yang berarti setuju jika kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Dengan staf auditor yang berdisiplin, maka kinerja auditor dapat terwujud.

Selanjutnya kinerja auditor dilihat dari inisiatif memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,98 yang berarti setuju jika kinerja auditor dapat diukur dengan inisiatif. Jika tenaga auditor memiliki inisiatif dalam bekerja, berarti tenaga auditor tersebut memiliki kinerja yang baik.

Kemudian kinerja auditor dilihat dari kerjasama memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,92 yang berarti setuju jika kinerja auditor dapat diukur dengan kerjasama. Kerja sama tidak dapat dilakukan oleh semua orang, hanya orang yang memiliki kinerja yang baik yang dapat melakukan kerjasama dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kemudian kinerja auditor dilihat dari loyalitas memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,90 yang berarti setuju jika kinerja auditor dapat diukur dengan loyalitas. Tidak semua orang memiliki loyalitas terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Hanya orang-orang yang memiliki kinerja yang tinggi yang dapat mewujudkan loyalitas dalam bekerja. Mengutamakan kepentingan

perusahaan diatas kepentingan pribadi menunjukkan tenaga auditor memiliki kinerja yang baik.

Kemudian kinerja auditor dilihat dari kemampuan memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 4,29 yang berarti sangat setuju jika kinerja auditor dapat diukur dengan kemampuan. Tenaga auditor harus memiliki kemampuan dalam mengaudit. Dengan kemampuan yang dimiliki dapat menunjukkan tingkat kinerja yang dimiliki tenaga auditor tersebut.

Kemudian kinerja auditor dilihat dari keterampilan memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,78 yang berarti setuju jika kinerja auditor dapat diukur dengan keterampilan. Tidak semua orang memiliki keterampilan dalam bekerja. Hanya orang yang memiliki kinerja yang tinggi yang dapat memiliki keterampilan dalam bekerja.

Kemudian kinerja auditor dilihat dari pengetahuan memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,67 yang berarti setuju jika kinerja auditor dapat diukur dengan pengetahuan. Dengan pengetahuan yang dimiliki tenaga auditor, maka kinerja tenaga auditor dapat ditingkatkan.

Kemudian kinerja auditor dilihat dari ketepatan kerja memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,96 yang berarti setuju jika kinerja auditor dapat diukur dengan ketepatan kerja. Ketepatan kerja sangat dibutuhkan dalam bidang auditor. Dengan ketepatan kerja, maka dapat memberikan kepuasan pada klien sehingga kinerja auditor dapat meningkat.

Kemudian kinerja auditor dilihat dari kecempatan memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 4,00 yang berarti setuju jika kinerja auditor dapat

diukur dengan kecepatan. Kecepatan dalam bekerja tiap orang berbeda-beda. Dalam mengaudit laporan keuangan, kecepatan dibutuhkan agar dapat mengejar target yang ditetapkan klien. Dengan kecepatan yang dimiliki, menunjukkan tingkat kinerja yang dimiliki auditor tersebut.

Kemudian kinerja auditor dilihat dari sarana dan prasarana memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,94 yang berarti setuju jika kinerja auditor dapat diukur dengan sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Karena sarana dan prasarana membantu dalam memperlancar pekerjaan seseorang.

Selanjutnya kinerja auditor dilihat dari ketepatan waktu memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 4,37 yang berarti setuju jika kinerja auditor dapat diukur dengan ketepatan waktu. Ketepatan waktu dapat dijadikan pengukuran kinerja auditor karena dengan adanya target waktu yang ditetapkan, maka tenaga auditor bekerja dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan dalam mengaudit laporan keuangan klien.

Berdasarkan tabel 5.6. di atas, dapat diketahui bahwa menurut tanggapan responden menyatakan “setuju” bahwa kinerja auditor pada KAP di Pekanbaru dan Batam adalah Baik dan Tinggi dalam memberikan pelayanan kepada klien saat melakukan audit laporan keuangan sebagai auditor eksternal.

2. Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kinerja tidak hanya

dilihat oleh faktor emosionalnya, Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Sehubungan dengan kecerdasan emosional, dalam penelitian ini ditetapkan indikator yaitu:

1. Tingkat emosional
2. Konflik
3. Inisiatif.
4. Kritikan
5. Hubungan baik terhadap sesama rekan profesi maupun dengan pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kecerdasan emosional, maka dapat disajikan tabel V.7. berikut ini.

**Tabel V.7.
Hasil Penelitian Kecerdasan Emosional**

No	Indikator	SS	S	N	KS	TS	Jumlah	Rata2
1	Tingkat Emosional	10	22	17	0	0	49	
		(20,41)	(44,90)	(34,69)	-	-	(100,00)	3,86
		50	88	51	-	-	189	Setuju
2	Konflik	10	20	17	2	0	49	
		(20,41)	(40,82)	(34,69)	(4,08)	-	(100,00)	3,78
		50	80	51	4	-	185	Setuju
3	Inisiatif	11	19	17	2	0	49	
		(22,45)	(38,78)	(34,69)	(4,08)	-	(100,00)	3,80
		55	76	51	4	-	186	Setuju
4	Kritikan	13	21	15	0	0	49	
		(26,53)	(42,86)	(30,61)	-	-	(100,00)	3,96
		65	84	45	-	-	194	Setuju
5	Hubungan baik sesama rekan	11	20	17	1	0	49	
		(22,45)	(40,82)	(34,69)	(2,04)	-	(100,00)	3,84
		55	80	51	2	-	188	Setuju
	Rata-Rata							3,84
	Keterangan							Setuju

Sumber: Data olahan lapangan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui kecerdasan emosional dilihat dari tingkat emosional memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,86 yang berarti setuju jika kecerdasan emosional adalah baik dalam mempengaruhi kinerja auditor. Tingkat emosional auditor pada umumnya dapat terkendali secara positif sehingga dapat membantu dalam pekerjaan.

Kemudian kecerdasan emosional dilihat dari konflik memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,78 yang berarti setuju jika konflik adalah baik dalam kecerdasan emosional. Konflik yang terjadi harus diselesaikan. Dengan konflik yang terjadi maka tingkat kecerdasan emosional dapat diukur dari kemampuan auditor dalam menyelesaikan konflik tersebut.

Kemudian kecerdasan emosional dilihat dari inisiatif memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,80 yang berarti setuju jika inisiatif adalah baik dalam kecerdasan emosional. Inisiatif yang dimiliki seseorang akan berbeda dengan orang lain. Staf auditor diharapkan memiliki inisiatif dalam pekerjaan untuk mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan.

Kemudian kecerdasan emosional dilihat dari kritikan memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,96 yang berarti setuju jika kritikan adalah baik dalam kecerdasan emosional. Kritikan dibutuhkan untuk membangun dalam melaksanakan pekerjaan. Tidak semua kritikan dapat menjatuhkan tetapi kritikan yang dimaksud adalah kritikan yang dapat memacu kreatifitas tenaga auditor.

Kemudian kecerdasan emosional dilihat dari hubungan baik sesama rekan memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,84 yang berarti setuju

jika hubungan baik sesama rekan adalah baik dalam kecerdasan emosional. Hubungan baik perlu dijaga karena pekerjaan auditor merupakan pekerjaan tim yang berarti bekerja sama dengan orang lain.

Berdasarkan tabel 5.7. di atas, dapat diketahui bahwa menurut tanggapan responden menyatakan “setuju” bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam.

3. Kecerdasan Intelektual (X2)

Kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan dalam meningkatkan kinerjanya. Kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah.

Sehubungan dengan kecerdasan intelektual, dalam penelitian ini ditetapkan indikator yaitu:

9. Tingkat intelektual
10. Kemampuan intelektual
11. Solusi teknikal
12. Kecerdasan intelektual nalar
13. Pemahaman
14. Kemampuan memberikan solusi.
15. Factor dominant dalam kesuksesan
16. Mengukur IQ seseorang.

Hasil penelitian sehubungan dengan Kecerdasan Intelektual adalah sebagai berikut:

Tabel V.8.
Hasil Penelitian Kecerdasan Intelektual

No	Indikator	SS	S	N	KS	TS	Jumlah	Rata2
1	Tingkat Intelektual	12	22	14	1	0	49	
		(24,49)	(44,90)	(28,57)	(2,04)	-	(100,00)	3,92
		60	88	42	2	-	192	Setuju
2	Kemampuan Intelektual	10	20	17	2	0	49	
		(20,41)	(40,82)	(34,69)	(4,08)	-	(100,00)	3,78
		50	80	51	4	-	185	Setuju
3	Solusi Teknikal	7	20	20	2	0	49	
		(14,29)	(40,82)	(40,82)	(4,08)	-	(100,00)	3,65
		35	80	60	4	-	179	Setuju
4	Kecerdasan Intelektual Nalar	7	21	20	1	0	49	
		(14,29)	(42,86)	(40,82)	(2,04)	-	(100,00)	3,69
		35	84	60	2	-	181	Setuju
5	Pemahaman	7	19	19	4	0	49	
		(14,29)	(38,78)	(38,78)	(8,16)	-	(100,00)	3,59
		35	76	57	8	-	176	Setuju
6	Kemampuan Solusi	7	21	21	0	0	49	
		(14,29)	(42,86)	(42,86)	-	-	(100,00)	3,71
		35	84	63	-	-	182	Setuju
7	Faktor Dominan	9	19	21	0	0	49	
		(18,37)	(38,78)	(42,86)	-	-	(100,00)	3,76
		45	76	63	-	-	184	Setuju
8	Mengukur IQ	7	21	19	2	0	49	
		(14,29)	(42,86)	(38,78)	(4,08)	-	(100,00)	2,33
		7	84	57	4	-	114	Tidak Setuju
	Rata-Rata							3,55
	Keterangan							Setuju

Sumber: Data olahan lapangan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui kecerdasan intelektual dilihat dari tingkat intelektual memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,92 yang berarti setuju jika tingkat intelektual adalah baik dalam kecerdasan intelektual. Tingkat intelektual auditor perlu dalam melaksanakan pekerjaan agar memperoleh hasil yang optimal. Intelektualitas tenaga auditor dapat dilihat dari

tingkat pendidikan formal dan sertifikasi profesi yang dimiliki. Semakin tinggi pendidikan formal maka semakin tinggi tingkat inteletualitas tenaga auditor.

Kemudian kecerdasan intelektual dilihat dari kemampuan intelektual memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,78 yang berarti setuju jika kemampuan intelektual adalah baik dalam kecerdasan intelektual. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang dinilai baik bagi tenaga auditor.

Kemudian kecerdasan intelektual dilihat dari solusi teknikal memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,65 yang berarti setuju jika solusi teknikal adalah baik dalam kecerdasan intelektual. Solusi teknikal dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu fenomena yang terjadi dalam mengaudit laporan keuangan klien. Dengan kemampuan memberikan solusi secara teknikal maka staf auditor dinilai memiliki kecerdasan intelektual.

Selanjutnya kecerdasan intelektual dilihat dari kecerdasan intelektual nalar memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,69 yang berarti setuju jika kecerdasan inteltual nalar adalah baik dalam kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual nalar merupakan kecerdasan yang dimiliki teaga auditor dilihat dari kemampuan mengkaji secara nalar.

Kemudian kecerdasan intelektual dilihat dari pemahaman memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,59 yang berarti setuju jika pemahaman adalah baik dalam kecerdasan intelektual. Pemahaman yang cepat dalam suatu penjelasan dibutuhkan tenaga auditor agar penjelasan yang disampaikan dapat berguna dalam pekerjaan.

Kemudian kecerdasan intelektual dilihat dari kemampuan solusi memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,59 yang berarti setuju jika kemampuan solusi adalah baik dalam kecerdasan intelektual. Tidak semua orang dapat memberikan solusi dalam suatu fenomena. Jadi tenaga auditor yang mampu memberikan solusi atas permasalahan auditor adalah tenaga auditor yang memiliki kecerdasan intelektual.

Selanjutnya kecerdasan intelektual dilihat dari faktor dominan memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,76 yang berarti setuju jika faktor dominan adalah baik dalam kecerdasan intelektual. Tenaga auditor yang dominan dalam melakukan pekerjaan adalah tenaga yang memiliki tingkat kecerdasan intelektual. Dalam pekerjaan tim, ada orang yang dominan dalam pekerjaan. Orang yang dominan tersebut dinilai memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi.

Kemudian kecerdasan intelektual dilihat dari mengukur IQ memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 2,33 yang berarti tidak setuju jika mengukur IQ adalah baik dalam kecerdasan intelektual. IQ seseorang dapat diukur. Semakin tinggi hasil pengukuran IQ seseorang, maka semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual orang tersebut.

Berdasarkan tabel 5.8. di atas, dapat diketahui bahwa menurut tanggapan responden menyatakan “setuju” bahwa kecerdasan intelektual dapat mempengaruhi kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam.

4. Kecerdasan Spritual (X3)

Seorang auditor yang memiliki kecerdasan spiritual yang memadai akan mampu mensinergikan dua unsur kecerdasan lain yang mereka lakukan akan lebih

bermakna. Semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Sehubungan dengan penelitian ini, ditetapkan indikator kecerdasan spiritual adalah:

9. Keadilan
10. Pertanggungjawaban
11. Ketulusan
12. Institusi
13. Integritas.
14. manfaat kepada orang lain
15. Kejujuran dalam bekerja.
16. Sumpah profesi auditor

Berikut disajikan hasil penelitian tentang kecerdasan spiritual sebagai berikut:

Tabel V.9.
Hasil Penelitian Kecerdasan Spritual

No	Indikator	SS	S	N	KS	TS	Jumlah	Rata2
1	Keadilan	10	21	17	1	0	49	
		(20,41)	(42,86)	(34,69)	(2,04)	-	(100,00)	3,82
		50	84	51	2	-	187	Setuju
2	Pertanggung jawaban	13	23	13	0	0	49	
		(26,53)	(46,94)	(26,53)	-	-	(100,00)	4,00
		65	92	39	-	-	196	Setuju
3	Ketulusan	12	22	15	0	0	49	
		(24,49)	(44,90)	(30,61)	-	-	(100,00)	3,94
		60	88	45	-	-	193	Setuju
4	Institusi	7	23	19	0	0	49	
		(14,29)	(46,94)	(38,78)	-	-	(100,00)	3,76
		35	92	57	-	-	184	Setuju
5	Integritas	12	22	14	1	0	49	
		(24,49)	(44,90)	(28,57)	(2,04)	-	(100,00)	3,92
		60	88	42	2	-	192	Setuju
6	Manfaat kepada orang	10	20	17	2	0	49	
		(20,41)	(40,82)	(34,69)	(4,08)	-	(100,00)	3,78

	lain	50	80	51	4	-	185	Setuju
7	Kejujuran	12	24	12	1	0	49	
		(24,49)	(48,98)	(24,49)	(2,04)	-	(100,00)	3,96
		60	96	36	2	-	194	Setuju
8	Sumpah Profesi	7	21	21	0	0	49	
		(14,29)	(42,86)	(42,86)	-	-	(100,00)	3,71
		35	84	63	-	-	182	Setuju
	Rata-Rata							3,86
	Keterangan							Setuju

Sumber: Data olahan lapangan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui kecerdasan spritual dilihat dari keadilan memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,82 yang berarti setuju jika keadilan adalah baik dalam kecerdasan spritual. Tenaga auditor dituntut memiliki keadilan dalam pembagian pekerjaan secara tim.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui kecerdasan spritual dilihat dari pertanggungjawaban memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 4,00 yang berarti setuju jika pertanggungjawaban adalah baik dalam kecerdasan spritual. Tenaga auditor harus mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang dilaksanakan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui kecerdasan spritual dilihat dari ketulusan memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,94 yang berarti setuju jika ketulusan adalah baik dalam kecerdasan spritual. Tenaga auditor harus memiliki ketulusan dalam melaksanakan profesi audit agar hasil pekerjaan optimal tanpa ada paksaan.

Kemudian kecerdasan spritual dilihat dari institusi memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,76 yang berarti setuju jika institusi adalah baik dalam kecerdasan spritual. Institusi tempat tenaga auditor bekerja harus bertanggung jawab kepada semua karyawan.

Selanjutnya kecerdasan spritual dilihat dari integritas memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,92 yang berarti setuju jika integritas adalah baik dalam kecerdasan spritual. Integritas yang dimiliki tenaga auditor harus bertanggung jawab dalam melaksanakan proses audit.

Kemudian kecerdasan spritual dilihat dari manfaat kepada orang lain memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,78 yang berarti setuju jika manfaat kepada orang lain adalah baik dalam kecerdasan spritual. Hasil audit yang dikerjakan tenaga auditor harus memiliki manfaat kepada orang lain terutama kepada klien yang membutuhkan laporan hasil audit.

Selanjutnya kecerdasan spritual dilihat dari kejujuran memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,96 yang berarti setuju jika kejujuran adalah baik dalam kecerdasan spritual. Kejujuran yang dimaksud disini adalah kejujuran dalam melaksanakan proses audit agar sesuai dengan standar yang berlaku.

Kemudian kecerdasan spritual dilihat dari sumpah profesi memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,71 yang berarti setuju jika sumpah profesi adalah baik dalam kecerdasan spritual. Sumpah profesi harus dijunjung tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan tabel V.9. di atas, dapat diketahui bahwa menurut tanggapan responden menyatakan “setuju” bahwa kecerdasan spritual memengaruhi kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

5. Kecerdasan Sosial (X4)

Kecerdasan sosial adalah kemampuan seseorang dalam berinteraksi sosial dengan orang lain tanpa melihat status orang itu dan mampu merasakan apa yang

dialami oleh orang lain. Orang dengan kecerdasan sosial tinggi tidak akan menemui kesulitan saat memulai suatu interaksi dengan seseorang atau sebuah kelompok baik kelompok kecil maupun besar. Ia dapat memanfaatkan dan menggunakan kemampuan otak dan bahasa tubuhnya untuk “membaca” teman bicaranya.

Sehubungan dengan penelitian ini, ditetapkan indikator kecerdasan social adalah sebagai berikut:

10. Hubungan sosial
11. Kecerdasan sosial.
12. Kepuasan kepada klien.
13. Penghargaan
14. Persaudaraan
15. Imajinasi
16. Visi perusahaan
17. Bersifat indriawi
18. Sarana komunikasi.

Sehubungan dengan kecerdasan sosial, maka disajikan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel V.10.
Hasil Penelitian Kecerdasan Sosial

No	Indikator	SS	S	N	KS	TS	Jumlah	Rata2
1	Hubungan Sosial	8	24	17	0	0	49	
		(16,33)	(48,98)	(34,69)	-	-	(100,00)	3,82
		40	96	51	-	-	187	Setuju
2	Kecerdasan Sosial	15	22	12	0	0	49	
		(30,61)	(44,90)	(24,49)	-	-	(100,00)	4,06
		75	88	36	-	-	199	Setuju
3	Kepuasan klien	11	22	16	0	0	49	
		(22,45)	(44,90)	(32,65)	-	-	(100,00)	3,90

		55	88	48	-	-	191	Setuju
4	Penghargaan	12	24	12	1	0	49	
		(24,49)	(48,98)	(24,49)	(2,04)	-	(100,00)	3,96
		60	96	36	2	-	194	Setuju
5	Persaudaraan	13	23	13	0	0	49	
		(26,53)	(46,94)	(26,53)	-	-	(100,00)	4,00
		65	92	39	-	-	196	Setuju
6	Imajinasi	16	23	10	0	0	49	1,88
		(32,65)	(46,94)	(20,41)	-	-	(100,00)	Tidak
		16	46	30	-	-	92	Setuju
7	Visi Perusahaan	12	21	16	0	0	49	2,08
		(24,49)	(42,86)	(32,65)	-	-	(100,00)	Tidak
		12	42	48	-	-	102	Setuju
No	Indikator	SS	S	N	KS	TS	Jumlah	Rata2
8	Bersifat Indrawi	14	23	11	1	0	49	4,02
		(28,57)	(46,94)	(22,45)	(2,04)	-	(100,00)	Tidak
		14	46	33	4	-	97	Setuju
9	Sarana Komunikasi	16	21	12	0	0	49	
		(32,65)	(42,86)	(24,49)	-	-	(100,00)	4,08
		80	84	36	-	-	200	Setuju
	Rata-Rata							3,31
	Keterangan							Netral

Sumber: Data olahan lapangan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui kecerdasan sosial dilihat dari hubungan sosial memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,82 yang berarti setuju jika kecerdasan sosial adalah baik dalam kecerdasan sosial. Hubungan sosial adalah hubungan tenaga auditor dengan lingkungan kerja baik dengan dalam lingkungan KAP maupun dilingkungan perusahaan tempat klien mendirikan perusahaan.

Selanjutnya kecerdasan sosial dilihat dari kecerdasan sosial memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 4,06 yang berarti setuju jika kecerdasan sosial adalah baik dalam kecerdasan sosial. Kecerdasan sosial adalah kemampuan tenaga auditor dalam menyikapi masalah sosial dilingkungan perusahaan tempat klien mendirikan perusahaan.

Kemudian kecerdasan sosial dilihat dari kepuasan klien memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,90 yang berarti setuju jika kepuasan klien adalah baik dalam kecerdasan sosial. Kepuasan klien perlu diperhatikan agar klien tersebut dapat terus menjadi klien di KAP tersebut.

Kemudian kecerdasan sosial dilihat dari penghargaan memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 3,96 yang berarti setuju jika penghargaan adalah baik dalam kecerdasan sosial. Penghargaan kepada tenaga auditor harus diberikan secara berkala agar tenaga auditor merasa adanya perhatian dari atasan atas keberadaan staf auditor tersebut di suatu KAP.

Selanjutnya kecerdasan sosial dilihat dari persaudaraan memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 4,00 yang berarti setuju jika persaudaraan adalah baik dalam kecerdasan sosial. Kemampuan seseorang dalam membina persaudaraan tidak sama. Ada orang yang memiliki tipikal familiar pada umumnya menganggap orang yang dekat dalam pekerjaan adalah saudara.

Kemudian kecerdasan sosial dilihat dari imajinasi memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 92 yang berarti tidak setuju jika imajinasi adalah baik dalam kecerdasan sosial. Imajinasi juga dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan auditor.

Selanjutnya kecerdasan sosial dilihat dari visi dan misi perusahaan memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 102 yang berarti tidak setuju jika visi dan misi perusahaan adalah baik dalam kecerdasan sosial. Visi dan misi perusahaan harus dilaksanakan agar dapat tercapai dan menjadi tujuan bersama.

Kemudian kecerdasan sosial dilihat dari bersifat indrawi memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 97 yang berarti tidak setuju jika bersifat indrawi adalah baik dalam kecerdasan sosial. Bersifat indrawi maksudnya segala sesuatu yang dapat dirasakan melalui panca indra harus dimiliki tenaga auditor.

Kemudian kecerdasan sosial dilihat dari sarana komunikasi memperoleh tanggapan dengan bobot rata-rata sebesar 4,08 yang berarti setuju jika sarana komunikasi adalah baik dalam kecerdasan sosial. Sarana komunikasi sangat membantu dalam melaksanakan proses audit.

Berdasarkan tabel V.10. di atas, dapat diketahui bahwa menurut tanggapan responden menyatakan “netral” bahwa kecerdasan sosial dapat mempengaruhi kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam.

6. Etika Profesi (X5)

Memahami peran perilaku etis seorang auditor dapat memiliki efek yang luas pada bagaimana bersikap terhadap klien mereka agar dapat bersikap sesuai dengan aturan akuntansi berlaku umum. Setiap auditor harus mematuhi etika profesi mereka agar tidak menyimpangi aturan dalam menyelesaikan laporan kliennya.

Sehubungan dengan etika profesi, dalam penelitian ini ditetapkan indikator yaitu:

13. Bertanggung jawab profesi
14. Mementingkan kepentingan klien.
15. Keputusan hasil audit
16. Prinsip kehati-hatian

17. Profesionalisme
18. Tahapan-tahapan audit
19. Kode etik auditor.
20. Proses audit.
21. Kompensasi
22. Keinginan pribadi.
23. Ketentuan-ketentuan dalam profesi.
24. Menafsirkan kode etik sesuai dengan keinginan pribadi seseorang

Berikut disajikan hasil penelitian tentang etika profesi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel V.11.
Hasil Penelitian Etika Profesi

No	Indikator	SS	S	N	KS	TS	Jumlah	Rata2
1	Tanggung jawab profesi	10	25	14	0	0	49	
		(20,41)	(51,02)	(28,57)	-	-	(100,00)	3,92
		50	100	42	-	-	192	Setuju
2	Kepentingan klien	15	23	11	0	0	49	
		(30,61)	(46,94)	(22,45)	-	-	(100,00)	4,08
		75	92	33	-	-	200	Setuju
3	Keputusan hasil audit	11	22	15	0	0	48	
		(22,45)	(44,90)	(30,61)	-	-	(97,96)	3,92
		55	88	45	-	-	188	Setuju
4	Prinsip kehati-hatian	12	24	12	1	0	49	
		(24,49)	(48,98)	(24,49)	(2,04)	-	(100,00)	3,96
		60	96	36	2	-	194	Setuju
5	Profesional	14	22	14	0	0	50	
		(28,57)	(44,90)	(28,57)	-	-	(102,04)	4,00
		70	88	42	-	-	200	Setuju
6	Tahapan audit	16	23	10	0	0	49	
		(32,65)	(46,94)	(20,41)	-	-	(100,00)	4,12
		80	92	30	-	-	202	Setuju
7	Kode etik	12	21	16	0	0	49	
		(24,49)	(42,86)	(32,65)	-	-	(100,00)	3,92
		60	84	48	-	-	192	Setuju
8	Proses audit	14	23	11	1	0	49	
		(28,57)	(46,94)	(22,45)	(2,04)	-	(100,00)	4,02

		70	92	33	2	-	197	Setuju
9	Kompensasi	16	22	11	0	0	49	
		(32,65)	(44,90)	(22,45)	-	-	(100,00)	4,10
		80	88	33	-	-	201	Setuju
10	Keinginan pribadi	26	17	6	-	-	49	4,41
		(53,06)	(34,69)	(12,24)	-	-	(100,00)	Sangat Setuju
		130	68	18	-	-	216	
11	Ketentuan profesi	23	20	6	-	-	49	4,35
		(46,94)	(40,82)	(12,24)	-	-	(100,00)	Sangat Setuju
		115	80	18	-	-	213	
12	Menafsir kode etik	24	19	6	-	-	49	4,37
		(48,98)	(38,78)	(12,24)	-	-	(100,00)	Sangat Setuju
		120	76	18	-	-	214	
	Rata-Rata							4,10
	Keterangan							Setuju

Sumber: Data olahan lapangan

Berdasarkan Tabel V.11. di atas, dapat diketahui bahwa menurut tanggapan responden menyatakan “setuju” bahwa etika profesi memengaruhi kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam.

Etika secara umum sebagai perangkat prinsip moral atau nilai. Perilaku beretika diperlukan oleh masyarakat agar semuanya dapat berjalan secara teratur. Setiap profesi yang memberikan pelayanan jasa pada masyarakat harus memiliki kode etik yang merupakan seperangkat prinsip-prinsip moral yang mengatur tentang perilaku profesional.

Kode etik profesi akuntan publik sebelumnya disebut dengan aturan etika kompartemen akuntan publik. Kode etik profesi akuntan publik adalah aturan etika yang harus diterapkan oleh anggota institut akuntan publik indonesia yang sebelumnya dikenal ikatan akuntan indonesia kompartemen akuntan publik dan staff profesional yang bekerja pada satu kantor akuntan publik. Berdirinya institut akuntan publik indonesia pada tahun 2007 adalah sebagai sebuah organisasi akuntan publik yang independen dan mandiri dengan badan hukum yang

diputuskan melalui rapat umum anggota luar biasa ikatan akuntan indonesia-kompartemen akuntan publik.

Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia dimaksudkan sebagai panduan dan aturan bagi seluruh anggota, baik yang berpraktik sebagai akuntan publik, bekerja di lingkungan dunia usaha, pada instansi pemerintah, maupun di lingkungan dunia pendidikan dalam pemenuhan tanggung-jawab profesionalnya.

7. Kompetensi (X6)

Kompetensi merupakan suatu komponen penting bagi auditor dalam melakukan prosedur audit karena dapat mempengaruhi tingkat kinerja auditor. Auditor harus telah menjalani pendidikan dan pelatihan teknis yang cukup dalam praktik akuntansi dan teknik auditing sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat.

Sehubungan dengan kompetensi dalam penelitian ini ditetapkan indikator yaitu:

11. Rasa Ingin Tahu
12. Objektivitas
13. Pengetahuan
14. Keterampilan Tentang Akuntansi.
15. Ilmu Statistic.
16. Kemampuan Untuk Menulis
17. Teori Organisasi.
18. Keahlian Wawancara
19. Kemampuan Review Analisis
20. Bekerja Sama Dengan Tim

Sehubungan dengan kompetensi, maka disajikan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel V.12.
Hasil Penelitian Kompetensi

No	Indikator	SS	S	N	KS	TS	Jumlah	Rata2
1	Rasa Ingin Tahu	15	23	11	0	0	49	
		(30,61)	(46,94)	(22,45)	-	-	(100,00)	4,08
		75	92	33	-	-	200	Setuju
2	Objektivitas	25	20	3	1	0	49	4,41
		(51,02)	(40,82)	(6,12)	(2,04)	-	(100,00)	Sangat
		125	80	9	2	-	216	Setuju
3	Pengetahuan	14	25	10	0	0	49	
		(28,57)	(51,02)	(20,41)	-	-	(100,00)	4,08
		70	100	30	-	-	200	Setuju
No	Indikator	SS	S	N	KS	TS	Jumlah	Rata2
4	Keterampilan akuntansi	15	24	10	0	0	49	
		(30,61)	(48,98)	(20,41)	-	-	(100,00)	4,10
		75	96	30	-	-	201	Setuju
5	Ilmu Statistik	12	21	16	0	0	49	
		(24,49)	(42,86)	(32,65)	-	-	(100,00)	3,92
		60	84	48	-	-	192	Setuju
6	Kemampuan untuk menulis	21	26	1	1	0	49	4,37
		(42,86)	(53,06)	(2,04)	(2,04)	-	(100,00)	Sangat
		105	104	3	2	-	214	Setuju
7	Teori Organisasi	16	22	11	0	0	49	
		(32,65)	(44,90)	(22,45)	-	-	(100,00)	4,10
		80	88	33	-	-	201	Setuju
8	Keahlian Wawancara	26	17	6	0	0	49	4,41
		(53,06)	(34,69)	(12,24)	-	-	(100,00)	Sangat
		130	68	18	-	-	216	Setuju
9	Kemampuan Review Analisis	23	20	6	0	0	49	4,35
		(46,94)	(40,82)	(12,24)	-	-	(100,00)	Sangat
		115	80	18	-	-	213	Setuju
10	Bekerjasama dengan tim	24	19	6	-	-	49	4,37
		(48,98)	(38,78)	(12,24)	-	-	(100,00)	Sangat
		120	76	18	-	-	214	Setuju
	Rata-Rata							4,22
	Keterangan	Sangat Setuju						

Sumber: Data olahan lapangan

Berdasarkan tabel V.12. di atas, dapat diketahui bahwa menurut tanggapan responden menyatakan “sangat setuju” bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam.

Kompetensi artinya auditor harus mempunyai kemampuan, ahli dan berpengalaman dalam memahami kriteria dan dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambil. Untuk meningkatkan kompetensi, audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.

Auditor dikatakan memiliki kemampuan profesional apabila dapat memberikan jaminan atau kepastian bahwa teknis dan latar belakang pendidikan para auditor internal tersebut telah sesuai dengan pemeriksaan yang akan dilaksanakan, juga haruslah memiliki atau mendapatkan pengetahuan, kecakapan dari berbagai disiplin ilmu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab pemeriksaan. Pada umumnya tenaga auditor memiliki kompetensi yang tinggi karena pada umumnya tenaga auditor memiliki profesi auditor yang dibuktikan dengan sertifikasi dan pelatihan-pelatihan audit. Kemampuan profesional merupakan tanggung jawab bagian audit internal dan setiap audit internal melaksanakan proses audit sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

8. Independensi (X7)

Independensi auditor merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit.

Sehubungan dengan independensi dalam penelitian ini ditetapkan indikator yaitu:

- a. Bersifat independent
- b. Tidak semua kesalahan dilaporkan.
- c. Bersikap jujur
- d. Menerima sanksi dari klien.
- e. klien membutuhkan kejujuran dalam proses audit.
- f. Kerahasiaan klien
- g. Telaah dari klien agar kepuasan klien dapat saya ukur

Sehubungan dengan indenpendisi, maka disajikan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel V.13.
Hasil Penelitian Independensi

No	Indikator	SS	S	N	KS	TS	Jumlah	Rata2
1	Bersifat Independen	7	22	18	2	0	49	
		(14,29)	(44,90)	(36,73)	(4,08)	-	(100,00)	3,69
		35	88	54	4	-	181	Setuju
2	Tidak Semua Kesalahan dilaporkan	11	21	16	1	0	49	2,14
		(22,45)	(42,86)	(32,65)	(2,04)	-	(100,00)	Tidak Setuju
		11	42	48	4	-	105	
3	Bersikap Jujur	11	21	16	1	0	49	
		(22,45)	(42,86)	(32,65)	(2,04)	-	(100,00)	3,86
		55	84	48	2	-	189	Setuju
4	Menerima sanksi dari klien	7	22	18	2	0	49	2,31
		(14,29)	(44,90)	(36,73)	(4,08)	-	(100,00)	Tidak Setuju
		7	44	54	8	-	113	
5	Membutuhkan kejujuran	13	21	16	0	0	50	2,10
		(26,53)	(42,86)	(32,65)	-	-	(100,00)	Tidak Setuju
		13	42	48	-	-	103	
6	Kerahasiaan klien	11	21	16	1	0	49	2,14
		(22,45)	(42,86)	(32,65)	(2,04)	-	(100,00)	Tidak Setuju
		11	42	48	4	-	105	
7	Telaah dari	9	22	17	1	0	49	

	klien	(18,37)	(44,90)	(34,69)	(2,04)	-	(100,00)	3,80
		45	88	51	2	-	186	Setuju
	Rata-Rata							3,82
	Keterangan							Setuju

Sumber: Data olahan lapangan

Berdasarkan tabel V.13. di atas, dapat diketahui bahwa menurut tanggapan responden menyatakan “setuju” bahwa independensi dapat mempengaruhi kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru dan Batam.

Independensi adalah sikap yang diharapkan dari seseorang akuntan publik untuk tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam melaksanakan tugasnya, yang bertentangan dengan prinsip integritas dan objektivitas.

Dalam menjalankan tugasnya, anggota KAP harus selalu mempertahankan sikap mental independen didalam memberikan jasa professional sebagaimana diatur dalam standar professional akuntan publik yang ditetapkan oleh IAI. Sikap mental independent tersebut harus meliputi independen dalam fakta (*in fact*) maupun dalam penampilan. Independen dalam fakta adalah kemampuan auditor untuk mengambil sudut pandang tidak bias dalam penampilan dari jasa professional, sedangkan independen dalam penampilan adalah kemampuan auditor untuk mempertahankan sudut pandang yang tidak bias dimata orang lain.

C. Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Pengolahan data primer merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan

Publik Kota Pekanbaru Dan Batam. Analisis deskriptif untuk tiap variabel dalam penelitian ini didasarkan pada jawaban tiap pernyataan dari responden dari skala sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Tabel V.14 *descriptive statistics* di bawah ini menunjukkan angka minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi.

Tabel V.14
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.9504	.50127	49
X1	3.8449	.37476	49
X2	3.7249	.47124	49
X3	3.8622	.35260	49
X4	3.9863	.33688	49
X5	4.0976	.35072	49
X6	4.2184	.40961	49
X7	3.8155	.49436	49

Sumber : Data Olahan dengan SPSS

Dari Tabel V.14 dapat dilihat bahwa variabel statistik deskriptif masing-masing ukuran variabel Kecerdasan Emosional (EQ) (X1), Kecerdasan Intelektual (IQ) (X2), Kecerdasan Spritual (SQ) (X3), Kecerdasan Sosial (X4), Etika Profesi (X5), Kompetensi (X6) dan Independensi (X7) dari 49 responden memiliki mean dan standar deviasi yang normal.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari *instrument* kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah analisa item, dimana penelitian ini menggunakan SPSS

17.0 dengan menggunakan *corrected item total correlation*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf signifikan 5% untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel diperoleh dari persamaan $N - 7 = 49 - 7 = 42 = 0,297$.

Sehubungan dengan uji validitas terhadap variabel Kecerdasan Emosional (X1), dapat dilihat pada tabel V.15 berikut ini:

Tabel V.15.
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,507	0,297	Valid
2.	X1.2	0,506	0,297	Valid
3.	X1.3	0,426	0,297	Valid
4.	X1.4	0,546	0,297	Valid
5.	X1.5	0,386	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Dilihat dari Tabel V.15 diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kecerdasan emosional (EQ) ini dapat dikatakan valid.

Kemudian hasil uji validitas terhadap variabel Kecerdasan Intelektual (X2), dapat dilihat pada tabel V.16. berikut ini:

Tabel V.16.
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Intelektual

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,359	0,297	Valid
2	X2.2	0,400	0,297	Valid
3	X2.3	0,739	0,297	Valid
4	X2.4	0,615	0,297	Valid
5	X2.5	0,740	0,297	Valid
6	X2.6	0,710	0,297	Valid
7	X2.7	0,584	0,297	Valid
8	X2.8	0,731	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Dilihat dari Tabel V.16 diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Kecerdasan Intelektual (IQ) ini dapat dikatakan valid.

Kemudian hasil uji validitas terhadap variabel Kecerdasan Spritual (X3), dapat dilihat pada tabel V.17 berikut ini:

Tabel V.17.
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Spritual

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X3.1	0,489	0,297	Valid
2	X3.2	0,471	0,297	Valid
3	X3.3	0,371	0,297	Valid
4	X3.4	0,240	0,297	Tidak Valid
5	X3.5	0,699	0,297	Valid
6	X3.6	0,498	0,297	Valid
7	X3.7	0,713	0,297	Valid
8	X3.8	0,212	0,297	Tidak Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Dilihat dari Tabel V.17 diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Kecerdasan Spritual ini dapat dikatakan valid kecuali indikator institusi (X3.4) dan sumpah profesi auditor (X3.8) tidak valid.

Kemudian hasil uji validitas terhadap variabel Kecerdasan Sosial (X4), dapat dilihat pada tabel V.18 berikut ini:

Tabel V.18.
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Sosial

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	X4.1	0,373	0,297	Valid
2	X4.2	0,581	0,297	Valid
3	X4.3	0,539	0,297	Valid
4	X4.4	0,267	0,297	Valid
5	X4.5	0,363	0,297	Valid
6	X4.6	0,631	0,297	Valid
7	X4.7	0,555	0,297	Valid
8	X4.8	0,328	0,297	Valid

9	X4.9	0,447	0,297	Valid
---	------	-------	-------	-------

Sumber: Data Olahan SPSS

Dilihat dari Tabel V.18 diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kecerdasan sosial dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Kemudian hasil uji validitas terhadap variabel Etika Profesi (X5), dapat dilihat pada tabel V.19 berikut ini:

Tabel V.19.
Hasil Uji Validitas Etika Profesi

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X5.1	0,265	0,297	Tidak Valid
2	X5.2	0,395	0,297	Valid
3	X5.3	0,425	0,297	Valid
4	X5.4	0,132	0,297	Tidak Valid
5	X5.5	0,560	0,297	Valid
6	X5.6	0,464	0,297	Valid
7	X5.7	0,447	0,297	Valid
No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
8	X5.8	0,216	0,297	Tidak Valid
9	X5.9	0,707	0,297	Valid
10	X5.10	0,707	0,297	Valid
11	X5.11	0,736	0,297	Valid
12	X5.12	0,745	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Dilihat dari Tabel V.19 diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pertanyaan untuk variabel etika profesi dalam penelitian ini dapat dikatakan valid. Kecuali indikator bertanggung jawab profesi (X5.1), prinsip kehati-hatian (X5.4) dan proses audit (X5.8) tidak valid.

Kemudian hasil uji validitas terhadap kompetensi (X6), dapat dilihat pada tabel V.20 berikut ini:

Tabel V.20.
Hasil Uji Validitas Kompetensi

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X6.1	0,350	0,297	Tidak Valid
2	X6.2	0,414	0,297	Valid
3	X6.3	0,654	0,297	Valid
4	X6.4	0,406	0,297	Tidak Valid
5	X6.5	0,360	0,297	Valid
6	X6.6	0,390	0,297	Valid
7	X6.7	0,747	0,297	Valid
8	X6.8	0,803	0,297	Tidak Valid
9	X6.9	0,820	0,297	Valid
10	X6.10	0,843	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Dilihat dari Tabel V.20 diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kompetensi dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Kemudian hasil uji validitas terhadap independensi (X7), dapat dilihat pada tabel V.21 berikut ini:

Tabel V.21.
Hasil Uji Validitas Independensi

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X7.1	0,703	0,297	Tidak Valid
2	X7.2	0,815	0,297	Valid
3	X7.3	0,777	0,297	Valid
4	X7.4	0,656	0,297	Tidak Valid
5	X7.5	0,367	0,297	Valid
6	X7.6	0,396	0,297	Valid
7	X7.7	0,735	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Dilihat dari Tabel V.21 diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pertanyaan untuk variabel independensi dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Selanjutnya hasil uji validitas terhadap variabel kinerja auditor (Y), dapat dilihat pada tabel V.22 berikut ini:

Tabel V.22.
Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,831	0,297	Valid
2	Y.2	0,765	0,297	Valid
3	Y.3	0,800	0,297	Valid
4	Y.4	0,409	0,297	Valid
5	Y.5	0,507	0,297	Valid
6	Y.6	0,377	0,297	Valid
7	Y.7	0,814	0,297	Valid
8	Y.8	0,755	0,297	Valid
9	Y.9	0,782	0,297	Valid
10	Y.10	0,490	0,297	Valid
11	Y.11	0,541	0,297	Valid
12	Y.12	0,395	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel V.22 diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kinerja auditor dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha 0,6 atau lebih. Dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *alpha cronbach's* $> 0,6$.

Hasil penelitian dengan uji reabilitas dapat dilihat pada tabel V.23 berikut ini.

Tabel V.23.
Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Apha	Keterangan
1.	X1	0,6	0,720	Reliabel
2.	X2	0,6	0,784	Reliabel
3.	X3	0,6	0,683	Reliabel
4.	X4	0,6	0,683	Reliabel
5.	X5	0,6	0,714	Reliabel
6.	X6	0,6	0,743	Reliabel
7.	X7	0,6	0,756	Reliabel
8.	Y	0,6	0,756	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS

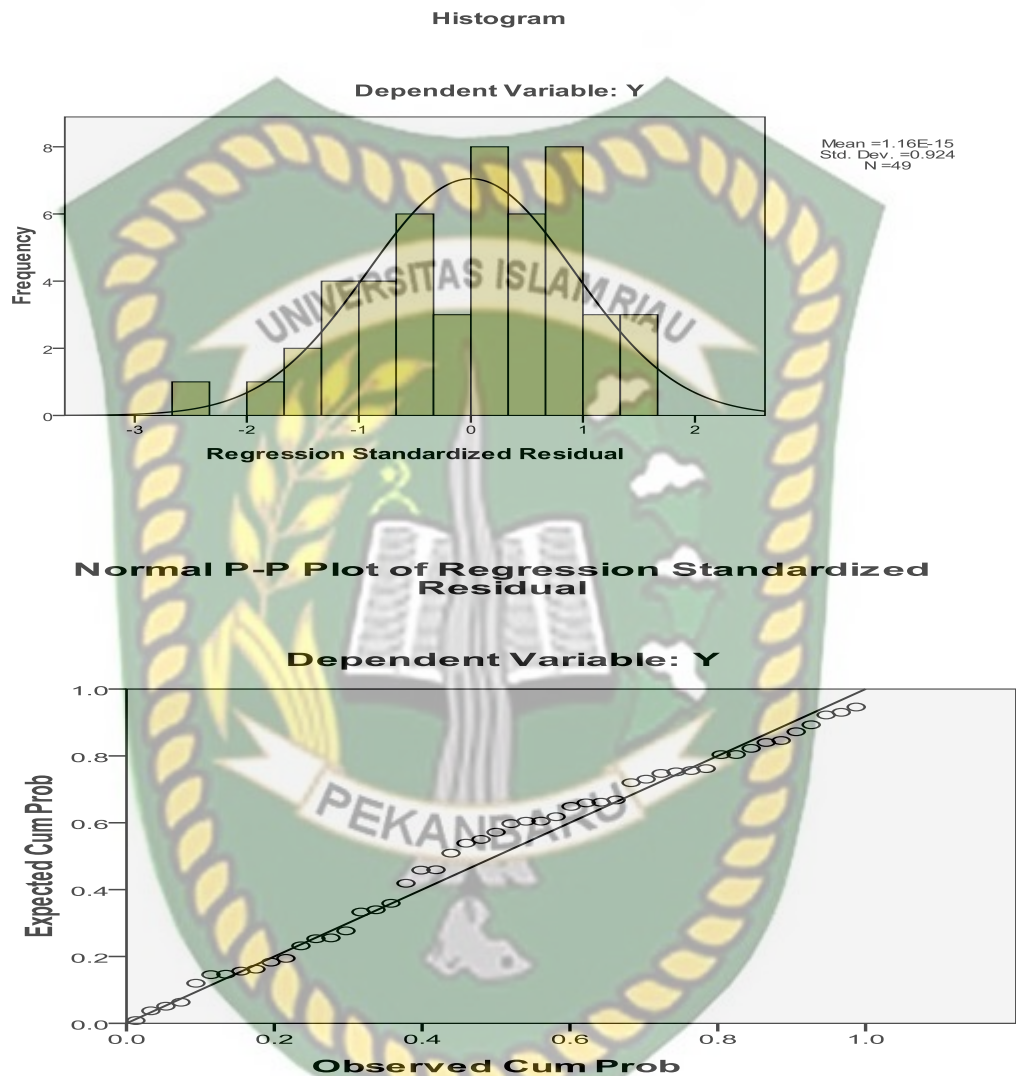
Berdasarkan tabel V.23 dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas seluruh variabel $> 0,6$. dengan demikian, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dinilai riabel atau dapat dipercaya. Dengan demikian Kecerdasan Emosional (EQ) (X1), Kecerdasan Intelektual (IQ) (X2), Kecedasan Spritual (SQ) (X3), Kecerdasan Sosial (X4), Etika Profesi (X5), Kompetensi (X6) dan Independensi (X7) dan Kinerja Auditor (Y) adalah reliabel.

3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

a. Hasil Pengujian Normalitas Data

Normalitas distribusi pada penelitian ini dapat dilihat dari *normal probability plot*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2007). *Normal probability plot* dan histogram pada penelitian ini tampak pada Gambar V.1.

Gambar V.1.
Normal Probability Plot



Sumber: Olahan Data SPSS.

Berdasarkan Gambar V.1 dapat dilihat bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi atau dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Dengan demikian, observasi penelitian dipilih dari populasi yang berdistribusi normal untuk memenuhi asumsi dari penggunaan teknik pengujian

parametrik. Data dengan distribusi normal akan menyebar mendekati garis diagonal dan mengikuti alur ke kanan atas.

Disamping itu, pengujian normalitas data dapat juga dilihat dengan one sample Kolmogorov Smirnov sebagai mana pada Tabel berikut ini.

Tabel V.24.
Uji Kolmogorov Smirnov

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test							
		Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
N		49	49	49	49	49	49	49	49
Normal Parameters ^a Std. Deviation	Mean	3.9504	3.8449	3.7249	3.8622	3.9863	4.0976	4.2184	3.8155
		.50127	.37476	.47124	.35260	.33688	.35072	.40961	.49436
Most Extreme Differences	Absolute	.152	.160	.151	.101	.128	.153	.156	.150
	Positive	.081	.160	.151	.083	.091	.058	.099	.098
	Negative	-.152	-.114	-.091	-.101	-.128	-.153	-.156	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		1.062	1.119	1.059	.707	.899	1.073	1.089	1.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.210	.163	.212	.700	.394	.200	.186	.219

Sumber: Data Olahan SPSS

Dari uji Kolmogorov Smirnov, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi seluruhnya lebih besar dari 0,05. maka dari itu, hasil penelitian ini dapat diterima.

b. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Dengan menggunakan *software* SPSS 17.0, deteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Menurut Ghazali (2007) jika nilai $VIF > 10$ atau nilai *tolerance* $< 0,10$ berarti terdapat multikolinearitas.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada Tabel V.25.

Tabel V.25.
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.716	1.397
X2	.554	1.806
X3	.408	2.452
X4	.140	7.139
X5	.029	34.912
X6	.056	17.905
X7	.770	1.299

Sumber: Olahan SPSS.

Dari hasil perhitungan nilai tolerance pada hasil analisis data, diperoleh nilai VIF untuk variabel sosiodemografi dan kemampuan. Nilai VIF terbesar sebesar $34,912 > 0,10$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Multikolinearitas merupakan fenomena adanya korelasi yang sempurna antara satu variabel bebas dengan variabel bebas yang lain. Konsekuensi praktis yang timbul sebagai akibat adanya multikolinearitas ini adalah kesalahan standar penaksir semakin besar, dan probabilitas untuk menerima hipotesis yang salah menjadi semakin besar. Dengan penelitian ini bebas dari multikolinearitas berarti probabilitas untuk menerima hipotesis menjadi lebih baik dan semakin besar.

c. Hasil Pengujian Autokorelasi

Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag di antara variabel independen.

Berikut disajikan tabel untuk mengetahui hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan r_{hitung} yaitu.

Tabel V.26.
Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.413

Sumber: Data Olahan SPSS

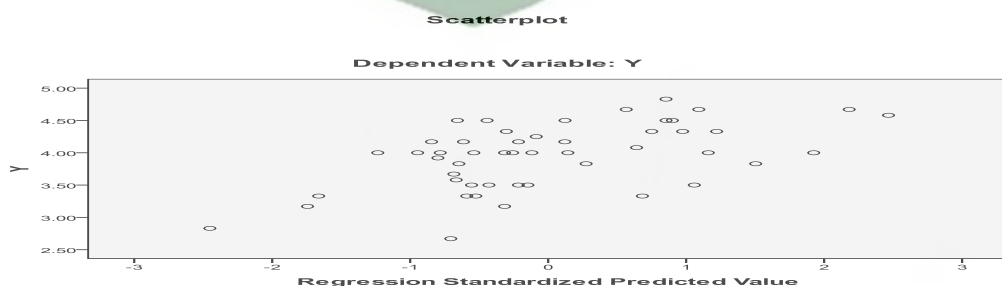
Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson dengan menggunakan SPSS Versi 17.0, maka diperoleh nilai DW sebesar 1,413. Dengan hasil perhitungan ini, maka dapat diketahui bahwa nilai di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.

d. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS versi 17.0. menurut Ghozali (2011) heteroskedastisitas terjadi apabila titik-titik (point-point) membentuk pola tertentu seperti pola bergelombang, melebar kemudian menyempit. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil perhitungan Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 5.2 sebagai berikut.

Gambar V.2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah

angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam, maka digunakan analisa regresi liner berganda. Dari pengujian analisis regresi linear berganda yang dilakukan diperoleh hasil uji parsial sebagai berikut:

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk korelasi regresi dari hasil penelitian sehubungan dengan Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam sebagai berikut :

Tabel V.27.
Hasil Uji Parsial Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.955	1.245		.767	.447
X1	.462	.207	.346	2.639	.000
X2	.026	.187	.024	.139	.890
X3	.301	.291	.211	1.033	.308
X4	1.109	.519	.745	2.714	.000
X5	2.463	1.103	1.723	2.432	.003
X6	1.274	.677	1.041	2.883	.000
X7	.037	.151	.036	.242	.810

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel V.27 di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 0,955 + 0,462x_1 + 0,026x_2 + 0,301x_3 + 1,109x_4 + 2,463x_5 + 1,274x_6 + 0,037x_7$$

Artinya:

1. $\beta_0 = 0,955$ merupakan nilai minimal dari kinerja auditor apabila Kecerdasan Emosional (EQ) (X1), Kecerdasan Intelektual (IQ) (X2), Kecerdasan Spritual (SQ) (X3), Kecerdasan Sosial (X4), Etika Profesi (X5), Kompetensi (X6) dan Independensi (X7) (variabel bebas) bernilai konstan (0).
2. $\beta_1 = 0,462$, artinya apabila terjadi perubahan kecerdasan emosional (X1) sebesar satu satuan (dengan asumsi Kecerdasan Intelektual (IQ) (X2), Kecerdasan Spritual (SQ) (X3), Kecerdasan Sosial (X4), Etika Profesi (X5), Kompetensi (X6) dan Independensi (X7)) maka kinerja auditor akan berubah sebesar 0,462 satuan.
3. $\beta_2 = 0,026$, artinya apabila terjadi perubahan Kecerdasan Intelektual (IQ) (X2) sebesar satu satuan (dengan asumsi kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan Spritual (SQ) (X3), Kecerdasan Sosial (X4), Etika Profesi (X5), Kompetensi (X6) dan Independensi (X7)) maka kinerja auditor akan berubah sebesar 0,026 satuan.
4. $\beta_3 = 0,301$, artinya apabila terjadi perubahan Kecerdasan Spritual (SQ) (X3) sebesar satu satuan (dengan asumsi kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (IQ) (X2), Kecerdasan Sosial (X4), Etika Profesi (X5), Kompetensi (X6) dan Independensi (X7)) maka kinerja auditor akan berubah sebesar 0,301 satuan.

5. $\beta_4 = 1,109$, artinya apabila terjadi perubahan Kecerdasan Sosial (X4) sebesar satu satuan (dengan asumsi kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (IQ) (X2), Kecerdasan Spritual (SQ) (X3), Etika Profesi (X5), Kompetensi (X6) dan Independensi (X7)) maka kinerja auditor akan berubah sebesar 1,109 satuan.
6. $\beta_5 = 2,463$, artinya apabila terjadi perubahan Etika Profesi (X5) sebesar satu satuan (dengan asumsi kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (IQ) (X2), Kecerdasan Spritual (SQ) (X3), Kecerdasan Sosial (X4), Kompetensi (X6) dan Independensi (X7)) maka kinerja auditor akan berubah sebesar 2,463 satuan.
7. $\beta_6 = 1,274$, artinya apabila terjadi perubahan Kompetensi (X6) sebesar satu satuan (dengan asumsi kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (IQ) (X2), Kecerdasan Spritual (SQ) (X3), Kecerdasan Sosial (X4), Etika Profesi (X5) dan Independensi (X7)) maka kinerja auditor akan berubah sebesar 1,274 satuan.
8. $\beta_7 = 0,037$, artinya apabila terjadi perubahan Independensi (X7) sebesar satu satuan (dengan asumsi kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (IQ) (X2), Kecerdasan Spritual (SQ) (X3), Kecerdasan Sosial (X4), Etika Profesi (X5) dan Kompetensi (X6)) maka kinerja auditor akan berubah sebesar 0,037 satuan.

D. Pembahasan

Pembahasan kali ini mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika

Profesi, Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam.

Untuk nilai t (tabelnya), dengan ketentuan derajat kebebasanya sebesar $n - k$, sedangkan tingkat kepercayaannya sebesar 95 %.

$$n - k = 49 - 7 = 42$$

$$\alpha = 0.05, \text{ maka } t \text{ tabel adalah } = 1.68195$$

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor

Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor di KAP Pekanbaru dan Batam, maka digunakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Kecerdasan Emosional (EQ) Tidak Berpengaruh Terhadap kinerja auditor

H_a : Kecerdasan Emosional (EQ) Berpengaruh Terhadap kinerja auditor

Berdasarkan tabel V.27. diketahui $t_{hitung} (2,639) > t_{tabel} (1,68195)$ dan $Sig.(0,000) < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, **hipotesis 1 diterima**.

Hipotesis ini diterima karena Kecerdasan emosional merupakan sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan kepada orang lain, hal ini diperoleh dengan menggunakan informasi untuk membimbing pikiran dalam bertindak. Kualitas-kualitas ini tercermin dari empati (kepedulian), mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah

antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat. Dengan kecerdasan sosial yang dimiliki auditor, maka dapat meningkatkan kinerja auditor dalam melaksanakan proses audit.

Dengan adanya kecerdasan emosional, bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja. Dengan demikian, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional sangat penting bagi seorang auditor guna menghasilkan kinerja yang menonjol.

2. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Auditor

Untuk menguji pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor di KAP Pekanbaru dan Batam, maka digunakan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Kecerdasan Intelektual (IQ) Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Ha : Kecerdasan Intelektual (IQ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel V.27. diketahui $t_{hitung} (0,139) < t_{tabel} (1,68195)$ dan $Sig.(0,890) > 0,05$ maka dapat diketahui bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam karena $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan demikian, **hipotesis 2 ditolak**.

Hipotesis ini ditolak karena Kecerdasan intelektual merupakan kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan. Dengan kesanggupan untuk menyesuaikan diri terhadap kebutuhan baru, maka tidak semua tenaga auditor dapat memiliki kemampuan dengan cepat dalam penyesuaian diri tersebut,

sehingga tidak dapat mempengaruhi kinerja. Tingkat kecerdasan intelektual yang berbeda-beda, sementara pekerjaan mengaudit merupakan kerjaan team yang menyebabkan hal ini tidak mempengaruhi kinerja.

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor

Untuk menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor di KAP Pekanbaru dan Batam, maka digunakan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Kecerdasan Spritual (SQ) Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Ha : Kecerdasan Spritual (SQ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel V.27. diketahui $t_{hitung} (1,033) < t_{tabel} (1,68195)$ dan $Sig.(0,308) > 0,05$ maka dapat diketahui bahwa kecerdasan spritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam karena $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan demikian, **hipotesis 3 ditolak**.

Hipotesis ini ditolak karena Kecerdasan spritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, atau kecerdasan untuk menepatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain. Seseorang haruslah memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi agar dapat benar-benar menjadi pintar. Kecerdasan spiritual tersebut juga dibutuhkan dalam dunia kerja, apabila ketiga kecerdasan tersebut dapat berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja yang menonjol. Pekerjaan team yang menyebabkan kecerdasan spiritual tidak mempengaruhi kinerja auditor karena tiap personil memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang berbeda.

4. Pengaruh Kecerdasan Social Terhadap Kinerja Auditor

Untuk menguji pengaruh kecerdasan social terhadap kinerja auditor di KAP Pekanbaru dan Batam, maka digunakan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Kecerdasan Sosial Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Ha : Kecerdasan Sosial Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel V.27. diketahui $t_{hitung} (2,714) > t_{tabel} (1,68195)$ dan $Sig.(0,000) < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, **hipotesis 4 diterima.**

Hipotesis ini diterima karena kecerdasan sosial merupakan ukuran kemampuan diri seseorang dalam pergaulan di masyarakat dan kemampuan berinteraksi sosial dengan orang-orang di sekeliling atau sekitarnya. Lingkungan tempat team bekerja adalah sama sehingga kecerdasan sosial antara tiap staf auditor hamper memiliki kesamaan meskipun tidak sama persis. Hal inilah yang menyebabkan kecerdasan sosial dapat mempengaruhi kinerja auditor karena lingkungan kerja yang sama.

5. Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor

Untuk menguji pengaruh Etika Profesi terhadap kinerja auditor di KAP Pekanbaru dan Batam, maka digunakan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Etika Profesi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Ha : Etika Profesi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel V.27. diketahui $t_{hitung} (2,432) > t_{tabel} (1,68195)$ dan $Sig.(0,003) < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa Etika Profesi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, **hipotesis 5 diterima**.

Penelitian ini memperoleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat ketaatan auditor terhadap etika profesinya maka kinerja yang ditampilkan auditor juga akan semakin baik. Etika profesi berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pemeriksaan yang dilaksanakan oleh auditor. Pengembangan atribut kinerja auditor salah satunya adalah standar etika yang tinggi. Karena etika merupakan pedoman bagi auditor dalam menjalankan tugas profesional. Dalam penugasan audit, seorang auditor harus menjalankan penugasan sesuai dengan standar auditing untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja auditor.

6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Untuk menguji pengaruh Kompetensi terhadap kinerja auditor di KAP Pekanbaru dan Batam, maka digunakan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Kompetensi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Ha : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel 5.27. diketahui $t_{hitung} (2,883) > t_{tabel} (1,68195)$ dan $Sig.(0,000) < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, **hipotesis 6 diterima**.

Hipotesis ini diterima karena Kompetensi sebagai keahlian yang cukup yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif,

Kompetensi auditor diukur melalui banyaknya ijazah/atau sertifikat yang dimiliki, serta jumlah atau banyaknya keikutsertaan yang bersangkutan dalam pelatihan, seminar dan sertifikat. Semakin banyak sertifikat yang dimiliki dan semakin sering mengikuti pelatihan atau seminar dan simposium diharapkan auditor yang bersangkutan akan semakin cakap dalam melaksanakan tugasnya. Pada umumnya, staf auditor memiliki keahlian yang sama dalam hal mengaudit laporan keuangan.

7. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Untuk menguji pengaruh Independensi terhadap kinerja auditor di KAP Pekanbaru dan Batam, maka digunakan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Independensi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Ha : Independensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel 5.27. diketahui $t_{hitung} (0,242) < t_{tabel} (1,68195)$ dan $Sig.(0,810) > 0,05$ maka dapat diketahui bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam karena $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan demikian, **hipotesis 7 ditolak**.

Hipotesis ini ditolak karena dalam menjalankan tugasnya, anggota KAP harus selalu mempertahankan sikap mental independen didalam memberikan jasa professional sebagaimana diatur dalam standar professional akuntan publik yang ditetapkan oleh IAI. Sikap mental independent tersebut harus meliputi independen dalam fakta maupun dalam penampilan. Independen dalam fakta adalah kemampuan auditor untuk mengambil sudut pandang tidak bias dalam penampilan dari jasa professional, sedangkan independen dalam penampilan adalah kemampuan auditor untuk mempertahankan sudut pandang yang tidak bias dimata

orang lain. Dalam pekerjaan, tidak semua auditor mampu bersikap independent. Terkadang ada yang tidak tahan godaan untuk melakukan penyimpangan dan memenuhi keinginan klien dalam mengaudit laporan keuangan.

8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam, maka digunakan suatu model statistik yaitu ANOVA (*Analisis of Variance*) dari model regresi berganda yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel V.28.
Anova Perhitungan Regresi Uji F hitung

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.618	7	.517	3.510	.003 ^a
	Residual	8.443	41	.206		
	Total	12.061	48			

Sumber : Data Olahan SPSS

Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama dari tiap variabel. Dari table F diperoleh nilai F untuk $n = 49$ dan $k = 7$. $n = 49 - 7 - 1 = 41$. $F_{0,05} (7 : 41) = 2,53510$. Dari hasil pengujian diketahui perhitungan regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,510 dengan tingkat (α) 5% atau signifikan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima., Nilai F_{table} sebesar 2,53510. Hal ini menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,510 > 2,53510$), maka H_0 ditolak dan H_i diterima. Artinya secara bersamaan, variabel Kecerdasan

Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi Dan Independensi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam.

9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Setelah diadakan pengumpulan data dari hasil questioner yang disebarkan kepada responden, maka data yang berhasil diperoleh mengenai hasil questioner sehubungan dengan Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam tersebut diolah menggunakan rumus statistik yaitu dengan memakai analisis regresi berganda.

Seluruh data yang diperoleh diolah dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 for Windows guna mengetahui Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam. Untuk mengetahui besar korelasi dari penelitian ini maka disajikan tabel perhitungan korelasi (R) sebagai berikut:

Tabel V.29.
Anova Perhitungan Regresi Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.180	.45380

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel V.29, diperoleh nilai R sebesar 0.548 yang menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam. R^2 sebesar 0.300 artinya variabel Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi Dan Independensi secara bersama-sama mempengaruhi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam sebesar 30,00%. Sedangkan sisanya sebesar 70,00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pembahasan diketahui $t_{hitung} (2,639) > t_{tabel} (1,68195)$ dan $Sig.(0,000) < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, **hipotesis 1 diterima.**
2. Berdasarkan hasil pembahasan diketahui $t_{hitung} (0,139) < t_{tabel} (1,68195)$ dan $Sig.(0,890) > 0,05$ maka dapat diketahui bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam karena $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan demikian, **hipotesis 2 ditolak.**
3. Berdasarkan hasil pembahasan diketahui $t_{hitung} (1,033) < t_{tabel} (1,68195)$ dan $Sig.(0,308) > 0,05$ maka dapat diketahui bahwa kecerdasan spritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam karena $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan demikian, **hipotesis 3 ditolak.**
4. Berdasarkan hasil pembahasan diketahui $t_{hitung} (2,714) > t_{tabel} (1,68195)$ dan $Sig.(0,000) < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, **hipotesis 4 diterima.**
5. Berdasarkan hasil pembahasan diketahui $t_{hitung} (2,432) > t_{tabel} (1,68195)$ dan $Sig.(0,003) < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa Etika Profesi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, **hipotesis 5 diterima**.

6. Berdasarkan hasil pembahasan diketahui $t_{hitung} (2,883) > t_{tabel} (1,68195)$ dan $Sig.(0,000) < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian, **hipotesis 6 diterima**.
7. Berdasarkan hasil pembahasan diketahui $t_{hitung} (0,242) < t_{tabel} (1,68195)$ dan $Sig.(0,810) > 0,05$ maka dapat diketahui bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kota Pekanbaru dan Batam karena $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan demikian, **hipotesis 7 ditolak**.
8. Dari hasil pengujian diketahui perhitungan regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,510 dengan tingkat (α) 5% atau signifikan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima., Nilai F_{table} sebesar 2,53510. Hal ini menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (3,510 > 2,53510)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara bersamaan, variabel Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi Dan Independensi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam.
9. Hasil pembahasan diperoleh nilai R sebesar 0.548 yang menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam. R^2 sebesar

0.300 artinya variabel Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi Dan Independensi secara bersama-sama mempengaruhi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru Dan Batam sebesar 30,00%. Sedangkan sisanya sebesar 70,00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Kepada pimpinan KAP, hendaknya lebih melakukan pengawasan terhadap keberadaan auditor baik yang senior maupun yang junior dalam melakukan proses audit agar hasil proses audit sesuai dengan etika profesi dan standar profesiional akuntan public yang berlaku.
2. Kepada auditor senior maupun junior, hendaknya dalam melaksanakan pekerjaan harus menggunakan kode etik dalam profesi dan mengandalkan ilmu auditor sesuai dengan ketentuan agar hasil audit lebih komprehensif dan akurat.
3. Kepada klien, hendaknya tidak ikut mempengaruhi auditor dalam melakukan proses audit sehingga hasil audit akan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens dan Loebbecke. 2008. Auditing Pendekatan Terpadu. Edisi Indonesia, Salemba Empat, Jakarta.
- Alder dan Beasley. 2006. Auditing dan Jasa Assurance, Erlangga, Jakarta
- Ariyanto, Dodik dan Ardani Mutia Jati. 2010. Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Eksternal (Studi Kasus Pada Auditor Perwakilan BPK RI Provinsi Bali). Jurnal Akuntansi dan Bisnis Volume 5 (2). hal:157-168.
- Bambang, Raja Sutikno. 2010. The Power of 4Q for HR and Company Development. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Choiriah, Anis. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru), Skripsi. Universitas Negeri Padang, Padang.
- Christiawan, Y. J., 2002. Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik Refleksi Hasil Penelitian Empiris, Journal Directory: Kumpulan Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Unika Petra, Vol 4, No. 2, Nopember 2002, hal.79-92.
- Goleman. D. 2006. Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Halim, Abdul. 2008. Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan). Jilid 1. Edisi Keempat. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- IAPI. (2011). Standar Profesional Akuntan Publik. Salemba Empat, Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2017, Standar Profesional Akuntan Publik, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge 2008, Perilaku Organisasi, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Regar, Moenaf H. 2003. Kilas Sorot Perkembangan Akuntansi di Indonesia. Akuntansi Indonesia di Tengah Kancah Perubahan, Pustaka LP3ES, Jakarta.

Trihandini, R.A Fabiola Meirayati. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intlektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponogoro Semarang.

Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Simposium Akuntansi Nasional X Makasar 26 –28 Juli 2007.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Permohonan Kesediaan Menjadi Responden

Kepada Yth:
Bapak/Ibu/Saudara Responden
Di –
Tempat

Dengan hormat

Sehubungan dengan penulisan skripsi yang sedang saya kerjakan saat ini, saya mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Islam Riau:

Nama : SURFAH RULAN DHARI
NIM : 145310027

melakukan penelitian ilmiah. Berdasarkan penelitian tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan menjadi responden. Penelitian yang saya lakukan ini mencoba untuk mengidentifikasi factor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Auditor.

Pada penelitian ini pihak yang menjadi responden harus memenuhi syarat, yakni pihak-pihak yang terlibat langsung dalam mengaudit laporan keuangan. Partisipasi yang diberikan Bapak/Ibu/Saudara dalam pengisian kuesioner ini sangat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan keberhasilan penelitian yang saya lakukan. Selain itu, jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara akan terjamin kerahasiaannya.

Atas waktu, perhatian, dan kesediaan yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, Juli 2018

(Surfah Rulan Dhari)

I. DATA RESPONDEN

Nama KAP : _____

Kota : ☐ Pekanbaru ☐ Batam

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Umur : ☐ < 25 tahun ☐ 35 – 40 tahun
☐ 25 – 30 tahun ☐ diatas 40 tahun
☐ 30 – 35 tahun

Pendidikan : ☐ SMA ☐ S2
☒ D1/D2/D3 ☐ S3
☐ S1 ☐ Profesor

Profesi : ☐ AK ☐ Semuanya
☐ CA
☐ AAP

Masa Bekerja : ☐ < 5 Tahun ☐ 15 – 20 Tahun
☐ 5 – 10 Tahun ☐ > 20 Tahun
☐ 10 – 15 Tahun

II. Pertanyaan

Petunjuk:

Berilah tanda (X) pada jawaban yang menurut Anda sesuai dengan fakta atau Anda alami. Pada pengisian kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar atau salah.

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 KS = Kurang Setuju
 TS = Tidak Setuju

KINERJA AUDITOR (Y)

No	Pernyataan	TS	KS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan ketentuan dalam SPAP					
2.	Saya memiliki disiplin dalam melaksanakan proses audit.					
3.	Saya memiliki inisatif dalam melaksanakan pekerjaan audit laporan keuangan klien.					
4.	Untuk menghasilkan kerjaan yang berkualitas, maka kita melaksanakan audit laporan keuangan dengan bekerjasama dalam satu tim.					
5.	Saya memiliki loyalitas terhadap profesi saya sebagai auditor.					
6.	Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai seorang auditor					
7.	Saya memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai auditor.					
8.	Pengetahuan saya dalam bidang audit terus saya tambah melalui pembelajaran.					
9.	Ketepatan kerja sangat dibutuhkan agar pekerjaan yang ada selesai dengan benar sesuai dengan ketentuan.					
10.	Kecepatan dalam melaksanakan proses audit dibutuhkan tetapi harus memperhatikan ketepatannya.					
11.	Saranan dan prasaran dapat menunjang proses audito					
12.	Ketempatan waktu saya memiliki dalam melaksanakan audit laporan keuangan klien.					

KECERDASAN EMOSIONAL (X1)

No	Pernyataan	TS	KS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya telah mengenali emosi (perasaan diri yang saya rasakan ketika melakukan proses audit.					
2.	Saya mampu dalam mengelola emosi saya, bila terjadi konflik baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.					
3.	Saya dapat memotivasi diri sendiri sehingga mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif dalam proses audit.					
4.	Saya mampu mengenali emosi orang lain, sehingga saya dapat menerima kritikan dan saran orang lain terhadap pekerjaan saya saat melakukan proses audit.					
5.	Saya mampu membina hubungan baik terhadap sesama rekan profesi maupun dengan pimpinan.					

KECERDASAN INTELEKTUAL (X2)

No	Pernyataan	TS	KS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Semakintinggi kemampuan intelektual saya, maka semakin meningkat kinerja yang saya miliki					
2.	Kemampuan intelektual dibangun lewat nalar salah atau benar ketika menyikapi segala sesuatu diluar diri sendiri.					
3.	Kemampuan intelektual memberikan solusi teknikal pada diri seseorang.					
4.	Kecerdasan intelektual dibangun lewat nalar ketika menyikapi segala sesuatu diluar diri.					
5.	Semakin rendah IQ seseorang semakin menurun pemahaman seseorang.					
6.	IQ seseorang memberikan solusi teknikal pada diri seseorang.					
7.	IQ bukan factor dominant dalam kesuksesan seseorang.					
8.	Mengukur IQ seseorang, bukan berarti dapat menunjukkan kinerja seseorang dalam bekerja.					

KECERDASAN SPRITUAL (X3)

No	Pernyataan	TS	KS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya takut ketika saya berlaku tidak adil.					
2.	Saya akan mempertanggung jawabkan pekerjaan saya sesuai dengan keyakinan saya.					
3.	Saya membuka hati saat melakukan proses audit.					
4.	Saya bertanggung jawab terhadap institusi saya dalam proses audit.					
5.	Saya memiliki integritas tinggi dalam melakukan proses audit.					
6.	Saya memberikan manfaat kepada orang lain dalam melakukan proses audit.					
7.	Manipulasi data hasil audit adalah suatu ketidak jujuran dalam bekerja.					
8.	Saya menjunjung tinggi sumpah profesi auditor.					

KECERDASAN SOSIAL (X4)

No	Pernyataan	TS	KS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Benar mencitai orang ddan seluruh umat mausia pada umumnya.					
2.	Sebagai ukuran kebahagiaan saya, kecerdasan social lebih penting dibandingkan kecerdasan lainnya.					
3.	Ukuran keberhasilan saya apabila dapat memberikan kepuasan kepada klien.					
4.	Menurut saya, perjumpaan pertama sangat penting.					
5.	Menurut saya, perpisahan merupakan suatu fenomena yang menyedihkan.					
6.	Dalam hubungan social, penggunaan imajinasi tidak begitu penting					
7.	Terlalu terpaku pada visi perusahaan dapat merusak hasil audit					
8.	Orang-orang yang bersifat indriawi tidak bias berhubungan erat dengan orang lain.					
9.	Sebagai sarana kominikasi, tubuh tidak kalah pentingnya dibandingkan kata-kata.					

ETIKA PROFESI (X5)

No	Pernyataan	TS	KS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya bertanggung jawab terhadap profesi saya sebagai auditor					
2.	Saya mementingkan kepentingan klien dibandingkan kepentingan pribadi saya dalam proses audit.					
3.	Saya mengambil keputusan atas hasil audit secara objektif.					
4.	Prinsip kehati-hatian dalam bekerja selalu saya gunakan.					
5.	Profesionalisme saya gunakan dalam proses audit					
6.	Tahapan-tahapan audit saya terapkan untuk memberikan hasil audit yang akurat.					
7.	Saat memeriksa laporan keuangan, saya bekerja sesuai dengan kode etik auditor.					
8.	Saya selalu menggunakan kode etik sebagai auditor saat melaksanakan proses audit.					
9.	Saya memegang teguh kode etik auditor tanpa memperhatikan kompensasi					
10.	Kode etik profesi audit sesuai dengan keinginan pribadi.					
11.	Saya bekerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam profesi.					
12.	Anta tidak pernah menafsirkan kode etik sesuai dengan keinginan pribadi seseorang.					

KOMPETENSI (X6)

No	Pernyataan	TS	KS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Auditor memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap suatu objek dalam proses audit					
2.	Auditor selalu objektif dalam memberikan opini audit.					
3.	Auditor harus memiliki pengetahuan auditing dan pengetahuan tentang sector public					
4.	Auditor harus memiliki pengetahuan tentang akuntansi.					
5.	Auditor harus memiliki ilmu statistic dalam proses audit.					
6.	Auditor harus memiliki kemampuan untuk menulis dan mempersentasekan laproan dengan baik.					
7.	Auditor harus memiliki pengetahuan teori organisasi.					
8.	Auditor harus memiliki keahlian untuk melakukan wawancara serta kemapuan membaca cepat.					
9.	Auditor harus memiliki kemampuan untuk melakukan review analisis					
10.	Auditor harus mampu bekerja sama dengan tim.					

INDEPENDENSI (X7)

No	Pernyataan	TS	KS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya berupaya tetap bersifat independent dalam proses audit					
2.	Tidak semua kesalahan klien yang saya temukan dilaporkan.					
3.	Saya lebih baik bersikap tidak jujur dari pada harus kehilangan klien.					
4.	Jika audit yang saya lakukan buruk, maka saya tidak menerima sanksi dari klien.					
5.	Tidak semua klien membutuhkan kejujuran dalam proses audit.					
6.	Saya tidak berani melaporkan kesalahan klien karena saya dapat menggantikan posisi saya dengan mudah.					
7.	Saya membutuhkan telaah dari klien agar kepuasan klien dapat saya ukur.					

Pekanbaru, ...
 Responden

(_____)
 Nama Responden

Uji Validitas Kinerja Auditor

Notes

Output Created	04-Des-2018 05:13:04	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,015
	Elapsed Time	00:00:00,079

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	,705**	,772**	,172	,234	,099
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,238	,106	,497
	N	49	49	49	49	49	49
Y2	Pearson Correlation	,705**	1	,610**	,173	,115	,276
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,235	,431	,055
	N	49	49	49	49	49	49
Y3	Pearson Correlation	,772**	,610**	1	,085	,231	,112
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,563	,110	,443

	N	49	49	49	49	49	49
Y4	Pearson Correlation	,172	,173	,085	1	,213	,049
	Sig. (2-tailed)	,238	,235	,563		,141	,740
	N	49	49	49	49	49	49
Y5	Pearson Correlation	,234	,115	,231	,213	1	,169
	Sig. (2-tailed)	,106	,431	,110	,141		,247
	N	49	49	49	49	49	49
Y6	Pearson Correlation	,099	,276	,112	,049	,169	1
	Sig. (2-tailed)	,497	,055	,443	,740	,247	
	N	49	49	49	49	49	49
Y7	Pearson Correlation	,938**	,635**	,712**	,210	,274	,127
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,148	,057	,384
	N	49	49	49	49	49	49
Y8	Pearson Correlation	,660**	,952**	,572**	,141	,115	,295*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,334	,431	,039
	N	49	49	49	49	49	49
Y9	Pearson Correlation	,753**	,582**	,989**	,054	,205	,123
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,713	,158	,398
	N	49	49	49	49	49	49
Y10	Pearson Correlation	,234	,263	,187	,931**	,209	,046
	Sig. (2-tailed)	,106	,068	,199	,000	,150	,755
	N	49	49	49	49	49	49
Y11	Pearson Correlation	,314*	,139	,301*	,163	,941**	,075
	Sig. (2-tailed)	,028	,340	,036	,264	,000	,609
	N	49	49	49	49	49	49
Y12	Pearson Correlation	,165	,299*	,160	,021	,034	,850**
	Sig. (2-tailed)	,257	,037	,273	,884	,816	,000
	N	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,831**	,765**	,800**	,409**	,507**	,377**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	,000	,008
	N	49	49	49	49	49	49

Correlations

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
Y1							
	Pearson Correlation	,938**	,660**	,753**	,234	,314*	,165
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,106	,028	,257
	N	49	49	49	49	49	49

Y2	Pearson Correlation	,635**	,952**	,582**	,263	,139	,299*	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,068	,340	,037	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y3	Pearson Correlation	,712**	,572**	,989**	,187	,301*	,160	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,199	,036	,273	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y4	Pearson Correlation	,210	,141	,054	,931**	,163	,021	,409**
	Sig. (2-tailed)	,148	,334	,713	,000	,264	,884	,004
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y5	Pearson Correlation	,274	,115	,205	,209	,941**	,034	,507**
	Sig. (2-tailed)	,057	,431	,158	,150	,000	,816	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y6	Pearson Correlation	,127	,295*	,123	,046	,075	,850**	,377**
	Sig. (2-tailed)	,384	,039	,398	,755	,609	,000	,008
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y7	Pearson Correlation	1	,669**	,714**	,222	,304*	,132	,814**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,126	,034	,366	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y8	Pearson Correlation	,669**	1	,569**	,246	,146	,331*	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,088	,319	,020	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y9	Pearson Correlation	,714**	,569**	1	,158	,275	,175	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,279	,056	,228	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y10	Pearson Correlation	,222	,246	,158	1	,221	,098	,490**
	Sig. (2-tailed)	,126	,088	,279		,128	,503	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y11	Pearson Correlation	,304*	,146	,275	,221	1	,091	,541**
	Sig. (2-tailed)	,034	,319	,056	,128		,535	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y12	Pearson Correlation	,132	,331*	,175	,098	,091	1	,395**
	Sig. (2-tailed)	,366	,020	,228	,503	,535		,005
	N	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,814**	,755**	,782**	,490**	,541**	,395**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,005	
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

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

Uji Reliability

Notes		
Output Created	04-Des-2018 05:16:43	
Comments		
Input	Data	E:\KERJAAN\AKUNTANSI\AKUNTAN SI UIR\ulan\proposal\SKRIPSI\INPUT KINERJA.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	49
	File Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,016
	Elapsed Time	00:00:00,014

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,756	13

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
5,00	4,00	5,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00
5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00
5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00
5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00
5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00
4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00
3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00
2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	5,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	5,00
5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00
5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00
3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00
4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00
5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00
3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00
3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00
5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00
3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00
4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00
5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00
4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00
4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00
3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00
3,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00
3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	4,00
4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00
5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00
4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00
4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00
5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00
5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

3,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00
3,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00
3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00
4,00	4,00	2,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	5,00	5,00	5,00
4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00
3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00
4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00



Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
4,00	3,40	3,63	3,63	4,33	4,58	4,70	4,00
4,50	3,80	2,88	3,63	4,00	4,25	4,60	3,43
4,58	4,20	4,25	4,50	3,67	4,08	4,20	3,71
4,17	3,00	2,88	3,38	3,44	3,75	3,80	3,86
4,50	4,00	3,00	3,75	3,89	4,17	4,30	3,57
4,67	4,20	3,00	3,63	4,00	4,00	4,00	3,29
3,92	3,60	3,00	3,25	4,00	4,33	4,60	4,14
3,33	3,60	3,63	3,63	4,22	4,42	4,60	4,14
2,83	3,60	3,38	3,63	3,67	3,75	4,20	4,29
4,50	3,80	3,63	3,75	4,11	4,17	4,30	4,00
4,50	4,00	4,13	4,25	4,56	4,67	4,80	3,14
3,50	3,40	4,00	4,13	4,22	4,42	4,60	3,14
3,50	3,60	3,13	3,25	3,67	4,00	4,20	3,00
4,17	3,80	3,50	3,38	3,22	3,42	3,50	3,71
3,50	4,00	4,50	4,00	3,44	3,83	4,00	4,57
3,33	3,40	3,63	4,00	4,33	4,50	4,70	3,71
2,67	3,60	3,50	4,00	4,00	4,25	4,60	3,86
4,17	4,20	4,25	4,00	4,00	4,25	4,60	4,71
4,17	3,40	3,50	3,88	4,22	4,42	4,60	4,43
4,00	3,20	3,38	3,75	4,00	4,25	4,50	4,29
3,50	3,80	3,38	3,75	4,00	4,25	4,50	3,71
3,83	4,00	3,63	3,88	3,89	4,17	4,20	3,14
4,00	4,40	4,25	4,13	4,44	4,33	4,30	3,00
3,17	3,80	3,50	3,13	4,33	4,50	4,60	3,14
3,33	3,80	3,88	3,38	3,56	3,42	3,50	4,00
4,83	4,40	4,38	4,13	4,22	4,42	4,70	4,00
4,33	4,40	4,13	4,13	4,22	4,17	4,20	3,86
4,33	4,20	4,13	4,25	4,22	4,17	4,20	4,00
4,33	4,40	4,00	4,38	4,56	4,42	4,40	3,71
4,00	3,80	4,00	4,25	4,33	4,00	3,80	4,71
3,67	3,60	4,13	4,25	3,56	3,42	3,40	4,57
3,50	4,20	3,25	3,88	3,67	3,50	3,60	3,86
4,00	3,80	3,13	3,75	3,89	3,92	4,10	3,71
4,50	3,80	3,63	4,00	3,67	4,00	4,30	3,71
4,00	3,80	4,13	3,88	4,00	4,00	4,10	4,29
4,00	3,60	4,38	3,75	4,33	4,25	4,30	3,43
4,33	3,60	4,38	3,88	4,00	4,25	4,50	2,71
4,67	4,00	5,00	4,50	4,44	4,58	4,70	3,86
4,00	4,20	3,50	4,00	4,56	4,67	4,60	3,00
3,33	4,40	3,50	4,00	4,00	4,00	4,10	4,14
4,00	4,20	3,88	3,88	3,78	3,58	3,50	3,71

4,25	3,80	3,38	3,38	3,78	3,83	3,80	3,00
4,00	3,60	3,63	3,75	3,56	3,67	3,70	4,00
3,83	3,80	3,38	3,13	3,33	3,25	3,10	4,14
4,08	4,40	3,63	4,13	4,11	4,08	4,20	4,00
4,67	4,60	4,00	4,63	3,89	4,17	4,40	4,57
3,58	3,20	4,13	4,00	3,56	3,67	3,70	3,71
3,17	3,20	3,50	3,63	4,33	4,25	4,30	4,00
3,83	3,80	3,88	4,00	4,11	4,33	4,50	4,29



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
3,00	2,00	5,00	4,00	3,00	3,40
3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,80
5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	4,20
4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00
4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	4,20
3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,60
3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,60
3,00	2,00	5,00	4,00	4,00	3,60
4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,80
5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,40
4,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,60
4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,80
4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00
4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,40
3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,60
3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,20
4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,40
3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,20
3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,80
4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00
5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,40
3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,80
3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,80
4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,40
5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,40
5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,20
5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,40
5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,80
5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,60
5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,20
4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,80
4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,80
4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,80
3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,60
3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,60
5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,20
4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,40

4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,20
3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,80
3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,60
4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,80
4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,40
4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,60
3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,20
3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,20
4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,80



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	29,00
3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	23,00
5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	34,00
4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	23,00
4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	24,00
4,00	5,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	24,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	24,00
4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	29,00
3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	27,00
4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	29,00
5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	33,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00
4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	25,00
4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	28,00
4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	36,00
4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	29,00
3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	28,00
3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	34,00
4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	28,00
3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	27,00
3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	27,00
4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	29,00
5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	34,00
3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	28,00
3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	31,00
4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	35,00
5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	33,00
5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	33,00
5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	32,00
5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	32,00
5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	33,00
5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	26,00
4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	25,00
4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	29,00
4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	33,00
3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	35,00
3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	35,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	40,00
4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	28,00
4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	28,00

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

4,00	5,00	3,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	31,00
3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	27,00
4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	29,00
2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	27,00
5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	29,00
5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	32,00
4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	33,00
3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	28,00
3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	31,00
#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!



X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL
3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	29,00
4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	29,00
5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	36,00
3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	27,00
3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	30,00
2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	29,00
5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	26,00
4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	29,00
4,00	3,00	5,00	5,00	3,00	2,00	3,00	4,00	29,00
3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	30,00
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	34,00
4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	33,00
3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	26,00
3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	27,00
5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	32,00
4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	32,00
4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	32,00
4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	32,00
3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	31,00
3,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	30,00
3,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	30,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	31,00
5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	33,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	25,00
3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	27,00
5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	33,00
4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	33,00
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	34,00
4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	35,00
3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	34,00
3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	34,00
3,00	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	3,00	31,00
4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	30,00
5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	32,00
4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00	31,00
4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	30,00
4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	31,00
4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	36,00
5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	32,00
5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	32,00

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	31,00
3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	27,00
3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	30,00
3,00	3,00	3,00	5,00	2,00	3,00	2,00	4,00	25,00
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	33,00
5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	37,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	32,00
4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	29,00
5,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	32,00
#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!	#NULL!



X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	TOTAL
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	39,00
4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	36,00
3,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	33,00
3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	31,00
5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	35,00
4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	36,00
4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	36,00
4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	38,00
3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	33,00
3,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	3,00	37,00
3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	41,00
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	38,00
5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	33,00
3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	29,00
3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	31,00
5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	39,00
4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	36,00
4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	36,00
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	38,00
3,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	36,00
3,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	36,00
3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	35,00
4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	40,00
5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	39,00
4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	32,00
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	38,00
4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	38,00
4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	38,00
5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	41,00
5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	39,00
4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	32,00
3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	33,00
3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	35,00
3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	33,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	36,00
5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	39,00
4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	36,00
4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	40,00
5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	41,00
4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	36,00

4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	34,00
4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	34,00
4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	32,00
4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	30,00
3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	37,00
3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	35,00
4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	32,00
3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	39,00
3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	37,00



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8	X5.9	X5.10	X5.11	X5.12
5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00
4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00
4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00
4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00
4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00
3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
3,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00
3,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00
3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00
4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00
3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00
3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	X6.5	X6.6	X6.7	X6.8	X6.9	X6.10	TOTAL
4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	47,00
5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	46,00
4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	42,00
3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	38,00
4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	43,00
5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	40,00
5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	46,00
5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	46,00
5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	42,00
5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	43,00
5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	48,00
4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	46,00
4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	42,00
3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	35,00
3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	40,00
5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	47,00
4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	46,00
4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	46,00
4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	46,00
3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	45,00
3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	45,00
3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	42,00
4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	43,00
5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	46,00
4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	35,00
4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	47,00
5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	42,00
5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	42,00
5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	44,00
4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	38,00
3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	34,00
4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	36,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	41,00
3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	43,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	41,00
5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	43,00
4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	45,00
4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	47,00
4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	46,00
5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	41,00

4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	35,00
4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	38,00
3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	37,00
4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	31,00
4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	42,00
3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	44,00
3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	37,00
5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	43,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	45,00



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	X7.5	X7.6	X7.7	TOTAL
4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	28,00
3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	24,00
4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	26,00
4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	27,00
3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	25,00
3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	23,00
5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	29,00
4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	29,00
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	30,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28,00
3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	22,00
3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	22,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	21,00
4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	26,00
5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	32,00
3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	26,00
3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	27,00
5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	33,00
4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	31,00
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	30,00
4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	26,00
3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	22,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	21,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	22,00
4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	28,00
5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	28,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	27,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	26,00
4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	33,00
5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	32,00
5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	27,00
4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	26,00
3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	26,00
3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	30,00
3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	24,00
2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	19,00
4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	27,00
3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	5,00	2,00	21,00
3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	29,00

2,00	5,00	5,00	2,00	3,00	4,00	5,00	26,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	21,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	28,00
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	29,00
3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	4,00	28,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	32,00
4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	26,00
4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	28,00
4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	30,00



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Notes		
Output Created	04-Des-2018 05:21:42	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,031
	Elapsed Time	00:00:00,021

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,290*	-,082	-,011	,066	,507**
	Sig. (2-tailed)		,043	,577	,942	,654	,000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	,290*	1	-,128	-,081	,101	,506**
	Sig. (2-tailed)	,043		,382	,579	,488	,000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	-,082	-,128	1	,409**	-,236	,426**

	Sig. (2-tailed)	,577	,382		,004	,102	,002
	N	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	-,011	-,081	,409**	1	-,011	,546**
	Sig. (2-tailed)	,942	,579	,004		,939	,000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	,066	,101	-,236	-,011	1	,386**
	Sig. (2-tailed)	,654	,488	,102	,939		,006
	N	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,507**	,506**	,426**	,546**	,386**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,006	
	N	49	49	49	49	49	49

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

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

Uji Reliability

Notes

Output Created	04-Des-2018 05:22:43	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	49
	File	
Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 TOTAL	

		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,000
	Elapsed Time	00:00:00,012

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,420	6

Regression

Notes		
Output Created		04-Des-2018 05:58:35
Comments		
Input	Data	E:\KERJAAN\AKUNTANSI\AKUNTANSI UIR\ulan\proposal\SKRIPSI\INPUT REGRESI.sav
	Active Dataset	DataSet8
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 /SCATTERPLOT=(Y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).	
Resources	Processor Time	00:00:02,589
	Elapsed Time	00:00:03,323

Memory Required	3540 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	864 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3,9504	,50127	49
X1	3,8449	,37476	49
X2	3,7249	,47124	49
X3	3,8622	,35260	49
X4	3,9863	,33688	49
X5	4,0976	,35072	49
X6	4,2184	,40961	49
X7	3,8155	,49436	49

Correlations

		Y	X1	X2	X3	X4	X5
Pearson Correlation	Y	1,000	,405	,204	,338	,135	,177
	X1	,405	1,000	,289	,475	,189	,066
	X2	,204	,289	1,000	,658	,263	,181
	X3	,338	,475	,658	1,000	,372	,309
	X4	,135	,189	,263	,372	1,000	,871
	X5	,177	,066	,181	,309	,871	1,000
	X6	,109	,008	,117	,259	,735	,950
	X7	-,097	-,019	,131	,197	-,199	-,241
Sig. (1-tailed)	Y	.	,002	,080	,009	,177	,112
	X1	,002	.	,022	,000	,096	,325
	X2	,080	,022	.	,000	,034	,107
	X3	,009	,000	,000	.	,004	,016
	X4	,177	,096	,034	,004	.	,000
	X5	,112	,325	,107	,016	,000	.
	X6	,228	,478	,212	,036	,000	,000
	X7	,254	,447	,184	,087	,085	,047
N	Y	49	49	49	49	49	49

X1	49	49	49	49	49	49
X2	49	49	49	49	49	49
X3	49	49	49	49	49	49
X4	49	49	49	49	49	49
X5	49	49	49	49	49	49
X6	49	49	49	49	49	49
X7	49	49	49	49	49	49

Correlations		X6	X7
Pearson Correlation	Y	,109	-,097
	X1	,008	-,019
	X2	,117	,131
	X3	,259	,197
	X4	,735	-,199
	X5	,950	-,241
	X6	1,000	-,168
	X7	-,168	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	,228	,254
	X1	,478	,447
	X2	,212	,184
	X3	,036	,087
	X4	,000	,085
	X5	,000	,047
	X6	.	,125
	X7	,125	.
N	Y	49	49
	X1	49	49
	X2	49	49
	X3	49	49
	X4	49	49
	X5	49	49
	X6	49	49
	X7	49	49

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X7, X1, X6, X2, X3, X4, X5	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,548 ^a	,300	,180	,45380

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,300	2,510	7	41	,030	1,413

a. Predictors: (Constant), X7, X1, X6, X2, X3, X4, X5

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,618	7	,517	3,510	,003 ^a
	Residual	8,443	41	,206		
	Total	12,061	48			

a. Predictors: (Constant), X7, X1, X6, X2, X3, X4, X5

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,955	1,245

X1	,462	,207
X2	,026	,187
X3	,301	,291
X4	1,109	,519
X5	2,463	1,103
X6	1,274	,677
X7	,037	,151

Coefficients ^a						
Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)		,767	,447			
X1	,346	2,639	,000	,405	,330	,293
X2	,024	,139	,890	,204	-,022	-,018
X3	,211	1,033	,308	,338	,159	,135
X4	,745	2,714	,000	,135	-,316	-,279
X5	1,723	2,432	,003	,177	,329	,292
X6	1,041	2,883	,000	,109	-,282	-,246
X7	,036	,242	,810	-,097	-,038	-,032

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,716	1,397
X2	,554	1,806
X3	,408	2,452
X4	,140	7,139
X5	,029	34,912
X6	,056	17,905
X7	,770	1,299

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model			X7	X1	X6	X2	X3
1	Correlations	X7	1,000	,164	-,279	-,014	-,271
		X1	,164	1,000	-,010	,060	-,419
		X6	-,279	-,010	1,000	,098	-,005
		X2	-,014	,060	,098	1,000	-,574
		X3	-,271	-,419	-,005	-,574	1,000
		X4	-,159	-,159	,599	-,031	-,019
		X5	,319	,095	-,933	-,050	-,054
	Covariances	X7	,023	,005	-,028	,000	-,012
		X1	,005	,043	-,001	,002	-,025
		X6	-,028	-,001	,458	,012	-,001
		X2	,000	,002	,012	,035	-,031
		X3	-,012	-,025	-,001	-,031	,085
		X4	-,012	-,017	,210	-,003	-,003
		X5	,053	,022	-,696	-,010	-,017

Coefficient Correlations^a

Model			X4	X5
1	Correlations	X7	-,159	,319
		X1	-,159	,095
		X6	,599	-,933
		X2	-,031	-,050
		X3	-,019	-,054
		X4	1,000	-,804
		X5	-,804	1,000
	Covariances	X7	-,012	,053
		X1	-,017	,022
		X6	,210	-,696
		X2	-,003	-,010
		X3	-,003	-,017
		X4	,270	-,461
		X5	-,461	1,218

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
1	1	7,949	1,000
	2	,022	19,222
	3	,014	23,946
	4	,009	30,077
	5	,003	51,296
	6	,002	61,112
	7	,002	65,563
	8	,000	241,375

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions					
		(Constant)	X1	X2	X3	X4	X5
1	1	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,00	,00	,01	,00	,00	,00
	3	,00	,04	,27	,02	,00	,00
	4	,01	,48	,26	,00	,00	,00
	5	,30	,00	,27	,59	,00	,00
	6	,61	,41	,15	,38	,01	,00
	7	,01	,06	,04	,01	,34	,00
	8	,07	,01	,00	,00	,64	1,00

Collinearity Diagnostics^a

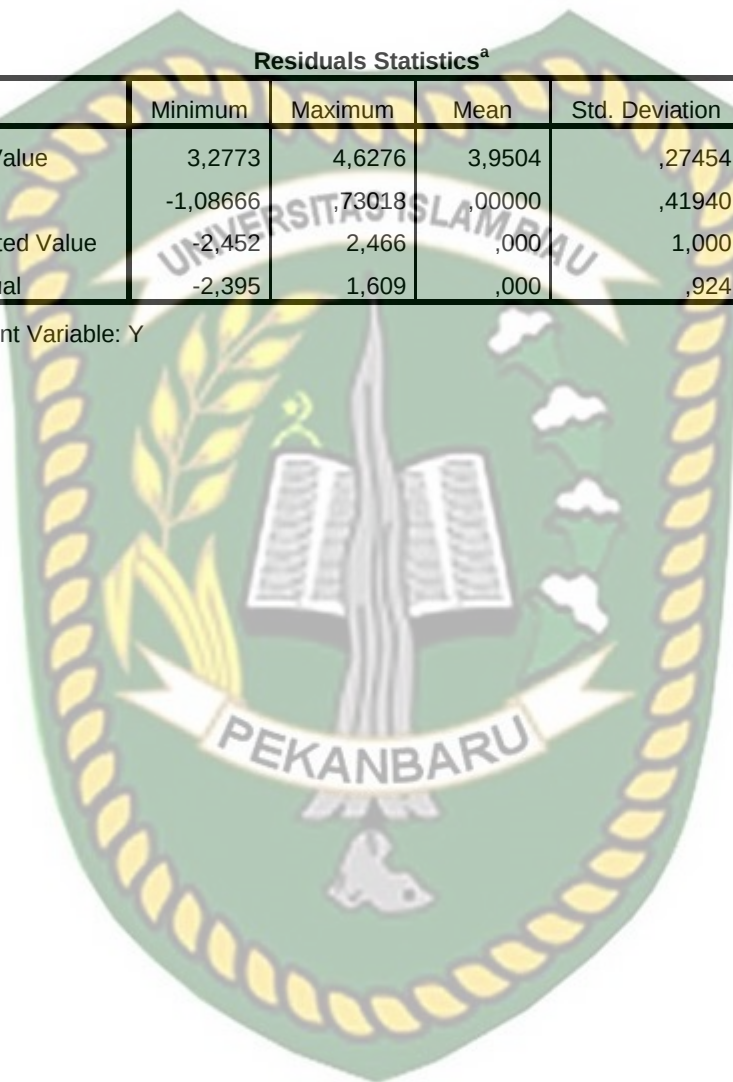
Model	Dimension	Variance Proportions	
		X6	X7
1	1	,00	,00
	2	,00	,31
	3	,00	,24
	4	,00	,03
	5	,00	,02
	6	,01	,30
	7	,09	,01
	8	,89	,10

a. Dependent Variable: Y

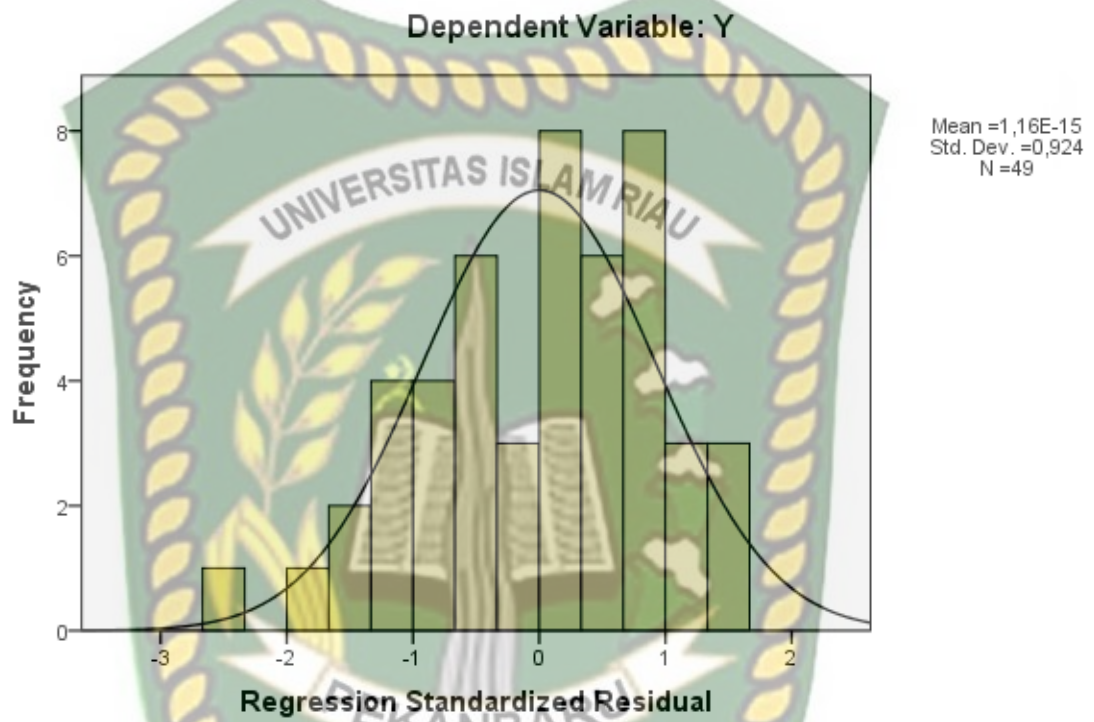
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,2773	4,6276	3,9504	,27454	49
Residual	-1,08666	,73018	,00000	,41940	49
Std. Predicted Value	-2,452	2,466	,000	1,000	49
Std. Residual	-2,395	1,609	,000	,924	49

a. Dependent Variable: Y

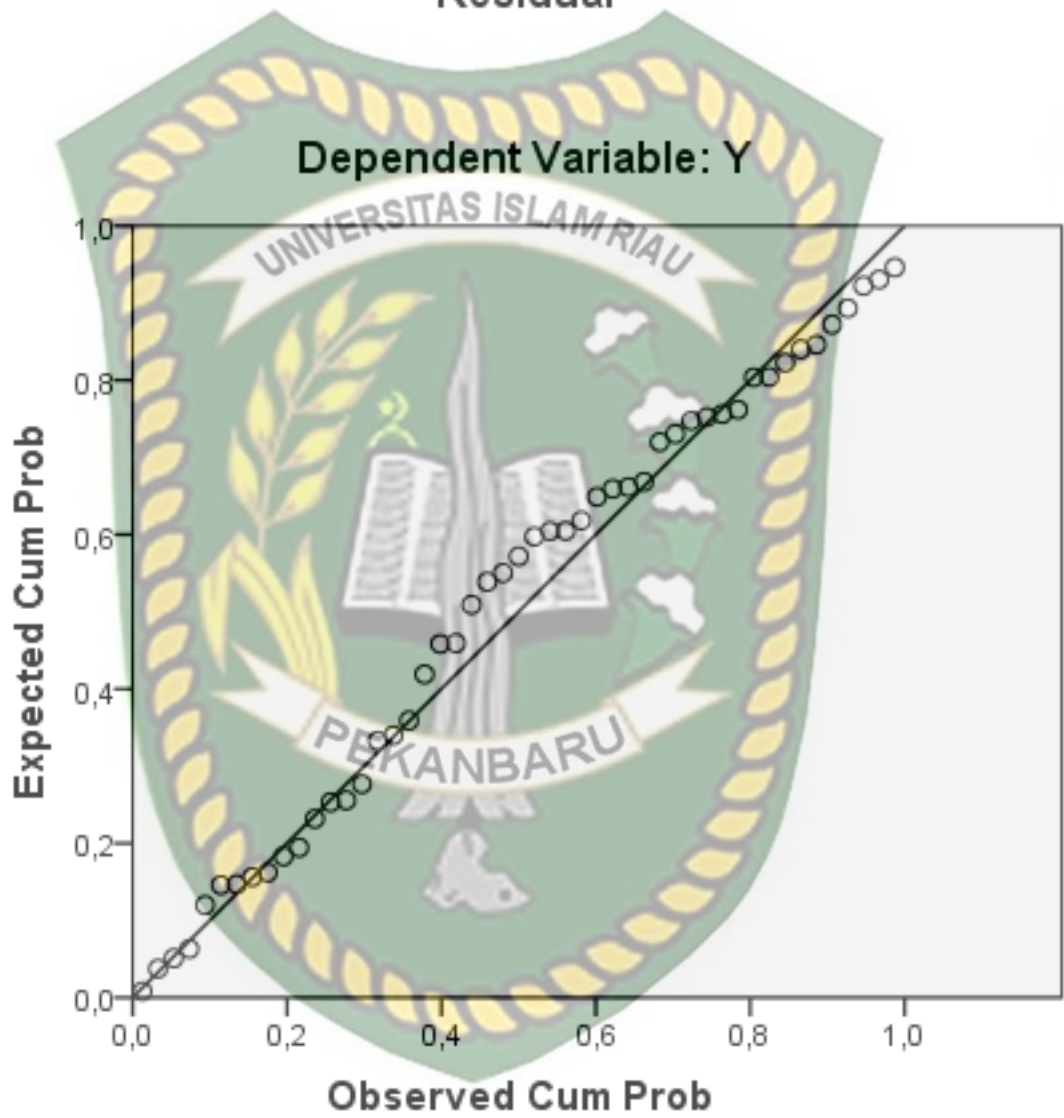
Charts



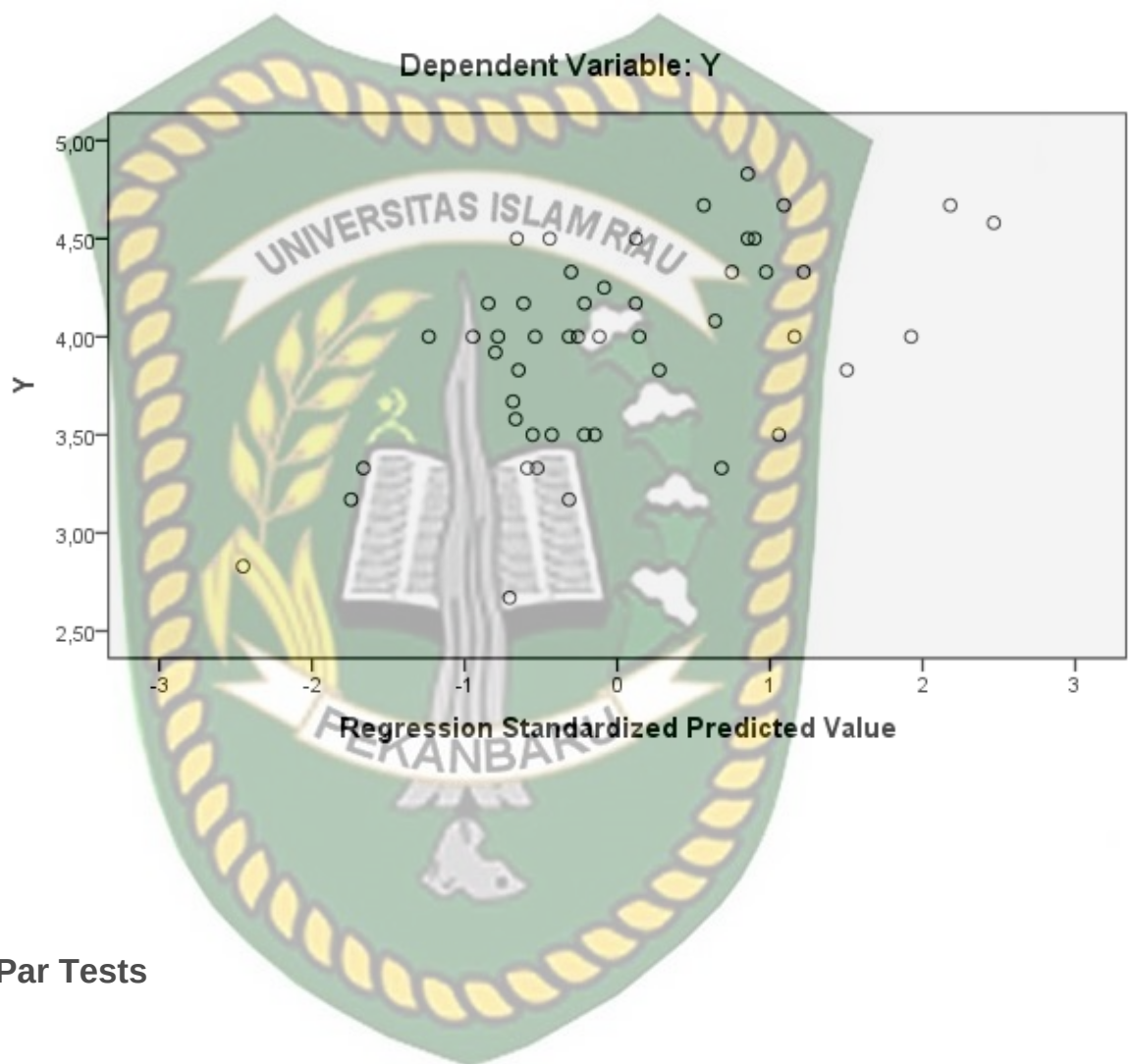
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



NPar Tests

Notes

Output Created		04-Des-2018 06:00:38
Comments		
Input	Data	E:\KERJAAN\KUNTANSI\KUNTAN SI UIR\ulan\proposals\SKRIPSI\INPUT REGRESI.sav
	Active Dataset	DataSet8
	Filter	<none>

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,000
	Elapsed Time	00:00:00,012
	Number of Cases Allowed ^a	71493

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y	X1	X2	X3
N		49	49	49	49
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	3,9504	3,8449	3,7249	3,8622
	Std. Deviation	,50127	,37476	,47124	,35260
Most Extreme Differences	Absolute	,152	,160	,151	,101
	Positive	,081	,160	,151	,083
	Negative	-,152	-,114	-,091	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		1,062	1,119	1,059	,707
Asymp. Sig. (2-tailed)		,210	,163	,212	,700

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X4	X5	X6	X7
N		49	49	49	49
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	3,9863	4,0976	4,2184	3,8155
	Std. Deviation	,33688	,35072	,40961	,49436
Most Extreme Differences	Absolute	,128	,153	,156	,150
	Positive	,091	,058	,099	,098
	Negative	-,128	-,153	-,156	-,150

Kolmogorov-Smirnov Z	,899	1,073	1,089	1,051
Asymp. Sig. (2-tailed)	,394	,200	,186	,219

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.



Uji Validitas Kecerdasan Intelektual

Notes		
Output Created	04-Des-2018 05:26:24	
Comments		
Input	Data	E:\KERJAAN\AKUNTANSI\AKUNTANSI\UIR\ulan\proposal\SKRIPSI\INPUT X2.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,031
	Elapsed Time	00:00:00,046

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
X2.1	Pearson Correlation	1	,293*	-,013	,278	-,052	-,043	,318*
	Sig. (2-tailed)		,041	,928	,053	,725	,770	,026
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	,293*	1	-,189	,772**	-,196	-,220	,718**
	Sig. (2-tailed)	,041		,193	,000	,178	,129	,000

	N	49	49	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	-,013	-,189	1	-,007	,958**	,951**	-,041
	Sig. (2-tailed)	,928	,193		,960	,000	,000	,777
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	,278	,772**	-,007	1	,063	-,051	,947**
	Sig. (2-tailed)	,053	,000	,960		,668	,727	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	-,052	-,196	,958**	,063	1	,922**	-,030
	Sig. (2-tailed)	,725	,178	,000	,668		,000	,840
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2.6	Pearson Correlation	-,043	-,220	,951**	-,051	,922**	1	-,056
	Sig. (2-tailed)	,770	,129	,000	,727	,000		,702
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2.7	Pearson Correlation	,318*	,718**	-,041	,947**	-,030	-,056	1
	Sig. (2-tailed)	,026	,000	,777	,000	,840	,702	
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2.8	Pearson Correlation	-,045	-,248	,949**	,004	,944**	,968**	,003
	Sig. (2-tailed)	,760	,086	,000	,980	,000	,000	,984
	N	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,359*	,400**	,739**	,615**	,740**	,710**	,584**
	Sig. (2-tailed)	,011	,004	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49

Correlations

	X2.8	TOTAL
X2.1 Pearson Correlation	-,045	,359*
Sig. (2-tailed)	,760	,011
N	49	49
X2.2 Pearson Correlation	-,248	,400**
Sig. (2-tailed)	,086	,004
N	49	49
X2.3 Pearson Correlation	,949**	,739**
Sig. (2-tailed)	,000	,000
N	49	49
X2.4 Pearson Correlation	,004	,615**
Sig. (2-tailed)	,980	,000
N	49	49

X2.5	Pearson Correlation	,944**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	49	49
X2.6	Pearson Correlation	,968**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	49	49
X2.7	Pearson Correlation	,003	,584**
	Sig. (2-tailed)	,984	,000
	N	49	49
X2.8	Pearson Correlation	1	,731**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	49	49

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

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

Uji Reliability

Notes

Output Created		04-Des-2018 05:27:02
Comments		
Input	Data	E:\KERJAAN\AKUNTANSI\AKUNTANSI UIR\ulan\proposals\SKRIPSI\INPUT X2.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,000
	Elapsed Time	00:00:00,013

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	98,0
	Excluded ^a	1	2,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,748	9

Uji Validitas Kecerdasan Spritual

Notes		
Output Created		04-Des-2018 05:33:31
Comments		
Input	Data	E:\KERJAAN\KUNTANSI\KUNTANSI UIR\Wulan\proposal\SKRIPSI\INPUT X3.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,031
	Elapsed Time	00:00:00,037

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
X3.1	Pearson Correlation	1	,398**	-,020	-,315*	,145	,064
	Sig. (2-tailed)		,005	,893	,027	,322	,662
	N	49	49	49	49	49	49
X3.2	Pearson Correlation	,398**	1	,151	-,123	,000	,138

	Sig. (2-tailed)	,005		,299	,402	1,000	,346
	N	49	49	49	49	49	49
X3.3	Pearson Correlation	-,020	,151	1	,252	,133	-,057
	Sig. (2-tailed)	,893	,299		,081	,362	,699
	N	49	49	49	49	49	49
X3.4	Pearson Correlation	-,315*	-,123	,252	1	,039	,267
	Sig. (2-tailed)	,027	,402	,081		,790	,064
	N	49	49	49	49	49	49
X3.5	Pearson Correlation	,145	,000	,133	,039	1	,293*
	Sig. (2-tailed)	,322	1,000	,362	,790		,041
	N	49	49	49	49	49	49
X3.6	Pearson Correlation	,064	,138	-,057	,267	,293*	1
	Sig. (2-tailed)	,662	,346	,699	,064	,041	
	N	49	49	49	49	49	49
X3.7	Pearson Correlation	,197	,000	,178	-,019	,967**	,284*
	Sig. (2-tailed)	,175	1,000	,220	,895	,000	,048
	N	49	49	49	49	49	49
X3.8	Pearson Correlation	,318*	,200	-,231	-,146	-,043	-,220
	Sig. (2-tailed)	,026	,168	,110	,318	,770	,129
	N	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,489**	,471**	,371**	,240	,699**	,498**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,009	,097	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49

Correlations

		X3.7	X3.8	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	,197	,318*	,489**
	Sig. (2-tailed)	,175	,026	,000
	N	49	49	49
X3.2	Pearson Correlation	,000	,200	,471**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,168	,001
	N	49	49	49
X3.3	Pearson Correlation	,178	-,231	,371**
	Sig. (2-tailed)	,220	,110	,009
	N	49	49	49
X3.4	Pearson Correlation	-,019	-,146	,240
	Sig. (2-tailed)	,895	,318	,097

	N	49	49	49
X3.5	Pearson Correlation	,967**	-,043	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000	,770	,000
	N	49	49	49
X3.6	Pearson Correlation	,284*	-,220	,498**
	Sig. (2-tailed)	,048	,129	,000
	N	49	49	49
X3.7	Pearson Correlation	1	-,022	,713**
	Sig. (2-tailed)		,880	,000
	N	49	49	49
X3.8	Pearson Correlation	-,022	1	,212
	Sig. (2-tailed)	,880		,145
	N	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,713**	,212	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,145	
	N	49	49	49

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

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

Reliability

Notes

Output Created		04-Des-2018 05:35:18
Comments		
Input	Data	E:\KERJAAN\KUNTANSIAKUNTAN SI UIR\ulan\proposals\SKRIPSI\INPUT X3.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	50

	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,000
	Elapsed Time	00:00:00,016

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	98,0
	Excluded ^a	1	2,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,683	9

Uji Validitas Kecerdasan Sosial

Notes		
Output Created	04-Des-2018 05:38:36	
Comments		
Input	Data	E:\KERJAAN\KUNTANSI\KUNTANSI UIR\ulan\proposal\SKRIPSI\INPUT X4.sav
	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5 X4.6 X4.7 X4.8 X4.9 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,015
	Elapsed Time	00:00:00,030

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6
X4.1	Pearson Correlation	1	,382**	,003	-,093	-,041	,334*
	Sig. (2-tailed)		,007	,982	,526	,782	,019
	N	49	49	49	49	49	49
X4.2	Pearson Correlation	,382**	1	,274	-,069	-,227	,946**

	Sig. (2-tailed)	,007		,057	,639	,116	,000
	N	49	49	49	49	49	49
X4.3	Pearson Correlation	,003	,274	1	-,265	,038	,372**
	Sig. (2-tailed)	,982	,057		,066	,795	,009
	N	49	49	49	49	49	49
X4.4	Pearson Correlation	-,093	-,069	-,265	1	,000	-,141
	Sig. (2-tailed)	,526	,639	,066		1,000	,333
	N	49	49	49	49	49	49
X4.5	Pearson Correlation	-,041	-,227	,038	,000	1	-,156
	Sig. (2-tailed)	,782	,116	,795	1,000		,284
	N	49	49	49	49	49	49
X4.6	Pearson Correlation	,334*	,946**	,372**	-,141	-,156	1
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,009	,333	,284	
	N	49	49	49	49	49	49
X4.7	Pearson Correlation	,050	,303*	,982**	-,294*	,000	,397**
	Sig. (2-tailed)	,734	,035	,000	,041	1,000	,005
	N	49	49	49	49	49	49
X4.8	Pearson Correlation	-,070	-,038	-,249	,951**	-,036	-,078
	Sig. (2-tailed)	,634	,795	,085	,000	,804	,592
	N	49	49	49	49	49	49
X4.9	Pearson Correlation	,029	-,156	,052	-,066	,895**	-,056
	Sig. (2-tailed)	,844	,285	,723	,652	,000	,701
	N	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,373**	,581**	,539**	,267	,363*	,631**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,063	,010	,000
	N	49	49	49	49	49	49

Correlations

		X4.7	X4.8	X4.9	TOTAL
X4.1	Pearson Correlation	,050	-,070	,029	,373**
	Sig. (2-tailed)	,734	,634	,844	,008
	N	49	49	49	49
X4.2	Pearson Correlation	,303*	-,038	-,156	,581**
	Sig. (2-tailed)	,035	,795	,285	,000
	N	49	49	49	49
X4.3	Pearson Correlation	,982**	-,249	,052	,539**
	Sig. (2-tailed)	,000	,085	,723	,000

	N	49	49	49	49
X4.4	Pearson Correlation	-,294*	,951**	-,066	,267
	Sig. (2-tailed)	,041	,000	,652	,063
	N	49	49	49	49
X4.5	Pearson Correlation	,000	-,036	,895**	,363*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,804	,000	,010
	N	49	49	49	49
X4.6	Pearson Correlation	,397**	-,078	-,056	,631**
	Sig. (2-tailed)	,005	,592	,701	,000
	N	49	49	49	49
X4.7	Pearson Correlation	1	-,244	,084	,555**
	Sig. (2-tailed)		,091	,566	,000
	N	49	49	49	49
X4.8	Pearson Correlation	-,244	1	,032	,328*
	Sig. (2-tailed)	,091		,825	,022
	N	49	49	49	49
X4.9	Pearson Correlation	,084	,032	1	,447**
	Sig. (2-tailed)	,566	,825		,001
	N	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,555**	,328*	,447**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,001	
	N	49	49	49	49

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

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

Uji Reliability

Notes

Output Created		04-Des-2018 05:38:43
Comments		
Input	Data	E:\KERJAAN\AKUNTANSI\AKUNTANSI UIR\ulan\proposals\SKRIPSI\INPUT X4.sav
	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5 X4.6 X4.7 X4.8 X4.9 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,016
	Elapsed Time	00:00:00,014

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,683	10

Uji Validitas Etika Profesi

Notes		
Output Created	04-Des-2018 05:43:37	
Comments		
Input	Data	E:\KERJAAN\AKUNTANSI\AKUNTANSI UIR\ulan\proposall\SKRIPSI\INPUT X5.sav
	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X5.1 X5.2 X5.3 X5.4 X5.5 X5.6 X5.7 X5.8 X5.9 X5.10 X5.11 X5.12 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,047
	Elapsed Time	00:00:00,039

		Correlations					
		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6
X5.1	Pearson Correlation	1	,378**	-,016	-,084	-,076	,347*
	Sig. (2-tailed)		,007	,911	,565	,604	,015
	N	49	49	49	49	49	49
X5.2	Pearson Correlation	,378**	1	,246	-,031	-,231	,923**

	Sig. (2-tailed)	,007		,089	,831	,110	,000
	N	49	49	49	49	49	49
X5.3	Pearson Correlation	-,016	,246	1	-,265	,004	,372**
	Sig. (2-tailed)	,911	,089		,066	,979	,009
	N	49	49	49	49	49	49
X5.4	Pearson Correlation	-,084	-,031	-,265	1	,038	-,141
	Sig. (2-tailed)	,565	,831	,066		,796	,333
	N	49	49	49	49	49	49
X5.5	Pearson Correlation	-,076	-,231	,004	,038	1	-,196
	Sig. (2-tailed)	,604	,110	,979	,796		,177
	N	49	49	49	49	49	49
X5.6	Pearson Correlation	,347*	,923**	,372**	-,141	-,196	1
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,009	,333	,177	
	N	49	49	49	49	49	49
X5.7	Pearson Correlation	,026	,275	,982**	-,294*	-,034	,397**
	Sig. (2-tailed)	,858	,056	,000	,041	,819	,005
	N	49	49	49	49	49	49
X5.8	Pearson Correlation	-,035	-,003	-,249	,951**	-,001	-,078
	Sig. (2-tailed)	,811	,984	,085	,000	,996	,592
	N	49	49	49	49	49	49
X5.9	Pearson Correlation	,016	-,131	,095	-,103	,857**	-,024
	Sig. (2-tailed)	,911	,371	,517	,482	,000	,872
	N	49	49	49	49	49	49
X5.10	Pearson Correlation	,027	-,066	,041	-,123	,654**	-,018
	Sig. (2-tailed)	,856	,652	,778	,398	,000	,901
	N	49	49	49	49	49	49
X5.11	Pearson Correlation	-,026	-,057	,111	-,130	,627**	,038
	Sig. (2-tailed)	,858	,697	,450	,373	,000	,795
	N	49	49	49	49	49	49
X5.12	Pearson Correlation	,020	-,019	,114	-,167	,622**	,074
	Sig. (2-tailed)	,892	,896	,436	,252	,000	,614
	N	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,265	,395**	,425**	,132	,560**	,464**
	Sig. (2-tailed)	,065	,005	,002	,366	,000	,001
	N	49	49	49	49	49	49

Correlations

		X5.7	X5.8	X5.9	X5.10	X5.11
X5.1	Pearson Correlation	,026	-,035	,016	,027	-,026
	Sig. (2-tailed)	,858	,811	,911	,856	,858
	N	49	49	49	49	49
X5.2	Pearson Correlation	,275	-,003	-,131	-,066	-,057
	Sig. (2-tailed)	,056	,984	,371	,652	,697
	N	49	49	49	49	49
X5.3	Pearson Correlation	,982**	-,249	,095	,041	,111
	Sig. (2-tailed)	,000	,085	,517	,778	,450
	N	49	49	49	49	49
X5.4	Pearson Correlation	-,294*	,951**	-,103	-,123	-,130
	Sig. (2-tailed)	,041	,000	,482	,398	,373
	N	49	49	49	49	49
X5.5	Pearson Correlation	-,034	-,001	,857**	,654**	,627**
	Sig. (2-tailed)	,819	,996	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49
X5.6	Pearson Correlation	,397**	-,078	-,024	-,018	,038
	Sig. (2-tailed)	,005	,592	,872	,901	,795
	N	49	49	49	49	49
X5.7	Pearson Correlation	1	-,244	,126	,064	,134
	Sig. (2-tailed)		,091	,389	,664	,359
	N	49	49	49	49	49
X5.8	Pearson Correlation	-,244	1	-,004	-,054	-,052
	Sig. (2-tailed)	,091		,980	,715	,722
	N	49	49	49	49	49
X5.9	Pearson Correlation	,126	-,004	1	,754**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,389	,980		,000	,000
	N	49	49	49	49	49
X5.10	Pearson Correlation	,064	-,054	,754**	1	,940**
	Sig. (2-tailed)	,664	,715	,000		,000
	N	49	49	49	49	49
X5.11	Pearson Correlation	,134	-,052	,779**	,940**	1
	Sig. (2-tailed)	,359	,722	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49
X5.12	Pearson Correlation	,136	-,091	,770**	,959**	,979**
	Sig. (2-tailed)	,350	,534	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49

TOTAL	Pearson Correlation	,447**	,216	,707**	,707**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,001	,137	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49

Correlations

		X5.12	TOTAL
X5.1	Pearson Correlation	,020	,265
	Sig. (2-tailed)	,892	,065
	N	49	49
X5.2	Pearson Correlation	-,019	,395**
	Sig. (2-tailed)	,896	,005
	N	49	49
X5.3	Pearson Correlation	,114	,425**
	Sig. (2-tailed)	,436	,002
	N	49	49
X5.4	Pearson Correlation	-,167	,132
	Sig. (2-tailed)	,252	,366
	N	49	49
X5.5	Pearson Correlation	,622**	,560**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	49	49
X5.6	Pearson Correlation	,074	,464**
	Sig. (2-tailed)	,614	,001
	N	49	49
X5.7	Pearson Correlation	,136	,447**
	Sig. (2-tailed)	,350	,001
	N	49	49
X5.8	Pearson Correlation	-,091	,216
	Sig. (2-tailed)	,534	,137
	N	49	49
X5.9	Pearson Correlation	,770**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	49	49
X5.10	Pearson Correlation	,959**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	49	49
X5.11	Pearson Correlation	,979**	,736**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	49	49
X5.12	Pearson Correlation	1	,745**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,745**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	49	49

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

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

Reliability

Notes

Output Created		04-Des-2018 05:43:48
Comments		
Input	Data	E:\KERJAAN\AKUNTANSI\AKUNTANSI UIR\ulan\proposals\SKRIPSI\INPUT X5.sav
	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
	Matrix Input	
	Missing Value Handling	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X5.1 X5.2 X5.3 X5.4 X5.5 X5.6 X5.7 X5.8 X5.9 X5.10 X5.11

		X5.12 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,016
	Elapsed Time	00:00:00,013

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	13

Uji Validitas Kompetensi

Notes		
Output Created	04-Des-2018 05:48:21	
Comments		
Input	Data	E:\KERJAAN\AKUNTANSI\AKUNTANSI UIR\ulan\proposal\SKRIPSI\INPUT X6.sav
	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X6.1 X6.2 X6.3 X6.4 X6.5 X6.6 X6.7 X6.8 X6.9 X6.10 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,031
	Elapsed Time	00:00:00,032

		Correlations					
		X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	X6.5	X6.6
X6.1	Pearson Correlation	1	,177	-,175	,901**	,275	,069
	Sig. (2-tailed)		,225	,228	,000	,056	,640
	N	49	49	49	49	49	49
X6.2	Pearson Correlation	,177	1	,226	,164	-,170	,403**

	Sig. (2-tailed)	,225		,119	,261	,243	,004
	N	49	49	49	49	49	49
X6.3	Pearson Correlation	-,175	,226	1	-,100	-,026	,071
	Sig. (2-tailed)	,228	,119		,494	,858	,626
	N	49	49	49	49	49	49
X6.4	Pearson Correlation	,901**	,164	-,100	1	,361*	,007
	Sig. (2-tailed)	,000	,261	,494		,011	,959
	N	49	49	49	49	49	49
X6.5	Pearson Correlation	,275	-,170	-,026	,361*	1	,107
	Sig. (2-tailed)	,056	,243	,858	,011		,466
	N	49	49	49	49	49	49
X6.6	Pearson Correlation	,069	,403**	,071	,007	,107	1
	Sig. (2-tailed)	,640	,004	,626	,959	,466	
	N	49	49	49	49	49	49
X6.7	Pearson Correlation	-,131	,078	,782**	-,059	,126	,228
	Sig. (2-tailed)	,371	,594	,000	,686	,389	,115
	N	49	49	49	49	49	49
X6.8	Pearson Correlation	-,066	,203	,689**	-,043	,064	,170
	Sig. (2-tailed)	,652	,162	,000	,769	,664	,243
	N	49	49	49	49	49	49
X6.9	Pearson Correlation	-,057	,173	,668**	,011	,134	,130
	Sig. (2-tailed)	,697	,234	,000	,939	,359	,373
	N	49	49	49	49	49	49
X6.10	Pearson Correlation	-,019	,197	,660**	,049	,136	,159
	Sig. (2-tailed)	,896	,175	,000	,740	,350	,275
	N	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,350*	,414**	,654**	,406**	,360*	,390**
	Sig. (2-tailed)	,014	,003	,000	,004	,011	,006
	N	49	49	49	49	49	49

Correlations

		X6.7	X6.8	X6.9	X6.10	TOTAL
X6.1	Pearson Correlation	-,131	-,066	-,057	-,019	,350*
	Sig. (2-tailed)	,371	,652	,697	,896	,014
	N	49	49	49	49	49
X6.2	Pearson Correlation	,078	,203	,173	,197	,414**
	Sig. (2-tailed)	,594	,162	,234	,175	,003

	N	49	49	49	49	49
X6.3	Pearson Correlation	,782**	,689**	,668**	,660**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49
X6.4	Pearson Correlation	-,059	-,043	,011	,049	,406**
	Sig. (2-tailed)	,686	,769	,939	,740	,004
	N	49	49	49	49	49
X6.5	Pearson Correlation	,126	,064	,134	,136	,360*
	Sig. (2-tailed)	,389	,664	,359	,350	,011
	N	49	49	49	49	49
X6.6	Pearson Correlation	,228	,170	,130	,159	,390**
	Sig. (2-tailed)	,115	,243	,373	,275	,006
	N	49	49	49	49	49
X6.7	Pearson Correlation	1	,754**	,779**	,770**	,747**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49
X6.8	Pearson Correlation	,754**	1	,940**	,959**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49
X6.9	Pearson Correlation	,779**	,940**	1	,979**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	49	49	49	49	49
X6.10	Pearson Correlation	,770**	,959**	,979**	1	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,747**	,803**	,820**	,843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49

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

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

Uji Reliability

Notes		
Output Created	04-Des-2018 05:48:29	
Comments		
Input	Data	E:\KERJAAN\KUNTANSI\KUNTAN SI UIR\ulan\proposal\SKRIPSI\INPUT X6.sav
	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	49
	File	
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=X6.1 X6.2 X6.3 X6.4 X6.5 X6.6 X6.7 X6.8 X6.9 X6.10 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,016
	Elapsed Time	00:00:00,014

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,743	11

Uji Validitas Independensi

Notes		
Output Created		04-Des-2018 05:52:28
Comments		
Input	Data	E:\KERJAAN\KUNTANSIAKUNTANSI UIR\ulan\proposal\SKRIPSI\INPUT X7.sav
	Active Dataset	DataSet7
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X7.1 X7.2 X7.3 X7.4 X7.5 X7.6 X7.7 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,031
	Elapsed Time	00:00:00,024

Correlations

		X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	X7.5	X7.6
X7.1	Pearson Correlation	1	,372**	,269	,894**	,156	,132
	Sig. (2-tailed)		,009	,061	,000	,285	,365
	N	49	49	49	49	49	49
X7.2	Pearson Correlation	,372**	1	,900**	,269	,094	,100

	Sig. (2-tailed)	,009		,000	,061	,522	,494
	N	49	49	49	49	49	49
X7.3	Pearson Correlation	,269	,900**	1	,235	,059	,200
	Sig. (2-tailed)	,061	,000		,104	,686	,168
	N	49	49	49	49	49	49
X7.4	Pearson Correlation	,894**	,269	,235	1	,262	,064
	Sig. (2-tailed)	,000	,061	,104		,069	,664
	N	49	49	49	49	49	49
X7.5	Pearson Correlation	,156	,094	,059	,262	1	,128
	Sig. (2-tailed)	,285	,522	,686	,069		,379
	N	49	49	49	49	49	49
X7.6	Pearson Correlation	,132	,100	,200	,064	,128	1
	Sig. (2-tailed)	,365	,494	,168	,664	,379	
	N	49	49	49	49	49	49
X7.7	Pearson Correlation	,317*	,883**	,779**	,211	-,050	,123
	Sig. (2-tailed)	,026	,000	,000	,146	,731	,399
	N	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,703**	,815**	,777**	,656**	,367**	,396**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,010	,005
	N	49	49	49	49	49	49

Correlations

		X7.7	TOTAL
X7.1	Pearson Correlation	,317*	,703**
	Sig. (2-tailed)	,026	,000
	N	49	49
X7.2	Pearson Correlation	,883**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	49	49
X7.3	Pearson Correlation	,779**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	49	49
X7.4	Pearson Correlation	,211	,656**
	Sig. (2-tailed)	,146	,000
	N	49	49
X7.5	Pearson Correlation	-,050	,367**
	Sig. (2-tailed)	,731	,010

	N	49	49
X7.6	Pearson Correlation	,123	,396**
	Sig. (2-tailed)	,399	,005
	N	49	49
X7.7	Pearson Correlation	1	,735**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,735**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	49	49

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

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

Uji Reliability

Notes

Output Created	04-Des-2018 05:52:37	
Comments		
Input	Data	E:\KERJAAN\AKUNTANSI\AKUNTANSI UIR\ulan\proposal\SKRIPSI\INPUT X7.sav
	Active Dataset	DataSet7
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X7.1 X7.2 X7.3 X7.4 X7.5 X7.6 X7.7 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,000
	Elapsed Time	00:00:00,010

Scale: ALL VARIABLES

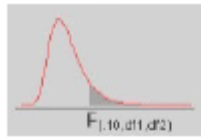
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	8



F Table for $\alpha = 0.10$ (1/3)

df2/df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	39.86346	49.50000	53.59324	55.83296	57.24008	58.20442	58.90595	59.43898	59.85759	60.19498
2	8.52632	9.00000	9.16179	9.24342	9.29263	9.32553	9.34908	9.36677	9.38054	9.39157
3	5.53832	5.46238	5.39077	5.34264	5.30916	5.28473	5.26619	5.25167	5.24000	5.23041
4	4.54477	4.32456	4.19086	4.10725	4.05058	4.00975	3.97897	3.95494	3.93567	3.91988
5	4.06042	3.77972	3.61948	3.52020	3.45298	3.40451	3.36790	3.33928	3.31628	3.29740
6	3.77595	3.46330	3.28876	3.18076	3.10751	3.05455	3.01446	2.98304	2.95774	2.93693
7	3.58943	3.25744	3.07407	2.96053	2.88334	2.82739	2.78493	2.75158	2.72468	2.70251
8	3.45792	3.11312	2.92380	2.80643	2.72645	2.66833	2.62413	2.58935	2.56124	2.53804
9	3.36030	3.00645	2.81286	2.69268	2.61061	2.55086	2.50531	2.46941	2.44034	2.41632
10	3.28502	2.92447	2.72767	2.60534	2.52164	2.46058	2.41397	2.37715	2.34731	2.32260
11	3.22520	2.85951	2.66023	2.53619	2.45118	2.38907	2.34157	2.30400	2.27350	2.24823
12	3.17655	2.80680	2.60552	2.48010	2.39402	2.33102	2.28278	2.24457	2.21352	2.18776
13	3.13621	2.76317	2.56027	2.43371	2.34672	2.28298	2.23410	2.19535	2.16382	2.13763
14	3.10221	2.72647	2.52222	2.39469	2.30694	2.24256	2.19313	2.15390	2.12195	2.09540
15	3.07319	2.69517	2.48979	2.36143	2.27302	2.20808	2.15818	2.11853	2.08621	2.05932
16	3.04811	2.66817	2.46181	2.33274	2.24376	2.17833	2.12800	2.08798	2.05533	2.02815
17	3.02623	2.64464	2.43743	2.30775	2.21825	2.15239	2.10169	2.06134	2.02839	2.00094
18	3.00698	2.62395	2.41601	2.28577	2.19583	2.12958	2.07854	2.03789	2.00467	1.97698
19	2.98990	2.60561	2.39702	2.26630	2.17596	2.10936	2.05802	2.01710	1.98364	1.95573
20	2.97465	2.58925	2.38009	2.24893	2.15823	2.09132	2.03970	1.99853	1.96485	1.93674
21	2.96096	2.57457	2.36489	2.23334	2.14231	2.07512	2.02325	1.98186	1.94797	1.91967
22	2.94858	2.56131	2.35117	2.21927	2.12794	2.06050	2.00840	1.96680	1.93273	1.90425

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

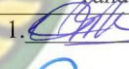
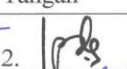
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Surfah Rulan Dhari
NPM : 145310027
Judul Proposal : Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru dan Batam)
Pembimbing : 1. Hariswanto, SE., M.Si., Ak., CA
2. Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA
Hari/Tanggal Seminar : Jumat 26 Oktober 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dra.Eny Wahyuningsih,M.Si.CA		1. 
2.	Dr. Firdaus AR,SE.,M.Si.,Ak.,CA		2. 
3.	Emkhat Arief, SE., M.Si., Ak		3. 
4.	Burhanuddin, SE., M.Si		4. 
5.	Alfurkaniati, SE., M.Si., Ak., CA		5. 
6.	Dian Saputra,SE.,M.Acc.,Ak.,CA		6. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An.Dekan Bidang Akademis


Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA

Pekanbaru, 26 Oktober 2018
Sekretaris,


Dra.Eny Wahyuningsih,M.Si.CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 632/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Akuntansi tanggal 30 Juli 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut

Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003
 2. Undang-Undang RI Nomor:14 Tahun 2005
 3. Undang-Undang RI Nomor:12 Tahun 2012
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor : 4 Tahun 2014
 5. Surat Keputusan BAN-PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 6. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 8. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara-saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai Pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Hariswanto, SE., M.Si, Ak, CA	Lektor Kepala, C/d	Pembimbing I
2	Dra. Eny Wahyuningsih, SE., M.Si., Ak.	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
- N a m a : Surfah Rulan Dhari
 N P M : 145310027
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Akuntansi / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru dan Batam).
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 31 Juli 2018
 Dekan,

Drs. H. Abrar, M.Si, Ak, CA

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.