

**PENGARUH *EMOTIONAL QUOTIENT* DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Kasus Kantor Akuntan di Surakarta dan Yogyakarta)**

LMS. KRISTIYANTI

STIE AAS Surakarta

Email : lms.kristiyanti@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research aims to give empirical proof on Emotional of Quotient and Self Efficacy towards auditor performance. This research is motivated by a fact that for competing with other professionals and getting a success can be reached not only by technical knowledge but also by other factors such as Emotional Quotient and Self Efficacy.

The objects of this research and the respondent are the auditors of Public Accountant offices that are located in Solo and Yogyakarta. The methods of collecting data by questionnaires are sent directly to Public Accountant offices in Surakarta area.. While for the respondents at public accountant offices in Yogyakarta, the questionnaires are sent by courier service. The number of auditors participating in this research is 35. Data that have been collected are primary data that are then analyzed using computer program of SPSS Version 17.0

The result of this research shows that emotional quotient and self efficacy individually and simultaneously influence towards auditor performance both positively and significantly. Values of influence on free variables are emotional quotient and self efficacy towards bound variables are auditor performance is 77,9 %, while the rest is 22,1 % that is influenced by other factors that are not explained in this research.

Keywords: emotional quotient, self efficacy, and auditor performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dalam usahanya sering berhubungan kerja dengan professional diantaranya auditor. Untuk mampu bersaing dengan professional lain auditor tidak hanya memerlukan pengetahuan teknis saja tetapi juga kekuatan mental, keteguhan hati dan emosi. Penelitian Goleman (1998 dalam Surya dan Hananto, 2004) mengungkapkan bahwa

kecerdasan intelektual/*Intellectual Quotient (IQ)* menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup; 80% lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional/*Emotional Quotient (EQ)* yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur

suasana hati dan menjaga beban stress agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Seorang auditor yang memiliki kecakapan emosional mampu mengetahui dan menangani perasaan mereka sendiri dengan baik dan mampu membaca serta menghadapi perasaan orang lain dengan efektif.

Kepercayaan diri (*Self efficacy*) berhubungan dengan keyakinan individu mengenai kompetensi dan kemampuan dari seseorang. *Self efficacy* secara khusus dapat menunjukkan keyakinan auditor atas kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan. Individu-individu dengan tingkat *self efficacy* tinggi akan merasa yakin terhadap kapabilitas kinerja mereka. Faktor terpenting dalam *self efficacy* adalah pengalaman masa lalu. Jika pada suatu periode seorang auditor dapat menyelesaikan suatu tugas dan berhasil dalam kinerjanya, maka dia akan cenderung membangun rasa percaya diri dan keyakinan yang tinggi akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas secara sukses. *Self efficacy* dapat menjadi lemah apabila berulang kali gagal melaksanakan suatu tugas dengan baik.

Auditor perlu memiliki pemahaman tentang kecerdasan emosional (*emotional quotient*) agar dapat mengatur emosi yang timbul di dalam pelaksanaan kinerjanya, sedangkan auditor yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan dapat mengembangkan kepribadian yang kuat, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh sehingga dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik.

Penelitian Syukria (2010) bertujuan untuk mengetahui pengaruh komponen kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati

dan keterampilan sosial secara simultan dan parsial terhadap kinerja auditor di KAP Kota Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian Lee (2013) bertujuan untuk menguji hubungan antara *self efficacy*, manajemen kinerja, dan kinerja auditor serta untuk menyelidiki dampak mediasi manajemen kinerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *self efficacy* mempunyai dampak yang significant terhadap manajemen kinerja dan kinerja auditor.

Penelitian ini dilakukan untuk menggabungkan pengaruh kecerdasan emosi/*emotional quotient* dan kepercayaan diri/*self efficacy* terhadap kinerja auditor. Sampel yang digunakan adalah para auditor Kantor Akuntan Publik/KAP di Surakarta dan Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh *Emotional Quotient (EQ)* / kecerdasan emosional, dan *self efficacy*/kepercayaan diri terhadap kinerja audit. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan para praktisi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja auditor di masa mendatang. Sedangkan bagi akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan literatur auditing, menambah referensi, dan mendorong dilakukan penelitian lain di bidang auditing.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Profesi Akuntan Publik

Akuntan Publik adalah akuntan yang telah memperoleh ijin dari menteri keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia. Regulasi akuntan publik di Indonesia

di atur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik, dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17 / PMK.01 / 2008 tentang Jasa Akuntan Publik.

Jasa akuntan publik meliputi: a. Jasa assurance, yaitu jasa profesional independen yang meningkatkan mutu informasi bagi pengambil keputusan, b. Jasa attestasi, yaitu suatu pernyataan pendapat, pertimbangan orang yang independent dan kompeten tentang apakah asersi suatu entitas sesuai dalam semua hal yang material, dengan kriteria yang telah ditetapkan, c. Jasa non assurance, yaitu jasa akuntan publik yang didalamnya ia tidak memberikan suatu pendapat, keyakinan negative, ringkasan temuan, atau bentuk lain keyakinan. Profesi akuntan publik dalam memberikan jasanya didasarkan pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), serta harus mematuhi kode etik profesi akuntan publik.

2. *Behavioural Research In Accounting*

Behavioural accounting research merupakan studi perilaku akuntan atau perilaku non akuntan dimana mereka dipengaruhi oleh fungsi akuntansi dan laporan. Akuntansi keperilakuan menekankan pada pertimbangan dan pengambilan keputusan akuntan dan auditor, pengaruh dari fungsi akuntansi (misalnya partisipasi penganggaran dan karakter sistem informasi) dan fungsi auditing terhadap perilaku misalnya, pertimbangan (*judgment*) dan pengambilan keputusan auditor, dan pengaruh dari keluaran dari fungsi-fungsi akuntansi berupa laporan keuangan terhadap pertimbangan pemakai dan pengambilan keputusan (Bamber, 1993).

3. Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*)

Kecerdasan emosional/*Emotional Quotient* adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh manusiawi. Keberhasilan seseorang juga dipengaruhi kualitas emosi yaitu: empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, sikap terhormat. Aspek-aspek dalam kecerdasan emosi meliputi: mengenali dan memahami emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain.

4. Kepercayaan diri (*self efficacy*)

Kepercayaan diri atau *self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi. (Bandura 1986, dalam Farida, 2006). Meyers (dalam Farida, 2006), mendefinisikan *self efficacy* sebagai perasaan seseorang sebagai kompetensi dirinya untuk berhasil.

5. Kinerja (*Performance*)

Kinerja adalah tingkat hasil karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan (Simamora, 2002: 502). Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Dimensi kinerja merupakan ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual di tempat kerja, mencakup:

- a. *Quality of output* (Kualitas dari hasil). Kinerja seseorang dinyatakan baik apabila kualitas output yang dihasilkan lebih baik atau sama dengan target yang ditentukan.
- b. *Quantity of output* (Kuantitas dari hasil). Kinerja seseorang diukur dari jumlah output yang dihasilkan.
- c. *Time at work* (Ketepatan waktu). Ketepatan waktu juga menjadi pertimbangan dalam mengukur kinerja seseorang tanpa mengabaikan kualitas atau kuantitas output yang dicapai.
- d. *Cooperation with other's work* (Kemampuan bekerja sama). Kinerja dinilai dari kemampuan individu untuk tetap bersikap kooperatif dengan pekerja lain dan juga harus menyelesaikan tugas masing-masing.
- e. Cara terbaik untuk mengevaluasi kinerja adalah dengan menggunakan tujuan, standar ataupun target.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi.

6. Pengembangan Hipotesis

Berikut hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini:

- a. *Emotional Quotien (EQ)*/Kecerdasan Emosional.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Auditor perlu memiliki kecerdasan emosional sehingga dapat membantu mengatur emosi yang timbul dalam pelaksanaan kerjanya serta

akan mampu menangani pekerjaan dengan baik.

Argumen Syukria tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor KAP Padang, 2010, bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hanik Farida, 2006, dalam penelitiannya dengan sampel karyawan PT Persero Bank BNI Tbk Cabang Surakarta berargumen bahwa kegembiraan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kenyamanan supervisor dalam melakukan penilaian kinerja.

Sebagai hipotesis pertama:

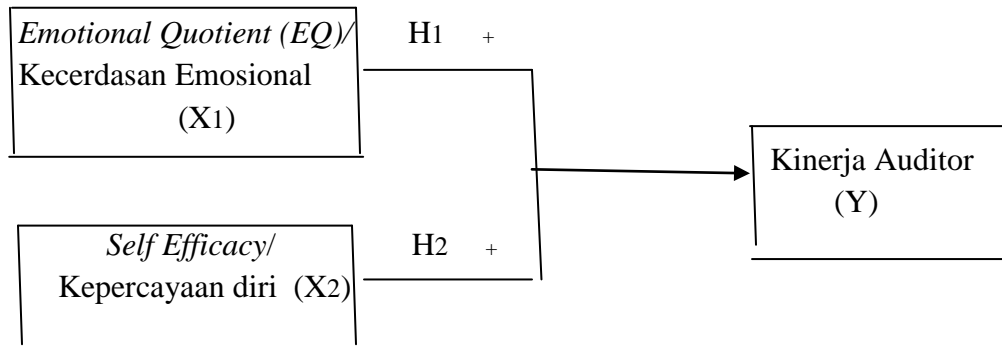
H1: emotional quotient berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

- b. Kepercayaan diri (*self efficacy*).

Kepercayaan diri atau *self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi. (Bandura, 1986 dalam Farida, 2006). *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif (*cognitive resources*), dan tindakan-tindakan yang diperlukan atau situasi-situasi yang dihadapi oleh seseorang. Lee, 2013 berargumen bahwa *self efficacy*, mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja manajemen maupun kinerja auditor. Penelitian Kuang (2009) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara *self efficacy* dan keterlibatan kerja auditor internal. Auditor jika memiliki *self efficacy* yang tinggi akan dapat

mengembangkan kepribadian yang kuat, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh sehingga dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik.

Sebagai hipotesis yang ke dua:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Sebagai variabel bebas adalah *emotional quotient*/kecerdasan emosional (X1) dan *self efficacy*/kepercayaan diri (X2) sedangkan sebagai variabel terikat adalah kinerja auditor (Y).

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional (*emotional quotient*), dan kepercayaan diri (*self efficacy*) terhadap kinerja auditor. Tipe investigasi dari penelitian ini adalah *correlational study*, yaitu untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosi (*emotional quotient*), kepercayaan diri (*self efficacy*) terhadap kinerja auditor, tidak untuk membangun hubungan sebab akibat sehingga tidak ada intervensi dari peneliti.

2. Populasi dan Sampel

H2: *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

7. Kerangka pemikiran.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor kantor akuntan publik di Surakarta dan Yogyakarta yang terdaftar pada direktory kantor akuntan publik yang dikeluarkan IAPI 2015 Sampelnya adalah para auditor kantor akuntan publik di Surakarta dan Yogyakarta.

3. Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel dalam penelitian ini akan diuji secara sistematis, meliputi:

- Variabel independen (bebas), terdiri dari kepercayaan diri (*self efficacy*), dan kecerdasan emosi (*emotion quotient*).

1) *Self efficacy* (kepercayaan diri).

Merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif (*cognitive resources*) dan tindakan-tindakan yang diperlukan atau

situasi-situasi yang dihadapi seseorang. *Self efficacy* diukur dengan menggunakan instrument-instrumen yang diadopsi dari penelitian Lee, 2013, terdiri atas 10 pertanyaan menggunakan skala likert yaitu nilai 1 untuk Sangat tidak setuju (STS) sampai 5 untuk sangat setuju (SS).

2) *Emotional Quotient* (kecerdasan emosi)

Emotional quotient merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy dan pengaruh manusiawi. *Emotional quotient* diukur dengan menggunakan instrument-instrumen yang terdiri atas 10 pertanyaan dan menggunakan skala likert yaitu 1 untuk sangat tidak setuju (STS) sampai 5 untuk sangat setuju (SS).

- b. Variabel dependen (terikat), yaitu kinerja auditor pada kantor akuntan publik. Instrument-instrumen diadopsi dari penelitian Lee, 2013, terdiri dari 8 pertanyaan, diukur dengan skala likert yaitu 1 untuk sangat tidak setuju (STS) sampai 5 untuk sangat setuju (SS).

4. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Data-data dalam penelitian ini adalah data primer, data yang langsung diperoleh

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$KA = a + b_1EQ + b_2SE + e$$

Keterangan:

KA = Kinerja auditor

a = Konstanta

b₁ = koefisien regresi variable *emotional*

b₂ = koefisien variable *self efficacy*

dari sumbernya yaitu responden para auditor KAP di Surakarta dan Yogyakarta melalui kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode personal (*personally admistrred questionnaires*).

5. Metode Analisa Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Item pertanyaan dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika terdapat skor kesejajaran (korelasi yang tinggi terhadap skor item total). Pengujian terhadap validitas item ini menggunakan uji korelasi *product momen pearson*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 17.0.

c. Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression*)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah:

EQ = *Emotional Quotient*
e = *Error*

SE = *Self Efficacy*

d. Nilai t

Nilai t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *emotional quotient* (X1) dan *self efficacy* (X2) secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja auditor. Pengujian nilai t dilakukan dengan program SPSS Versi 17.0. Kriteria pengujian:

Ho : $\beta = 0$ berarti tidak ada pengaruh variabel bebas (X) secara individu terhadap variabel terikat (Y).

Ha : $\beta \neq 0$ berarti ada pengaruh variabel bebas (X) secara individu terhadap variabel terikat (Y).

Ho diterima jika *probability value* $\geq 0,05$;
 Ho ditolak jika *probability value* $< 0,05$

e. Nilai F

Nilai F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (X) secara bersama-sama/simultan terhadap variabel terikat (Y). Pengujian nilai F dilakukan

dengan program SPSS Versi 17.0. Kriteria pengujian dilakukan dengan:

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$; artinya bahwa variabel-variabel bebas (X) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$; artinya bahwa variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Ho diterima jika nilai probabilitasnya (p-v) $> 0,05$; Ho ditolak jika nilai p-v $< 0,05$

f. Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² digunakan untuk menunjukkan prosentase perubahan nilai variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas. Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan program SPSS Versi 17.0.

ANALISA DATA DAN HASIL PENELITIAN

1. Analisa Data

Tabel 1

Validitas Variabel *Emotional Quotient* (X1)

| Item | <i>p-value</i> | $\alpha = 0,05$ | Keterangan |
|------|----------------|-----------------|------------|
| 1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 5 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 6 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 7 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 8 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 9 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 10 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Signifikansi pada tingkat 0,01 (2-tailed)

*Signifikansi pada tingkat 0,05 (2-tailed)

Sumber: data primer diolah

Tabel 1 menunjukkan seluruh pertanyaan variabel *emotional quotient* mempunyai nilai *p-value* < 0,05 sehingga seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Nilai signifikansi (2-

tailed) 0,000 (< 0,01) berarti pertanyaan kuesioner variabel *emotional quotient* valid pada tingkat kepercayaan 99 %.

Tabel 2
Validitas Variabel *Self Efficacy* (X2)

| Item | <i>p - value</i> | $\alpha = 0,05$ | Keterangan |
|------|------------------|-----------------|------------|
| 1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 5 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 6 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 7 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 8 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 9 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 10 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Signifikansi pada tingkat 0,01 (2-tailed)

*Signifikansi pada tingkat 0,05 (2-tailed)

Sumber: data primer diolah

Tabel 2 menunjukkan seluruh pertanyaan variabel *self efficacy* nilai *p-value* < 0,05 sehingga seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Nilai signifikansi (2-tailed) 0,000 (<

0,01) berarti pertanyaan kuesioner untuk variabel *self efficacy* valid pada tingkat kepercayaan 99 %.

Tabel 3
Validitas Variabel Kinerja Auditor (Y)

| Item | <i>p - value</i> | $\alpha = 0,05$ | Keterangan |
|------|------------------|-----------------|------------|
| 1 | 0,008 | 0,05 | Valid |
| 2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 5 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 6 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| 7 | *0,012 | 0,05 | Valid |
| 8 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Signifikansi pada tingkat 0,01 (2-tailed)

*Signifikansi pada tingkat 0,05 (2-tailed)

Sumber: data primer diolah

Tabel 3 diatas menunjukkan seluruh pertanyaan variabel kinerja auditor mempunyai $p\text{-value} < 0,05$ sehingga seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Nilai signifikansi (2-tailed) 0,000 ($<0,01$) berarti

pertanyaan pada kuesioner variabel kinerja auditor valid pada tingkat kepercayaan 99 %, kecuali pertanyaan ke 7 nilai signifikansi (2-tailed) 0,012 ($< 0,05$) dinyatakan valid, tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 4
Reliabilitas Variabel

| No. | Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai kritis | Keterangan |
|-----|---------------------------|------------------|--------------|------------|
| 1. | <i>Emotional Quotient</i> | 0,954 | 0,60 | Reliabel |
| 2. | <i>Self Efficacy</i> | 0,933 | 0,60 | Reliabel |
| 3. | Kinerja Auditor | 0,791 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil seluruh variabel mempunyai *cronbach's Alpha* $> 0,60$, sehingga dapat dikatakan bahwa

seluruh variabel mempunyai tingkat reliabilitas tinggi.

Tabel 5
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.916 | 2.157 | | 3.207 | .003 |
| | X1 | .245 | .052 | .463 | 4.734 | .000 |
| | X2 | .336 | .061 | .541 | 5.530 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Berdasar tabel 5, korelasi parsial yang lebih berpengaruh terhadap kinerja auditor ditentukan dari nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi. Nilai koefisien regresi *self efficacy* 0,541

dengan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai koefisien regresi *emotional quotient* 0,463 dengan nilai signifikansi 0,000.

Tabel 6

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.916 | 2.157 | | 3.207 | .003 |
| | X1 | .245 | .052 | .463 | 4.734 | .000 |
| | X2 | .336 | .061 | .541 | 5.530 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Hasil pengujian nilai t:

- a. Untuk menguji pengaruh variabel *emotional quotient* (X1) terhadap kinerja auditor (Y) dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1) $H_0 : \beta_1 = 0$ berarti tidak ada pengaruh *emotional quotient* (X1) secara individu terhadap kinerja auditor (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh *emotional quotient* (X1) secara individu terhadap kinerja auditor (Y).

2) Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

3) Kriteria pengujian

Ho diterima jika $p-v \geq 0,05$; Ho ditolak jika $p-v < 0,05$

4) Kesimpulan:

Nilai signifikansi (*probability value*) sebesar $0,000 < 0,05$, maka Ho ditolak artinya H_a didukung. Jadi *emotional quotient* (X1) berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja auditor (Y).

Hipotesis 1 yang menyatakan “*emotional quotient* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja auditor” telah terbukti kebenarannya.

- b. Untuk menguji pengaruh variable *self efficacy* (X2) terhadap kinerja auditor (Y) dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1) $H_0 : \beta_1 = 0$ berarti tidak ada pengaruh *self efficacy* (X2) secara individu terhadap kinerja auditor (Y).

2) $H_a : \beta_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh *self efficacy* (X2) secara individu terhadap kinerja auditor (Y).

3) Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

4) Kriteria pengujian:

Ho diterima apabila $p-v \geq 0,05$;Ho ditolak apabila $p-v < 0,05$

5) Kesimpulan:

Nilai signifikansi (*probability value*) sebesar $0,000 < 0,05$, maka Ho ditolak berarti H_a didukung. Jadi *self efficacy* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Y).

Hipotesis 2 yang menyatakan
 “*self efficacy* berpengaruh positif
 dan signifikan terhadap kinerja

auditor” telah terbukti
 kebenarannya.

Tabel 7
 Hasil Nilai F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 125.752 | 2 | 62.876 | 60.987 | .000 ^a |
| | Residual | 32.991 | 32 | 1.031 | | |
| | Total | 158.743 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$; artinya bahwa kedua variabel bebas (*emotional quotient* dan *self efficacy*) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$; artinya bahwa kedua variabel bebas (*emotional quotient* dan *self efficacy*) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor.
- c. Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila *p-value* > 0,05; H_0 ditolak apabila *p-value* < 0,05

- d. Kesimpulan

Nilai F sebesar 60,967 dengan *p-value* 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a didukung, artinya kedua variabel bebas yaitu *emotional quotient* dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh pada variabel terikat yaitu kinerja auditor.

Tabel 8
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .890 ^a | .792 | .779 | 1.01537 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS

Berdasar tabel 8 nilai Adjusted R² 0,779 artinya kinerja auditor (Y) dipengaruhi oleh variable *emotional quotient* (X1) dan *self efficacy* (X2) sebesar 77,9%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

2. Hasil Penelitian

Penelitian ini merumuskan dua masalah: 1. apakah terdapat pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja auditor, 2. apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja auditor.

Hipotesis-hipotesis yang dikemukakan ada dua dan pengujian hipotesis menggunakan pengujian nilai t dan nilai F. Hipotesis-hipotesis tersebut adalah:

a. Hipotesis pertama (H₁): *emotional quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasar analisa data dan perhitungan dengan pengujian nilai t untuk menguji pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja auditor diperoleh hasil *probability value* (*p-v*) sebesar $0,000 < 0,05$, artinya *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Jadi hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan “*emotional quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor” terbukti kebenarannya atau H₁ dapat diterima. Hal ini berarti bahwa auditor perlu memiliki kecerdasan emosional/*emotional quotient* sehingga dapat membantu dalam hal mengatur emosi yang timbul di dalam pelaksanaan kerjanya serta akan mampu menangani pekerjaan dengan baik.

b. Hipotesis kedua (H₂): *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan analisa data dan perhitungan pengujian nilai t untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja auditor, dari analisa data dan perhitungan diperoleh hasil *probability value* (*p-v*) sebesar $0,000 < 0,05$, artinya *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Jadi hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan “*self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor” terbukti kebenarannya atau H₂ dapat diterima. Hal ini berarti bahwa auditor jika memiliki *self efficacy*/kepercayaan diri yang tinggi akan dapat mengembangkan kepribadian yang kuat, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh sehingga dapat melaksanakan kerjanya dengan baik.

Berdasar nilai F (tabel 7) nilai probabilitas (*p-v*) atau signifikan F diperoleh hasil $0,000 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa *emotional quotient* dan *self efficacy* secara bersama-sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Tetapi *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor lebih besar daripada pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja auditor. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian regresi linear berganda (tabel 5), dimana standar koefisien *self efficacy* 0,541 sedangkan standar koefisien *emotional quotient* 0,463.

Kinerja auditor dipengaruhi oleh *emotional quotient* dan *self efficacy* sebesar 77,9 %, sisanya sebesar 22,1 % dipengaruhi oleh faktor yang lain. Hal ini

dibuktikan oleh perhitungan koefisien determinasi (tabel 8).

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah bahwa *emotional quotient* dan *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Pernyataan ini mengandung arti bahwa auditor dalam melaksanakan tugasnya, berhasil tidaknya tugas yang dilaksanakan tidak dapat terlepas dari kecerdasan emosi masing-masing auditor serta perlunya kepercayaan diri yang tinggi untuk dapat menyelesaikan tugas.

KESIMPULAN

Hipotesa pertama yang menyatakan *quotient emotional* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dapat diterima. Maksudnya bahwa auditor perlu memiliki kecerdasan emosional/*emotional quotient* sehingga dapat membantu dalam hal mengatur emosi yang timbul di dalam pelaksanaan kinerjanya serta akan mampu menangani pekerjaan dengan baik.

Hipotesa kedua yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor dapat diterima. Maksudnya bahwa auditor jika memiliki *self efficacy*/kepercayaan diri yang tinggi akan dapat mengembangkan kepribadian yang kuat, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh sehingga dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik.

Saran Penelitian selanjutnya

Saran dapat disampaikan berdasar penelitian yang telah dilakukan ini:

1. Untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan obyek yang sama dapat ditambahkan variabel bebas yang lain

misalnya ketepatan waktu atau variabel-variabel yang lain.

2. Jika obyek penelitian sama dengan penelitian ini dapat dipertimbangkan waktu penelitian dan pengumpulan data dimana responden tidak sedang sibuk dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens A. Alvin, 2008, *Auditing dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Bandura, Albert dan Ahmad Kurnia, 2010, *Manajemen Organisasi Resume Self Efficacy*, Jakarta.
- Djarwanto Ps, 2001, *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Farida, Hanik, 2006, *Pengaruh Kompetensi Utama Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy Terhadap Kenyamanan Supervisor Dalam Melakukan Penilaian Kinerja (Studi pada PT.Bank Negara Indonesia Persero Tbk kantor cabang di Karesidenan Surakarta*, Digital Library UNS, Surakarta.
- Fleming G et al, 2003, *Using Self-efficacy as a client – centred outcome measure*, Nursing Standard May 7 / vol 17 / No. 34 / 2003 pp. 33 – 36.
- Goleman, Daniel, 2005, *Emotional Intelligence (Kecerdasan*

- Emosional*), Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Govindarajan, Vijay dan Robert N. Anthony, 2005, *Management Control System Buku 1*, Edisi 11, Salemba Empat, Jakarta.
- Halim, Abdul, 2003, *Auditing: Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan*, Edisi Ketiga, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Haryanti, Sri, 2011, *Pengaruh Kompleksitas Tugas, Locus of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Pada Auditor KAP Se-Jateng dan DIY)*, Digilib UNS, Surakarta.
- Ikhsan, Arfan, 2009, *Akuntansi Keperilakuan*, Salemba Empat, Jakarta.
- Kuang – Hsun Shih, Yin – Ru Hsieh and Binshan Lin, 2009, *Moderator effect to internal Audit's self efficacy and job involvement*, International Journal of Accounting and Information Management, Vol. 17, pp. 151 – 165.
- Linda Bloomfield, Sally Kendall, 2011, *Audit as Evidence: The effectiveness on parenting self-efficacy of '123 magic' programmes in one community*, Centre for research in Primary and Community Care University of Hertfordshire College Lane Hatfield, London.
- Mangkunegara AA, 2007, *Evaluasi Kinerja*, Refika Aditama, Bandung.
- Mardiasmo, 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi Pertama, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Mulyadi, 2011, *Auditing 1*, Salemba Empat, Jakarta.
- _____, 2008, *Auditing 2*, Salemba Empat, Jakarta.
- Munawir, 2000, *Auditing Modern Buku I*, Edisi Pertama, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma and Bougie, Roger. 2010. *Research Method for Business, A Skill Building Approach*. Fifth Edition, New York, John Willey&Son Inc.
- Shue-Cheng Lee, et al, 2013, *The Analysis On The Effect Of Audit Performance By Raising Auditors' Self -Efficacy*, Business and Information, pp. G.274 – G.281, Taiwan.
- Simamora, Henry, 2002, *Manajemen Personalialia*, Liberty, Yogyakarta.

Suartana, I Wayan, 2011, *Akuntansi Keperilakuan*, Andi, Yogyakarta.

Subagyo, Pangestu, 2005, *Statistika Terapan: Aplikasi Pada Perencanaan dan Ekonomi*, BPFE, Yogyakarta.

Sukrisno Agoes dan I Cenik Ardana, 2009, *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*, Salemba Empat, Jakarta.

Surya, Reza dan Hananto, Santoso Tri, 2004, *Pengaruh Emotional Quotient Auditor Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik*, Perspektif Volume 9 Nomor 1.

Syukria, Alfia, 2010, *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di Kota Padang*, Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, Padang.

Takhiah Mohd Iskandar, 2011, *Assessing the effects of Self-Efficacy and Task Complexity on Internal Contract Audit Judgement*, Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance, Vol 7.

Yu Ru – Hsu, 2012, *Mediating Roles of Intrinsic Motivation and Self-Efficacy in the relationship between perceived person-job fit and work outcomes*, African Journal of Business Management, Vol 6 (7), pp. 2616 – 2625.