

# **PENGARUH KESADARAN DIRI, PENGATURAN DIRI, MOTIVASI, EMPATI, DAN KETERAMPILAN SOSIAL TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KAP DI KOTA PALEMBANG**

Oleh:

Hendra Sastrawinata, S.E., MM.  
Dosen Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang

## **ABSTRAK**

This study aims to: Knowing The Empirical Effect of Self-Awareness, Self Setting, Motivation, Empathy, and Social Skills Performance In Simultaneous Against Auditors And Knowing The Empirical Effect of Self-Awareness, Self Setting, Motivation, Empathy, and Social Skills Performance In Partial Against Auditors. Type of data used in this study is the primary data. Primary data in this study were processed and the data collected by the researcher through the deployment questionnaire. In this study, the population used is the auditor in the Office of KAP which is 8 KAP. Determination of the sample using a convenience sampling method. Based on the results of research and discussion, it can be drawn conclusions as follows: 1. Self-regulation, motivation, empathy and social skills KAP auditors had no significant effect on the performance of partial KAP auditors with independent variables of significance  $p > 0.05$ . 2. Self-awareness, self-setting, motivation, empathy and social skills KAP auditors to simultaneously have a significant effect on the performance of KAP auditors in Palembang, where the calculated F value of 50 258 and 0000 of significance ( $p < 0.05$ ) and R Square of 0937.

## **PENDAHULUAN**

Menurut Mulyadi dan Kanaka dalam Surya dan Hananto (2004:34), ada dua tanggung jawab yang harus dipikul oleh akuntan publik dalam menjalankan pekerjaan profesionalnya, yaitu pertama, menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dalam melaksanakan tugasnya. Informasi yang diperoleh akuntan publik selama ia menjalankan pekerjaannya tidak boleh diungkapkan oleh pihak ketiga, kecuali atas izin kliennya. Namun jika hukum atau negara menghendaki akuntan publik mengungkapkan informasi yang diperolehnya selama penugasan, akuntan publik berkewajiban untuk mengungkapkan informasi tersebut tanpa harus mendapat persetujuan dari kliennya. Tanggung jawab yang kedua yaitu menjaga mutu profesionalnya. Setiap akuntan publik harus bisa mempertanggungjawabkan mutu pekerjaannya atau pekerjaan lain pada saat yang bersamaan, yang bisa menyebabkan penyimpangan obyektivitas atau ketidakkonsistenan dalam pekerjaannya.

Akhir-akhir ini muncul *issue* yang sangat menarik yaitu pelanggaran etika oleh akuntan baik di tingkat nasional maupun internasional. Di Indonesia ini berkembang seiring dengan adanya pelanggaran etika baik yang dilakukan oleh akuntan publik,

akuntan intern, maupun akuntan pemerintah. Contoh kasus ini adalah pelanggaran yang melanda perbankan Indonesia sekitar tahun 2002. Banyak bank yang dinyatakan sehat oleh akuntan publik atas audit laporan keuangan berdasar Standar Akuntansi Perbankan Indonesia. Ternyata sebagian bank tersebut kondisinya tidak sehat. Kasus lainnya adalah rekayasa atas laporan keuangan yang dilakukan oleh auditor intern yang banyak dilakukan sejumlah perusahaan *go public* (Winarna dan Retnowati, 2004:839 )

Setiap manusia ingin berprestasi dalam segala hal, tidak terkecuali berprestasi dalam pekerjaan. Saat ini keberhasilan kerja seseorang tidak hanya ditunjang oleh kemampuan intelektual semata, namun juga didukung oleh kemampuan penyesuaian emosi dalam berhubungan dengan seseorang. Sebagian masyarakat beranggapan bahwa IQ (*Intelligence Quotient*) menentukan keberhasilan seseorang. Masyarakat beranggapan bahwa semakin tinggi IQ seseorang semakin berhasil orang tersebut dalam pekerjaannya. Namun kenyataannya tidak demikian, IQ hanya memberikan kontribusi 20% dalam menentukan keberhasilan hidup seseorang dan 80% lainnya ditentukan oleh faktor lain, faktor

inilah yang disebut kecerdasan emosional (EQ).

Aturan bekerja sekarang ini tengah berubah, seseorang dinilai tidak hanya berdasarkan tingkat kepribadian atau berdasarkan tingkat penilaian dan pengalaman tetapi juga berdasarkan seberapa seseorang dapat mengelola diri sendiri dan orang lain Goleman dan Sayogya (2004:2). Sebagai seorang auditor, pendidikan dan pengalaman dapat meningkatkan kompetensinya, namun dalam berhubungan dengan pihak lain (*auditee*) seorang auditor selain harus memiliki kemampuan intelektual juga harus memiliki kemampuan organisasional, interpersonal dan sikap dalam berkarir di lingkungan yang selalu berubah. Dalam meningkatkan profesionalisme seorang auditor harus terlebih dahulu memahami dirinya sendiri dan tugas yang akan dilaksanakan serta selalu meningkatkan dan mengendalikan dirinya dalam berhubungan dengan *auditee* (Tantina, 2003:2). Goleman (2001) menyatakan bahwa peran IQ dalam keberhasilan di dunia kerja hanya menempati posisi kedua setelah kecerdasan emosi dalam menentukan prestasi puncak dalam pekerjaannya.

McClelland dalam (Goleman, 2001:25) menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan prediksi kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang sudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapainya dalam hidup. Sebaliknya McClelland menyatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang sukses dari mereka yang berprestasi biasa-biasa saja. Goleman (2001) menyatakan bahwa peran IQ dalam keberhasilan di dunia kerja hanya menempati posisi kedua setelah kecerdasan emosi dalam menentukan prestasi puncak dalam pekerjaannya.

Goleman (2001:513) membagi kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja kedalam 5 bagian utama yaitu

kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas (Widagdo, 2001:15).

Dalam lingkungan dunia usaha yang kompetitif, kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Kecerdasan emosional sebagai salah satu faktor penting yang membentuk tercapainya tujuan perusahaan, merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan penyerapan tenaga kerja yang profesional (Sayogya, 2004:3), EQ berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja. Karena bukan IQ saja yang membuat orang berhasil, maka perlu menelusuri kecerdasan emosional karyawan suatu organisasi.

Penelitian mengenai kecerdasan emosional sebelumnya telah dilakukan oleh Sayogya (2004). Penelitian tersebut mengkaji pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja auditor. Hasil penelitian itu menemukan pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja auditor. Berdasarkan penelitian dilakukan Suryati dan Ika (2004) mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat pemahaman akuntansi menemukan bahwa kecerdasan emosional yang diukur dengan pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial tidak berpengaruh terhadap tingkat pemahaman akuntansi, sedangkan penelitian tentang tindakan supervisi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor telah dilakukan Chandra (2006) hasil penelitiannya menunjukkan tindakan supervisi unsur pimpinan dengan gaya manajemen yang partisipatif akan menumbuhkan motivasi kerja khususnya intrinsik motivasi sehingga secara tidak langsung memacu kinerja auditor dalam melakukan aktivitasnya.

Memasuki abad 21, legenda atau paradigma lama tentang anggapan bahwa IQ (*Intelligence Quotient*) sebagai satu-satunya tolak ukur kecerdasan, yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja Sumber Daya Manusia, digugurkan oleh munculnya konsep atau paradigma kecerdasan lain yang ikut menentukan terhadap kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam hidupnya. Hasil survei statistik dan penelitian yang dilakukan Lohr, yang ditulis oleh Krugman dalam artikel “On The Road on Chairman Lou” (The New York Times, 1994), menyebutkan bahwa IQ ternyata sesungguhnya tidak cukup untuk menerangkan kesuksesan seseorang. Ketika skor IQ dikorelasikan dengan tingkat kinerja dalam karier mereka, taksiran tertinggi untuk besarnya peran selisih IQ terhadap kinerja hanyalah sekitar 25%, bahkan untuk analisis yang lebih seksama yang dilakukan American Psychological Press (1997) angka yang lebih tepat bahkan tidak lebih dari 10% atau bahkan hanya 4%. Hal ini berarti bahwa IQ paling sedikit tidak mampu 75%, atau bahkan 96% untuk menerangkan pengaruhnya terhadap kinerja atau keberhasilan seseorang. Serta menurut penelitian yang dilakukan Goleman menyebutkan pengaruh IQ hanyalah sebesar 20% saja, sedangkan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk di dalamnya EQ. Sehingga dengan kata lain IQ dapat dikatakan gagal dalam menerangkan atau berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang (Goleman, 2000).

Dengan kecerdasan emosional yang baik, seseorang dapat berbuat tegas mampu membuat kekuatan yang baik walaupun dalam keadaan tertekan, selain itu dengan kecerdasan emosional, seseorang juga dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Selain itu orang yang memiliki kecerdasan emosional mampu memahami perspektif atau pandangan orang lain dan dapat

mengembangkan hubungan yang dapat dipercaya.

### **Perumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

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

### **Hipotesis**

Berdasarkan dari permasalahan yang diuraikan di atas dan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka hipotesis yang akan di ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2001), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita. Kemampuan ini saling melengkapi dan berbeda dengan kemampuan akademik murni, yaitu kemampuan kognitif murni yang diukur dengan *Intellectual Quotient* (IQ), sedangkan menurut Sunny (2009), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh. Kecerdasan Emosi atau *Emotional Quotation* (EQ) meliputi kemampuan mengungkapkan perasaan, kesadaran serta pemahaman tentang emosi dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya.

Menurut Yunita (2009), kecerdasan emosi dapat juga diartikan sebagai kemampuan mental yang membantu kita mengendalikan dan memahami perasaan-perasaan kita dan orang lain yang menuntun kepada kemampuan untuk mengatur perasaan-perasaan tersebut. Jadi orang yang cerdas secara emosi bukan hanya memiliki emosi atau perasaan-perasaan, tetapi juga memahami apa artinya. Dapat melihat diri sendiri seperti orang lain melihat kita, mampu memahami orang lain seolah-olah apa yang dirasakan orang itu kita rasakan juga. Tidak ada standar test EQ yang resmi dan baku, namun kecerdasan emosi dapat ditingkatkan, baik terukur maupun tidak. Tetapi dampaknya dapat dirasakan baik oleh diri sendiri maupun orang lain. Banyak ahli berpendapat kecerdasan emosi yang tinggi akan sangat berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup. Setidaknya ada 5 (lima) unsur yang membangun kecerdasan emosi, yaitu: 1. Memahami emosi-emosi sendiri, 2. Mampu mengelola emosi-emosi sendiri, 3. Memotivasi diri sendiri, 4. Memahami emosi-emosi orang lain, dan 5. Mampu membina hubungan sosial

Dalam Suryanti dan Ika (2004), istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh Psikolog Peter Salovey untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan, kualitas-kualitas itu antara lain : empati (kepedulian), mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi ketekunan kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat. Trisnawati dan Suryaningsum (2003) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup lima komponen, yaitu mengetahui perasaan sendiri, memiliki empati, belajar mengatur emosi-emosi sendiri, memperbaiki kerusakan-kerusakan sosial dan interaktivitas emosional. Trisnawati dan Suryaningsum (2003) merumuskan kecerdasan emosional sebagai sebuah titik awal model empat batu penjuru, yang terdiri

dari kesadaran emosi, kebugaran emosi, kedalaman emosi, dan alkimia emosi.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah seperangkat kemampuan untuk mengenali, memahami perasaan diri sendiri dan orang lain serta mampu menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dalam bertindak.

Goleman secara garis besar membagi dua kecerdasan emosional yaitu kompetensi personal yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri dan kompetensi sosial yang terdiri dari empati dan keterampilan sosial. Dalam penelitian ini komponen kecerdasan emosional menurut Goleman.

### 1. Kesadaran Diri

Sunny (2009) menyatakan bahwa kesadaran diri merupakan proses mengenali motivasi, pilihan dan kepribadian kita lalu menyadari pengaruh faktor-faktor tersebut atas penilaian, keputusan dan interaksi kita dengan orang lain. Kesadaran diri merupakan dasar dari kecerdasan emosional yaitu merupakan kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu. Goleman (2001) menyatakan bahwa, kesadaran diri adalah mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat yang menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusannya sendiri. Selain itu kesadaran diri juga berarti menetapkan tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Suryanti dan Ika (2004) menyatakan bahwa saat kita semakin mengenal diri kita, kita memahami apa yang kita rasakan dan lakukan. Pemahaman itu akan memberikan kita kesempatan atau kebebasan untuk mengubah hal-hal yang ingin kita ubah mengenai diri kita dan menciptakan kehidupan yang kita inginkan. Kesadaran diri memungkinkan kita untuk berhubungan dengan emosi, pikiran, dan tindakan. Manajer yang mempertahankan tingkat kesadaran yang tinggi memiliki lebih banyak aspek EQ

dan dinilai lebih efektif oleh atasan. Adapun manfaat kesadaran diri. Menurut Sunny (2009), manfaat Kesadaran diri, yaitu:

- Memahami diri dalam relasi dengan orang lain
- Menyusun tujuan hidup dan karir
- Membangun relasi dengan orang lain
- Memahami nilai-nilai keberagaman
- Memimpin orang lain secara efektif
- Meningkatkan produktivitas
- Meningkatkan kontribusi pada perusahaan, masyarakat dan keluarga

## 2. Pengaturan Diri

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

Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi yang berlebihan dapat mengoyak kestabilan seseorang. Dalam Suryanti dan Ika (2004) mengungkapkan bahwa orang yang tangguh sudah memulai menghambat rasa tertekan selama situasi stress berlangsung, Mereka adalah orang-orang yang optimistik dan berorientasi pada tindakan.

## 3. Motivasi

Perkataan motivasi adalah berasal daripada perkataan Bahasa Inggris, yaitu *motivation*. Perkataan asalnya ialah *motive* yang juga telah dipinjam oleh Bahasa Melayu / Bahasa Malaysia kepada *motif*, yakni bermaksud tujuan. Menurut Hasna (2001) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar

maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara motivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif diri kita. Pada dasarnya motivasi itu hanya dua, yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan. Uang bisa menjadi motivasi kenikmatan maupun motivasi menghindari rasa sakit. Jika kita memikirkan uang supaya kita tidak hidup sengsara, maka disini alasan seseorang mencari uang untuk menghindari rasa sakit. Sebaliknya ada orang yang mengejar uang karena ingin menikmati hidup, maka uang sebagai alasan seseorang untuk meraih kenikmatan.

Menurut Walgito (2008), motivasi adalah keadaan dalam diri individu atau organisme yang mendorong perilaku ke arah tujuan. Menurut Walgito (2008) motivasi mengandung 3 (tiga) aspek, yaitu :

- a. Keadaan yang mendorong dan kesiapan bergerak dalam diri individu yang timbul karena kebutuhan jasmani, keadaan lingkungan, dan keadaan mental.
- b. Perilaku yang timbul dan terarah karena keadaan tersebut.
- c. Sasaran dan tujuan yang dikejar oleh perilaku tersebut.

Sedangkan menurut Plotnik (2001), motivasi mengacu pada berbagai faktor fisiologi dan psikologi yang menyebabkan seseorang melakukan aktivitas dengan cara yang spesifik pada waktu tertentu. Seseorang yang termotivasi menunjukkan 3 (tiga) ciri sebagai berikut:

- a. Anda terdorong berbuat atau melaksanakan sesuatu kegiatan.
- b. Anda langsung mengarahkan energy anda untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

c. Anda mempunyai intensitas perasaan-perasaan yang berbeda tentang pencapaian tujuan itu.

#### 4. **Empati**

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

Bullmer (2000) menyatakan bahwa, empati adalah suatu proses ketika seseorang merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu, kemudian mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu. Bullmer menganggap empati lebih merupakan pemahaman terhadap orang lain ketimbang suatu diagnosis dan evaluasi terhadap orang lain. Empati menekankan kebersamaan dengan orang lain lebih daripada sekadar hubungan yang menempatkan orang lain sebagai obyek manipulatif.

Bullmer (2000) menyatakan bahwa, empati merupakan faktor esensial untuk membangun hubungan yang saling memercayai. Ia memandang empati sebagai usaha menyelam ke dalam perasaan orang lain untuk merasakan dan menangkap makna perasaan itu. Empati memberikan sumbangan guna terciptanya hubungan yang saling memercayai karena empati mengkomunikasikan sikap penerimaan dan pengertian terhadap perasaan orang lain secara tepat.

Sunny (2009) menyatakan bahwa, empati merupakan identifikasi sementara terhadap sebagian atau sekurang-kurangnya satu segi dari pengalaman orang lain. Berempati tidak

melenyapkan diri kita. Perasaan kita sendiri takkan hilang ketika kita mengembangkan kemampuan untuk menerima pula perasaan orang lain yang juga tetap menjadi milik orang itu. Menerima diri orang lain pun tidak identik dengan menyetujui perilakunya. Meskipun demikian, empati menghindarkan tekanan, pengadilan, pemberian nasihat apalagi keputusan. Dalam berempati, kita berusaha mengerti bagaimana orang lain merasakan perasaan tertentu dan mendengarkan bukan sekadar perkataannya melainkan tentang hidup pribadinya, siapa dia dan bagaimana dia merasakan dirinya dan dunianya.

Menurut definisi Mader & Diane C. Mader (*Understanding One Another*: 1990), empati adalah kemampuan seseorang untuk *share-feeling* yang dilandasi kepedulian. Kepedulian ini ada tingkatan-tingkatannya.

#### 5. **Keterampilan Sosial**

Goleman (2001), menyatakan bahwa keterampilan sosial berarti menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dalam tim. Keterampilan sosial merupakan aspek yang paling penting dalam *Emotional Intelligence*. Keterampilan sosial dapat diperoleh dengan banyak berlatih.

Salah satu kunci keterampilan sosial adalah seberapa baik atau buruk seseorang mengungkapkan perasaan sendiri. Oleh sebab itu untuk dapat menguasai keterampilan untuk berhubungan dengan orang lain, dibutuhkan kematangan dua keterampilan emosional yang lain, yaitu pengendalian diri dan empati.

Orang yang cerdas secara sosial seolah-olah mampu membaca orang dengan

akurat dan bisa mengetshui persis apa isi hati, suasana hati dan keinginan orang lain, karena itu dengan mudah menyesuaikan diri, mengambil hati, mempengaruhi, dan memimpin orang lain. Konflik antar pribadi, pertengkaran. ketidak harmonisan hubungan yang banyak berpangkal pada kecerdasan sosial yang bersangkutan (Sinarno dalam Suryanti dan Ika, 2004)

### **Kinerja Auditor**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Mangkunegara dalam Trianingsih (2006), 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. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu: kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari kualitas maupun dari kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja menurut Mangkunegara (2000), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian menurut Sulistiyan (2003),

“Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Menurut Hasibuan (2001) mengemukakan: “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Gibson dalam Trianingsih (2006), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (2004) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif 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 dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan.

Larkin dalam Trianingsih (2006), menyatakan bahwa terdapat lima dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor, antara lain : komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kemampuan (*ability*), dan kepuasan kerja. Auditor yang memiliki komitmen terhadap organisasi tempat kerjanya akan mempunyai keterkaitan untuk mengidentifikasi tujuan organisasi, merasa terlibat dengan tugas organisasi, dan memiliki rasa kesetiaan terhadap organisasi tersebut. Auditor yang memiliki komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesi yang dijalannya. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Seorang auditor yang mempunyai

kemampuan dalam hal auditing maka dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan intensitas pekerjaannya. Adapun kepuasan kerja adalah tingkatan kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman profesi lainnya. Kinerja Kantor Akuntan Publik yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Auditor juga harus mentaati aturan etika profesi yang meliputi pengaturan tentang independensi, integritas, dan objektivitas, standar umum dan prinsip akuntansi, tanggungjawab kepada klien, tanggungjawab kepada rekan kerja, serta tanggungjawab kepada praktik atau jasa-jasa lainnya.

### **Profesi dan Pengertian serta Jasa-Jasa yang Diberikan Kantor Akuntan Publik**

#### **Profesi Akuntan Publik**

Profesi akuntan publik dikenal oleh masyarakat dari jasa audit yang disediakan bagi pemakai informasi keuangan. Timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik di suatu negara adalah sejalan dengan berkembangnya perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum perusahaan di negara tersebut.

Pihak-pihak di luar perusahaan memerlukan informasi mengenai perusahaan untuk pengambilan keputusan tentang hubungan mereka dengan perusahaan. Umumnya mereka mendasarkan keputusan mereka berdasarkan informasi yang disajikan oleh manajemen dalam laporan keuangan perusahaan. Dengan demikian, terdapat dua kepentingan yang berlawanan dalam situasi seperti yang diuraikan di atas. Disatu pihak, manajemen perusahaan ingin menyampaikan informasi mengenai pertanggungjawaban pengelolaan dana yang berasal dari pihak luar, dipihak lain, pihak luar perusahaan ingin memperoleh informasi yang andal dari manajemen perusahaan mengenai pertanggungjawaban dana yang mereka investasikan. Adanya dua kepentingan yang berlawanan inilah yang menyebabkan timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik.

Pengertian profesi akuntan publik menurut Mulyadi (2002): “Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat, dari profesi inilah masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen perusahaan dalam laporan keuangan.”

Seperti halnya profesi-profesi yang lain, profesi akuntan publik terikat dengan aturan-aturan (regulasi) yang mengatur setiap anggota profesi dalam menjalankan pekerjaannya. Aturan-aturan pokok yang berkaitan dengan profesi akuntan publik ialah:

1. Undang-Undang No.34 Tahun 1954 syarat-syarat kecakapan dan kewenangan dari setiap orang yang terjun dalam profesi akuntan publik. Ada tiga hal yang perlu dicatat dari UU No.34 Tahun 1954 antara lain:
  1. Akuntan harus sarjana Fakultas Ekonomi Perguruan Tinggi Negeri atau mempunyai ijazah yang disamakan. Pertimbangan ini berada di tangan Panitia Ahli Pertimbangan Ijazah.
  2. Akuntan tersebut harus terdaftar dalam registrasi negara yang diselenggarakan Departemen Keuangan dan memperoleh ijin menggunakan gelar akuntansi dari department tersebut.
  3. Menjalankan pekerjaan auditor dengan memakai nama kantor akuntan, biro akuntan atau nama lain yang memuat nama akuntan atau akuntansi hanya dijalankan jika pemimpin kantor atau biro tersebut dipegang oleh seorang atau beberapa orang akuntan.

Disamping akuntan telah menjalankan pendidikan formal sebagai akuntan seperti diatur dalam UU No.34 Tahun 1954 tersebut, standar yang pertama mensyaratkan akuntan publik harus menjalani pelatihan teknis yang cukup dalam praktik akuntansi dan prosedur audit. Pendidikan formal akuntan publik,



pengalaman kerja dan profesinya merupakan hal yang sangat melengkapi. Disamping itu pelatihan teknis yang cukup mempunyai arti pula bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang termasuk dalam dunia usaha dan profesinya. Karena dunia usaha selalu mengalami perubahan dan perkembangan, akuntansi yang merupakan penyedia informasi keuangan bagi masyarakat. Dunia bisnis harus selalu mengikuti perkembangan bidang akuntansi agar tetap dapat menyediakan jasa yang bermanfaat bagi kliennya dan lingkungan masyarakat.

1. Ada beberapa kriteria untuk mendapatkan izin akuntan publik, seperti:  
2. dikemukakan dalam Undang-undang Akuntan Publik No.5 Tahun 2011, yaitu :

1. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah.
2. Berpengalaman praktik memberikan jasa sebagaimana dimaksud dalam pasal 3.
3. Berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
4. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak.
5. Tidak pernah dikenai sanksi administrasi berupa pencabutan izin akuntan publik.
6. Tidak pernah dipidana yang telah melakukan kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih
7. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh menteri.
8. Tidak berada dalam pengampunan.

2. Standar Akuntansi Keuangan (SAK)  
Standar Akuntansi Keuangan (SAK) merupakan pengumuman atau ketentuan resmi yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (sebagai badan yang berwenang) mengenai konsep, standar, dan metode yang dinyatakan sebagai pedoman utama dalam praktik akuntansi perusahaan atau unit-unit organisasi lainnya yang dilingkungan Republik Indonesia sepanjang ketentuan tersebut relevan dengan keadaan perusahaan atau

unit usaha bersangkutan. Standar Akuntansi Keuangan dilengkapi dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) dan Interpretasi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (IPSAK).

3. Standar Profesional Akuntan Publik  
Merupakan modifikasi berbagai standar bagi akuntan publik dalam menyediakan berbagai jenis jasa profesionalnya kepada masyarakat. SPAP disusun oleh Dewan Standar Profesional Akuntan Publik Ikatan Akuntan Indonesia.

Terdapat lima macam standard professional yang terdapat dalam SPAP yaitu:

Standar Auditing

Standar Atestasi

Standar Jasa Akuntansi dan review

Standar Jasa Konsultasi

Standar Pengendalian Mutu

4. Kode Etik Akuntan Publik

Setiap profesi yang menyediakan jasanya kepada masyarakat memerlukan kepercayaan dari masyarakat yang dilayaninya. Masyarakat sangat awam mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh sebuah profesi karena kompleksnya pekerjaan tersebut, sehingga masyarakat sangat menghargai profesi yang menerapkan standar mutu yang tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan anggota profesi tersebut. Masyarakat beranggapan seperti ini dikarenakan dengan adanya penerapan standar maka jasa yang diterima oleh masyarakat dapat diandalkan.

Dengan dasar pemikiran tersebut maka setiap profesi menyusun etika profesional. Etika profesional bagi akuntan publik di Indonesia disebut dengan istilah kode etik akuntan publik yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Kode etik adalah sistem norma, nilai, dan aturan profesional tertulis yang secara tegas menyatakan apa yang benar dan baik dan apa yang tidak benar dan tidak baik bagi profesional. Kode etik akuntan di Indonesia berfungsi sebagai panduan dan aturan bagi seluruh anggota, baik yang berpraktik sebagai akuntan publik, bekerja di

lingkungan usaha maupun pada instansi pemerintah dalam usaha pemenuhan tanggungjawab profesinya. Adapun jenis Auditor menurut Messier (2006) terdapat empat kelompok auditor, yaitu:

1. Auditor Eksternal (*External Auditors*)
2. Auditor Internal (*Internal Auditors*)
3. Auditor Pemerintah (*Governance Auditors*)
4. Auditor Forensik (*Forensic Auditor*)

Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Audit tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan seperti: kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak). Untuk berpraktik sebagai auditor independen, seseorang harus memenuhi persyaratan pendidikan dan pengalaman kerja tertentu. Auditor independen harus telah lulus dari jurusan akuntansi fakultas ekonomi atau mempunyai ijazah yang disamakan, telah mendapat gelar akuntan dari Panitia Ahli Pertimbangan Persamaan Ijazah Akuntan, dan mendapat izin praktik dari Menteri Keuangan. Profesi auditor independen memperoleh honorarium dari kliennya dalam menjalankan keahliannya, namun auditor independen harus independen, tidak memihak kepada kliennya. Pihak utama yang memanfaatkan jasa auditor independen adalah pihak selain kliennya. Oleh karena itu, independensi auditor dalam melaksanakan keahliannya merupakan hal yang pokok. Menurut Mulyadi (2002), auditing umumnya digolongkan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Audit Laporan Keuangan
2. Audit Kepatuhan
3. Audit Operasional

Menurut Mulyadi (2002), ada delapan prinsip etika profesi akuntan publik yaitu:

1. Tanggungjawab
2. Kepentingan Publik
3. Integritas
4. Objektivitas

5. Kompetensi dan kehati-hatian professional
6. Kerahasiaan
7. Perilaku professional
8. Standar teknis

### **Pengertian Akuntan Publik**

Akuntan publik adalah profesi yang mempunyai profesi unik. Pada satu sisi mendapat honor dari klien, tetapi dalam menjalankan praktik publik, ia harus bersifat independen, yaitu tidak memihak pada salah satu pihak, baik klien maupun pihak lainnya. Kode Etik Akuntan Indonesia dalam pembukaannya mendefinisikan akuntan publik sebagai berikut : “Akuntan adalah profesi yang terdiri dari landasan kepercayaan masyarakat. Dengan demikian, dalam melaksanakan tugasnya akuntan harus mengutamakan kepentingan masyarakat, pemerintah dan dunia usaha.” Keputusan Menteri Keuangan RI No. 423/KMK 06/2002, mendefinisikan akuntan publik sebagai berikut: “Akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin menteri untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam keputusan Menteri Keuangan”. Menurut Mulyadi dan Puradiredja (2002) memberikan perbedaan definisi antara pengertian akuntan publik dengan pengertian auditor independen sebagai berikut: “Akuntan publik adalah akuntan yang berpraktik dalam kantor akuntan publik yang menyediakan jasa yang diatur dalam Standar Profesi Akuntan Publik (auditing, atestasi, review, dan jasa akuntansi lainnya).”

### **Jasa-jasa yang Diberikan Kantor Akuntan Publik**

Adapun jasa-jasa yang diberikan oleh Kantor Akuntan Publik menurut Messier (2006), yaitu: 1. Jasa Audit, 2. Jasa Atestasi (*Attestation*), 3. Jasa Assurance, dan 4. Jasa Nonaudit lainnya

Menurut Arens (2006) ada empat kategori ukuran Kantor Akuntan Publik, yaitu:

1. Kantor Akuntan Publik Internasional
2. Kantor Publik Nasional
3. Kantor Akuntan Publik Lokal dan Regional

#### 4. Kantor Akuntan Publik Lokal Kecil

### **Hierarki Auditor dan Tugas serta Tanggung Jawab Auditor**

#### **Hierarki Auditor**

Umunya hierarki auditor dalam perikatan audit didalam kantor akuntan publik dibagi menjadi berikut ini: 1. *Partner* (Rekan), 2. Manajer, 3. Senior/ Penanggungjawab, dan 4. Rekan Kerja / Staf

Audit biasanya dilakukan oleh tim auditor. Tim audit biasanya terdiri atas, sesuai urutan otoritasnya, seorang partner, manajer, satu atau dua senior, dan beberapa anggota staf.

#### **Tugas dan Tanggung Jawab Auditor**

Standar umum ketiga mengatur kewajiban auditor untuk menggunakan dengan cermat dan seksama kemahiran profesionalnya dalam audit dan dalam penyusunan laporan audit. Standar ini menghendaki diadakannya pemeriksaan secara kritis pada setiap tingkat pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan terhadap pertimbangan yang dibuat oleh siapa saja yang membantu proses audit. Disamping itu, standar ini tidak hanya menghendaki auditor menggunakan prosedur audit yang semestinya, tetapi meliputi juga bagaimana prosedur tersebut diterapkan dan dikoordinasikan. Kecermatan dan keseksamaan meletakkan tanggungjawab kepada setiap auditor dalam organisasi akuntan publik untuk mengamati standar auditing yang berlaku.

Penggunaan kemahiran professional dengan cermat dan seksama berarti penggunaan pertimbangan sehat dalam penerapan lingkup, dalam pemelihan metodologi, dan dalam pemilihan pengujian dan prosedur untuk mengaudit. Perimbangan sehat juga harus diterapkan dalam pelaksanaan pengujian dan prosedur serta dalam mengevaluasi dan melaporkan hasil audit.

Auditor harus menggunakan pertimbangan professional yang sehat dalam menentukan standar yang diterapkan untuk pekerjaan yang dilaksanakan. Keputusan auditor bahwa standar tertentu tidak dapat diterapkan dalam audit harus

didokumentasikan dalam kertas kerja, Dalam situasi ini, auditor harus mengungkapkan dalam paragraph lingkup dalam laporan auditnya tentang tidak dipatuhinya standar yang berlaku, alasan yang mendasarinya, dan dampak yang diketahui atas tidak dipatuhinya standar yang berlaku terhadap hasil audit.

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah studi lapangan yang subjek penelitian adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Palembang. Studi lapangan digunakan untuk mengukur gejala-gejala tersebut ada, sehingga tidak perlu memperhitungkan hubungan variabel-variabel karena hanya menggunakan data yang ada untuk pemecahan masalah.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya (tidak melalui perantara). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diolah dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti melalui penyebaran kuisioner.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk memepelajarinya atau menjadi objek penelitian. Sampel adalah suatu himpunan bagian (subjek) dari unit populasi. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik di Palembang. Penentuan sampel menggunakan metode *convenience sampling*. Menurut Suliyanto (2006), *convenience sampling* merupakan tchnik penentuan sampel dimana populasi yang bersedia dijadikan responden dijadikan sampel. Nama-nama Kantor Akuntan Publik di Palembang disajikan dalam tabel 1.

**Tabel 1. Daftar Nama dan Alamat Kantor Akuntan Publik di Palembang**

N o	Kantor Akuntan Publik	Alamat
1	KAP. Drs. Achmad Djunaidi B.	Jl. Letkol Iskandar No. 679 Lantai III 15 Ilir Timur I Palembang
2	KAP. Drs. Achmad Rifai & Bunyamin	Jl. Candi Angkoso / Veteran No. 324 F RT 008 / 002
3	KAP. Drs. Charles Panggabean & Rekan	Jl. Kebon Jahe No. 569 18 Ilir Ilir Timur
4	KAP. Drs. H. Suparman	Jl. Kandis Jaya I No. 968 Swadaya
5	KAP. Dr Muhammad Zen & Rekan (CAB)	Jl. Riau No. 38
6	KAP. Drs. Said Muhammad G. B	Jl. Jendral Sudirman No. 194
7	KAP. Drs. Tanzil Djunaidi & Eddy (Pusat)	Jl. Dr. M. Isa No. 1117
8	KAP E.L. Tobing, Madilah Bohori	Jl. MP Mangkunegara No.47 RT 12

Sumber: IAPI, 2010

### Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang akan diteliti yaitu kecerdasan emosional yang merupakan variabel independen (variabel bebas) dan kinerja auditor yang merupakan variabel dependen (variabel tergantung).

#### 1. Kecerdasan Emosional (Variabel Independen)

Goleman (2001) secara garis besar membagi dua kecerdasan emosional yaitu kompetensi personal yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri dan kompetensi sosial yang terdiri dari empati dan keterampilan sosial.

a) kesadaran diri adalah mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat yang menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusannya sendiri. Selain itu kesadaran diri juga berarti menetapkan tolak ukur yang realistis

atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

- b) pengaturan diri adalah dengan menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
- c) motivasi adalah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut.
- d) empati adalah suatu proses ketika seseorang merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu, kemudian mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu
- e) keterampilan sosial berarti menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dalam tim.
- #### 2. Kinerja Auditor (Variabel Dependen)
- Kinerja Auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif 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 dalam semua hal yang material,

posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan.

### Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini penulis telah mengirimkan kuesioner sebanyak 25 kuesioner kepada responden. Dari 25 kuesioner tersebut hanya 23 kuesioner yang kembali kepada penulis dan telah terisi dengan lengkap sehingga dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Palembang. Dalam penyebaran kuesioner kepada responden, disertai juga pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut data diri responden seperti jabatan, lama pengalaman sebagai auditor, pendidikan, keanggotaan asosiasi, dan perusahaan yang sering menggunakan Jasa KAP (auditor). Berikut ini adalah gambaran umum responden yang penulis dapatkan berdasarkan informasi umum dalam kuesioner yang diisi oleh responden tersebut. Tabel 2. Gambaran Umum Responden

Keterangan	Jumlah	Perse ntase
Jabatan:		
a. Auditor Senior	8	38.10
b. Auditor Junior	15	65.22
<b>Total Responden</b>	23	100
Lama Pengalaman :		
a. 0 – 2 tahun	3	13.04
b. 2 - 5 tahun	7	30.43
c. 5 - 10 tahun	5	21.74
d. Lebih dari 10 tahun	8	34.78
<b>Total Responden</b>	23	100
Pendidikan:		
a. D3	2	8.70
b. S1	12	52.17
c. S2	9	39.13
<b>Total Responden</b>	23	100
Keanggotaan Asosiasi Profesi:		
a. IAPI	14	60.87
b. IAI dan IAPI	9	39.13
<b>Total Responden</b>	21	100
Perusahaan yang sering menggunakan Jasa KAP (auditor)		
a. Perusahaan Swsata	9	39.13
b. Perusahaan	7	30.43

BUMN, BUMD dan perusahaan swasta	7	30.43
c. BUMD dan perusahaan swasta		
<b>Total Responden</b>	23	100

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 2. di atas terlihat bahwa jumlah auditor junior adalah yang dominan melakukan pengisian kuesioner yakni sebanyak 15 orang (65.22%), yang memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun adalah sebanyak 8 orang (38.10%), dan pendidikan terakhir yang dominan dari para auditor KAP adalah S1 sebanyak 12 orang (52.17%). Sedangkan Auditor KAP yang mengikuti keanggotaan asosiasi profesi untuk IAPI sebanyak 14 orang (60.87%) dan yang mengikuti keduanya sebanyak 9 orang (39.13%). Klien atau perusahaan yang paling sering menggunakan jasa KAP-nya yang terbanyak untuk jenis perusahaan swasta sebanyak 9 responden (39.13%).

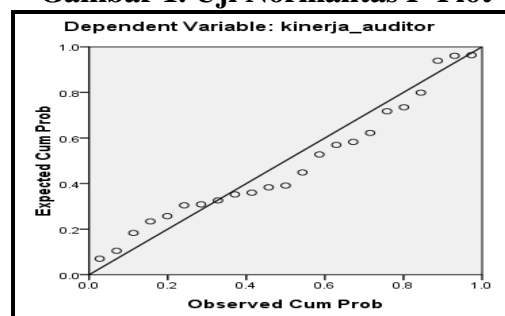
### Pengujian Asumsi Klasik

Analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis. Sebelum digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu model regresi yang diperoleh dilakukan uji normalitas data dan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

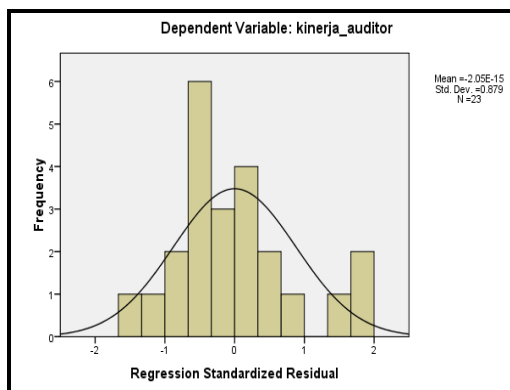
#### 1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji P-Plot dan Grafik Histogram digambarkan dalam gambar 4.1 dan gambar 4.2 berikut ini.

**Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot**



**Gambar 2. Grafik Histogram**



Dari grafik histogram di atas model regresi cenderung membentuk kurva normal yang cembung dengan angka standar deviasi mendekati satu yaitu sebesar 0,879 dan pada *normal probability plot* mengikuti garis diagonal. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Sedangkan hasil uji kolmogrov-smirnov Asymp. Sig. (2-Tailed) disajikan dalam masing-masing variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		kesadaran_diri	pengaturan_diri	motivasi	empati	keterampilan_sosial	kinerja_auditor
N		23	23	23	23	23	23
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	49.39	54.26	49.22	49.83	52.96	48.39
	Std. Deviation	5.194	5.119	3.464	3.833	3.796	4.530
Most Extreme Differences	Absolute	.204	.182	.214	.231	.088	.178
	Positive	.149	.134	.106	.138	.078	.154
	Negative	-.204	-.182	-.214	-.231	-.088	-.178
Kolmogorov-Smirnov Z		.978	.873	1.027	1.108	.420	.856
Asymp. Sig. (2-tailed)		.295	.431	.242	.172	.995	.456

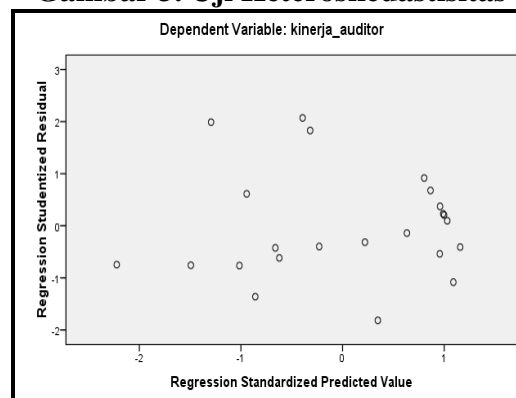
a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel uji Kolmogrov-Smirnov dapat dilihat bahwa angka signifikansi uji kolmogrov-smirnov Asymp. Sig. (2-Tailed) di atas nilai signifikan 0,05 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal. Dari Tabel uji Kolmogrov-Smirnov dapat dilihat bahwa angka signifikansi uji kolmogrov-smirnov untuk masing-masing variabel dapat dinyatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

## Heteroskedastisitas

Hasil deteksi dengan melihat *scatterplot* disajikan dalam gambar 3. di bawah ini.

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan Gambar 3 terlihat titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan juga terlihat titik-titik tersebut membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

## Multikolinieritas

Adapun hasil pengujian dengan SPSS 16.0 untuk mendeteksi terjadinya gejala multikolinieritas disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.360	4.812		-.491	.630		
kesadaran_diri	.544	.137	.624	3.979	.001	.152	6.588
pengaturan_diri	.046	.094	.052	.493	.628	.332	3.008
motivasi	.097	.164	.074	.592	.561	.238	4.207
empati	.215	.172	.182	1.252	.227	.176	5.668

keterampilan_sosial	.111	.149	.093	.748	.465	pengaturan_diri	.046	.094	.052	.493	.628
						motivasi	.097	.164	.074	.592	.561
						empati	.215	.172	.182	1.252	.227
						keterampilan_sosial	.111	.149	.093	.748	.465

a. Dependent Variable:  
kinerja\_auditor

Berdasarkan hasil pengujian F Tabel 4. menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *tolerance* yang lebih dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Pengujian-pengujian di atas telah membuktikan kalau data yang akan digunakan telah memenuhi syarat normalitas, tidak ada heteroskedastisitas, tidak ada autokorelasi, dan bebas multikolinearitas. Dengan 4 pengujian pendahuluan ini, maka pengujian atas persamaan *multiple regression* dapat dilakukan dengan hasil yang akurat.

### Analisis Regresi dan Hasil Pengujian Hipotesis

Regresi adalah hubungan fungsional yang terjadi antara satu atau lebih variabel dependen dengan variabel independen, agar dapat diketahui nilai duga rata-rata variabel dependen atas pengaruh variabel independen tersebut. Dalam penelitian ini digunakan model regresi linier berganda. Perhitungan analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan komputer *Program SPSS for Windows Release 16.0*.

Analisis regresi linier digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (Ghozali, 2001). Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.360	4.812		-.491	.630
	kesadaran_diri	.544	.137	.624	3.979	.001

a. Dependent Variable:  
kinerja\_auditor

Model persamaan regresi linier berganda dan hasil analisis yang diperoleh adalah :

$$Y = -2.360 + 0.544 (X1) + 0.046 (X2) + 0.097 (X3) + 0.215 (X4) + 0.111 (X5) + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja auditor dipengaruhi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) tersebut. Hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa apabila kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) konstan, maka kinerja auditor KAP tersebut akan sebesar - 2.360. Artinya tidak terjadi kinerja auditor yang baik.
- Nilai koefisien kesadaran diri auditor bernilai positif sebesar 0.544, artinya jika kesadaran diri auditor KAP meningkat, maka kinerja auditor KAP akan meningkat sebesar 0.544 atau 54.4%.
- Nilai koefisien pengaturan diri bernilai positif sebesar 0.046, artinya jika pengaturan diri auditor KAP meningkat, maka kinerja auditor KAP akan meningkat sebesar 0.046 atau 4.6%.
- Nilai koefisien motivasi bernilai positif sebesar 0.097, artinya jika motivasi auditor KAP meningkat, maka kinerja auditor KAP akan meningkat sebesar 0.097 atau 9.7%.
- Nilai koefisien empati bernilai positif sebesar 0.215, artinya jika pengalaman auditor KAP meningkat, maka kinerja auditor KAP akan meningkat sebesar 0.215 atau 21.5%.
- Nilai koefisien keahlian audit bernilai positif sebesar 0.111, artinya jika keterampilan sosial auditor KAP

meningkat, maka kinerja auditor KAP akan meningkat sebesar 0.111 atau 11.1%.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis uji F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian simultan diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.871	5	84.574	50.258	.000 <sup>a</sup>
	Residual	28.608	17	1.683		
	Total	451.478	22			

a. Predictors: (Constant), keterampilan\_sosial, pengaturan\_diri, empati, motivasi, kesadaran\_diri

b. Dependent Variable: kinerja\_auditor

Hasil pengolahan data terlihat bahwa variabel independen (kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial auditor Kantor Akuntan Publik (KAP)) mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor auditor KAP tersebut dengan signifikansi F hitung sebesar 50.258 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial auditor Kantor Akuntan Publik (KAP)) berpengaruh terhadap kinerja auditor KAP tersebut.

### Pengujian Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Nilai koefisien adalah antara nol sampai dengan satu dan ditunjukkan dengan nilai adjusted  $R^2$ . Dan berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) diperoleh hanya sebesar 0.937 atau 93.7%. Hal ini menunjukkan bahwa 93.7% ketepatan pemberian opini oleh auditor KAP dipengaruhi oleh variabel

skeptisisme profesional, situasi audit, etika, pengalaman, dan keahlian audit auditor KAP tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 6.3% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 7. Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 <sup>a</sup>	.937	.918	1.297

a. Predictors: (Constant), keterampilan\_sosial, pengaturan\_diri, empati, motivasi, kesadaran\_diri

b. Dependent Variable: kinerja\_auditor

### Pembahasan Hasil

Hasil penelitian dengan berbagai pengujian yang dilakukan menyatakan kesimpulan akhir seperti disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Koefisien	T	P (sig)	Konfirmasi sig.
Kesadaran diri (X1)	0.544	3.979	0.001	signifikan
Pengaturan diri (X2)	0.046	0.493	0.628	Tidak signifikan
Motivasi (X3)	0.097	0.592	0.561	Tidak signifikan
Etika (X4)	0.215	1.252	0.227	Tidak signifikan
Keterampilan sosial (X5)	0.111	0.748	0.465	Tidak signifikan
R Square = 0.937 F= 50.258 p (sig) = 0.000 Konstanta = -2.360				
Y = -2.360 + 0.544 (X1) + 0.046 (X2) + 0.097 (X3) + 0.215 (X4) + 0.111 (X5) + e				

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Pengaruh yang ditimbulkan adalah positif, yaitu semakin tinggi kecerdasan emosional seorang auditor, akan semakin tinggi pula tingkat kinerja auditor tersebut.

Untuk variabel kesadaran diri (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.001 yang berarti bahwa jika kesadaran auditor diri auditor bertambah 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0.001



satuan. Hasil ini sejalan dengan teori Goleman, yang menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai kesadaran diri yang baik akan mengetahui kemampuan, kekuatan dan batas-batas diri sendiri sehingga menimbulkan perasaan keyakinan dalam diri untuk berbuat tegas dan membuat keputusan yang baik kendati dalam keadaan dalam keadaan tertekan.

Variabel pengaturan diri (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Goleman. Oleh karena tingkat signifikansi sebesar 0.628 maka pengambilan keputusan yang dilakukan adalah **menolak Hipotesis H2**.

Variabel motivasi (X3) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Goleman. Oleh karena tingkat signifikansi sebesar 0.561 maka pengambilan keputusan yang dilakukan adalah **menolak Hipotesis H3**.

Variabel etika (X4) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Goleman. Oleh karena tingkat signifikansi sebesar 0.227 maka pengambilan keputusan yang dilakukan adalah **menolak Hipotesis H4**.

Variabel keterampilan sosial (X5) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Goleman. Oleh karena tingkat signifikansi sebesar 0.465 maka pengambilan keputusan yang dilakukan adalah **menolak Hipotesis H5**.

Jadi tidak berpengaruhnya pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial terhadap kinerja auditor mendukung hasil penelitian yang dilakukan Suryati dan Ika (2004) mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat pemahaman akuntansi menemukan bahwa kecerdasan emosional yang diukur

dengan pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial tidak berpengaruh terhadap tingkat pemahaman akuntansi. Penelitian yang menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja auditor dalam KAP, Huda (2006). Penelitian tersebut bertujuan untuk menguji kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja auditor di KAP. Dari hasil analisisnya menunjukkan bahwa EQ dan SQ auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Tetapi SQ berkontribusi dan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja auditor dibandingkan EQ auditor. Goleman dalam Effendi (2005: 192) mengungkapkan bahwa terdapat ciri-ciri pikiran emosional. Pertama, respons pikiran emosional (*emotional mind*) jauh lebih cepat dari pikiran rasional (*rational mind*). Pikiran emosional itu mengesampingkan pemikiran hati-hati dan analitis yang merupakan ciri khas akal yang berpikir. Jadi, pikiran emosional itu akan membuat seseorang langsung bertindak tanpa mempertimbangkan apa yang dilakukannya. Kedua, emosi itu mendahului pikiran. Alasannya, karena pikiran rasional membutuhkan waktu sedikit lebih lama untuk mendata dan menanggapi sesuatu daripada waktu yang dibutuhkan oleh pikiran emosional. Ketiga, logika emosional itu bersifat asosiatif. Keempat, memposisikan masa lampau sebagai masa sekarang. Maksudnya, munculnya akal emosional itu tergantung pada keadaan dan akhirnya akan mempengaruhi perasaan seseorang.

Tidak berpengaruhnya pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial sebagai dimensi dalam kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor kemungkinan dikarenakan auditor KAP di Palembang lebih banyak bekerja tidak secara tim akan tetapi lebih banyak bekerja secara individu, sehingga dilema konflik yang timbul tidak terlalu menuntut kemampuan kecerdasan emosional secara tinggi. Begitu pula halnya konflik antara auditor KAP dan manajemen perusahaan klien sangat

jarang sekali terjadi hal ini kemungkinan dikarenakan tidak terlalu tingginya kompleksitas pekerjaan auditor dan pengalaman serta pengetahuan auditor KAP dapat menyelesaikan secara langsung permasalahan yang timbul tersebut cukup secara rasional. KAP-KAP di Palembang tidak menghadapi tingkat kompetisi yang tinggi disamping itu auditor kebanyakan mengaudit perusahaan-perusahaan swasta, BUMN dan BUMD. Sebaliknya beda halnya jika auditor tersebut melakukan pekerjaan auditnya dengan klien adalah perusahaan-perusahaan Bursa Efek Indonesia.

Sedangkan dari hipotesis keenam menunjukkan bahwa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor KAP tersebut. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai F hitung sebesar 50.258 dan signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ) serta *Adjusted R Square* sebesar 0.937. Dengan demikian pengambilan keputusan yang dilakukan adalah **menerima Hipotesis H6**. Jadi penelitian ini dapat menyatakan secara jelas faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja auditor KAP di Palembang. Besarnya pengaruh tersebut, dapat disebabkan, dalam tempat kerja selain permasalahan teknis pekerjaan, juga terdapat permasalahan yang menyangkut konflik dan dilema etis, dan berbagai ragam persoalan yang terkait dengan kondisi mental kejiwaan auditor. Sehingga dalam menyelesaikan permasalahan tersebut diatas harus lebih banyak dengan memakai pendekatan kecerdasan emosional terutama kesadaran diri karena permasalahan tersebut dapat di atasi tidak hanya dengan kecerdasan intelektual auditor semata.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor KAP dengan signifikansi variabel independen  $p > 0.05$ . 2. Kesadaran diri, Pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja auditor auditor KAP di Palembang, dimana nilai F hitung sebesar 50.258 dan signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ) serta *R Square* sebesar 0.937.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin, A Randal J Elder & Mark, S Beasley. 2006. *Auditing and Assurance Service, An Integrated Approach, International Edition, ninth edition*. Upper Saddle River, New Jersey. Pearson Education, Inc.
- Goleman, D., 2000. *Working With Emotional Intelligence*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Goleman, D., 2001. *Emotional Intelligence*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan. M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Messier, F.W., V.S. Glover, dan F.D. Prawitt. 2006. *Jasa Audit dan Assurance: Suatu Pendekatan Sistematis*. Diterjemahkan oleh Nuri Hinduan. Edisi 4 Buku 1 & 2. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyadi dan Kanaka Puradireja. 2002. *Auditing*. Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Cetakan Pertama Maret 2002. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi. 2004. *Akuntansi Manajemen (Konsep, Manfaat Rekayasa)* . Jakarta : Salemba Empat.
- Sayogya, Natalie. 2004. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Auditor*. Skripsi Jurusan Akuntansi.

- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryati P, dan Ika N P. 2004. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Pemahaman Akuntansi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Tantina, Yetti. 2004. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kemampuan Auditor dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Auditor di Semarang*.
- Trisnawati, Ika Indah dan suryaningsum, Sri, 2003, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi" , *Simposium Nasional Akuntansi VI*, Surabaya 16-17 Oktober 2003, Hal. 1073-1091.
- Walgito, Bimo. 2008. Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta : Andi Offset.
- Winarna, Jaka dan Ninuk Retnowati. 2004. Persepsi Akuntan Pendidik, Akuntan Publik dan Mahasiswa Akuntansi Terhadap Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia. *Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya 16-17 Oktober 2005*.
- Trisnawati, Sri. 2004. "Motivasi sebagai "Moderating Variabel" Dalam Hubungan Antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik Di Surabaya)". *Jurnal Maksi* Vol. 4, Januari 2004.