

SKRIPSI_CINDI_SAS- 1756481922017

by Turnitin Checker

Submission date: 29-Aug-2025 08:42PM (UTC+0500)

Submission ID: 2737591479

File name: SKRIPSI_CINDI_SAS-1756481922017.docx (7.53M)

Word count: 28337

Character count: 153303

**PENGARUH ²SELF-EFFICACY, EMOTIONAL QUOTIENT (EQ)
DAN ETIKA PROFESI TERHADAP KINERJA AUDITOR
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK
DI PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SI)
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Indragiri*



OLEH

CINDI SALSABILLA AULIA SAFITRI
NIM: 102201020042

**³PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
TEMBILAHAN
2025**

THE EFFECT OF SELF-EFFICACY, EMOTIONAL QUOTIENT (EQ) AND PROFESSIONAL ETHICS ON AUDITOR PERFORMANCE AT THE PUBLIC ACCOUNTING FIRMS IN PEKANBARU

Cindi Salsabilla Aulia Safitri¹⁾, Accounting Study Program,
Faculty of Economics And Business, Universitas Islam Indragiri
Email : cindisalsabilla0704@gmail.com

6

Abstract:

This research aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of Self-Efficacy, Emotional Quotient (EQ), and Professional Ethics on Auditor Performance at Public Accounting Firms in Pekanbaru. The population in this study comprises all auditors at 13 Public Accounting Firms in Pekanbaru. This research employs a causal-comparative method. The data collection technique involves distributing questionnaires. The sample selection was conducted using convenience sampling, resulting in 80 distributed questionnaires. However, only 72 questionnaires were processed, as 8 questionnaires were not returned due to the auditors' busy schedules at the Public Accounting Firms.

The data analysis methods include descriptive statistics tests used to analyze the collected data, with data quality testing employing validity and reliability tests. Classical assumption tests used are normal, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. Hypothesis testing involves multiple linear regression analysis, partial tests (t-tests), simultaneous tests (F-tests), and the coefficient of determination (R-squared). SPSS version 25 software was used for data processing.

The results of the partial tests (t-tests) indicate that the Self-Efficacy variable has no significant effect on auditor performance, the Emotional Quotient (EQ) variable has no significant effect on auditor performance, and Professional Ethics has no significant effect on auditor performance. Simultaneously (F-test), Self-Efficacy, Emotional Quotient (EQ), and Professional Ethics jointly influence Auditor Performance. The coefficient of determination or adjusted R-squared is 13%, meaning that only 13% of auditor performance is influenced by the Self-Efficacy, Emotional Quotient (EQ), and Professional Ethics variables. The remaining 87% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Self-Efficacy, Emotional Quotient (EQ), Professional Ethics and Auditor Performance

**PENGARUH SELF-EFFICACY, EMOTIONAL QUOTIENT (EQ) DAN
ETIKA PROFESI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA
KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI PEKANBARU**

Cindi Salsabilla Aulia Safitri¹⁾, Program Studi Akuntansi,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri
Email : cindisalsabilla0704@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta mendapatkan bukti empiris pengaruh *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient (EQ)*, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah semua auditor yang bekerja pada 13 Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah kausal komparatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan penyebaran kuesioner, dalam penelitian ini memilih sampel menggunakan cara *convenience sampling*, oleh karena itu sebanyak 80 kuesioner disebar tetapi data sampel yang dapat diolah hanya 72 kuesioner dan 8 kuesioner sisanya merupakan kuesioner yang tidak kembali, hal ini karena faktor kesibukan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

Metode analisis data meliputi uji statistik deskriptif yang digunakan untuk membantu menganalisis data yang telah terkumpul, dengan pengujian kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan uji realibilitas. uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikoloniertas, dan uji heterokedastisitas. uji hipotesa yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (Uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2). Dengan menggunakan software SPSS versi 25 untuk mengolah data.

Hasil penelitian dengan uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, variabel *Emotional Quotient (EQ)* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dan Etika Profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Secara simultan (uji F) menunjukkan *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient (EQ)*, dan Etika Profesi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Auditor. Koefisien determinasi atau *adjusted R square* sebesar 13%, artinya hanya 13% kinerja auditor dipengaruhi oleh variabel *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient (EQ)*, dan Etika Profesi. Sedangkan sisanya 87% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient (EQ)*, Etika Profesi dan Kinerja Auditor

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, puji serta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Self-Efficacy, Emotional Quotient (EQ) dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru**” dan pastinya tak lupa penulis ucapkan shalawat serta salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga dan para sahabat.

Penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri Tembilahan. Penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari usaha, doa, suport, bantuan, bimbingan, dan semangat yang diberikan dari berbagai pihak baik berupa moril maupun material. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Najamuddin, Lc., MA selaku Rektor Universitas Islam Indragiri.
2. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.
3. Ibu Novriani Susanti, S.E., M.Ak., Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.

4. Ibu Ranti Melasari, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan, dorongan dan semangat selama perkuliahan.
5. Ibu Roslana, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tambahan ilmu, saran serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Ria Febrina, S.E., M.Ak., Ak selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu dan arahan dalam sistematika penulisan skripsi kepada penulis hingga selesainya.
7. Yang tidak kalah peting Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri. Terutama Dosen Progam Studi Akuntansi yang telah sabar dan ikhlas mendidik, memberikan ilmu pengetahuan, serta membimbing penulis selama perkuliahan. Rasa hormat dan bangga penulis bisa berkesempatan diajarkan dan dibimbing oleh Bapak dan Ibu Dosen. Semoga Bapak dan Ibu dilimpahkan kesehatan, kemudahan dan selalu dalam lindungan-Nya.
8. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Perpustakaan Universitas Islam Indragiri yang telah membantu dan memudahkan segala urusan administrasi dan akademik penulis selama bekuliah di Universitas Islam Indragiri.
9. Bapak-bapak serta Ibu-ibu Akuntan Publik di Pekanbaru yang telah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner.

10. Kepada keluarga besar Abdullah Ghani dan Abdul Hajib namanya tidak dapat penulis sebut satu persatu yang selalu membeikan kasih sayang, dukungan dan membantu penulis selama perkuliahan baik dari segi moril maupun materil.
11. Terkhususnya ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan yang amat sangat spesial dan teristimewa penulis sampaikan dengan rendah hati dan rasa hormat kepada kedua orang tua penulis tercinta dan tersayang Ayahanda Farizal dan Ibunda Siti Rahmah yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasihat, motivasi serta kesabaran dan pengorbanannya yang luar biasa yang mana dalam setiap langkah-langkah hidup penulis, yang tak lain anugerah sangat besar dalam hidup. Penulis berharap bisa menjadi anak yang dapat dibanggakan, serta adik-adik penulis tercinta Felly Fahri Renaldi, Asyfa Tri Oktaviani, M Luthfi Fahri, dan Indah Mahdianti terimakasih atas doa dan segala dukungannya.
12. Untuk rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Akuntansi angkatan 2020 dan 2021 serta Konsentrasi Audit yang tidak dapat disebut namanya satu persatu, terimakasih telah memberikan semangat, doa dan bantuannya semoga silaturahmi kita tetap berjalan dengan baik.
13. Kepada sahabat-sahabat penulis Arbainah, Novia Putri Armanda, Liza Daliani, Siti Aisyah, Siti Rahmawati terimakasih atas dukungan dan kebahagiaan serta memberikan semangat dalam setiap langkah penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
14. Terakhir, kepada diri penulis sendiri Cindi Salsabilla Aulia Safitri terimakasih telah berjuang sejauh ini memilih untuk tetap menjalankan hingga selesai

tidak menyerah dalam kondisi apapun, penulis bangga pada diri sendiri bisa menyelesaikan skripsi ini dengan penuh lika-liku kehidupan yang dijalani.

Penulis meminta ¹⁰ maaf apabila dalam penyajian maupun pembahasan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya bidang Akuntansi.

Wassalammualaikum Warahmatualahi Wabarakatuh

Tembilahan, 05 Mei 2025

CINDI SALSABILLA AULIA SAFITRI

72
DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

LEMBAR PERSETUJUAN

ABSTRAK iii

27 KATA PENGANTAR.....v

DAFTAR ISI.....ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR..... xiii

DAFTAR LAMPIRAN.....xiv

DAFTAR RIWAYAT HIDUP xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Perumusan Masalah 8

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 8

1.3.1 Tujuan Penelitian..... 8

1.3.2 Manfaat Penelitian..... 9

1.3.2.1 Manfaat Teoritis 9

1.3.2.2 Manfaat Praktis..... 10

1.4 Sistematika Penulisan 11

BAB II TELAAH PUSTAKA

2 2.1 Telaah Teoritis 13

2.1.1 Teori Atribusi 13

2.1.2 Definisi Auditor..... 14

2.1.3 Kantor Akuntan Publik..... 15

2.1.4 Kinerja Auditor..... 16

2.1.5 *Self-Efficacy* (Kepercayaan Diri)..... 19

2.1.6 *Emotional Quotient* (EQ)/Kecerdasan Emosional..... 21

2.1.7 Etika Profesi 25

20	2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
	2.3 Kerangka Pemikiran.....	30
	2.4 Hipotesa.....	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

	3.1 Rancangan Penelitian.....	34
	3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
	3.3 Populasi dan Sampel.....	35
	3.4 Prosedur Pengumpulan Data.....	37
	3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	38
51	3.5.1 Variabel Dependen (Y).....	38
	3.5.1.1 Kinerja Auditor (Y).....	38
	3.5.2 Variabel Independen (X).....	40
	3.5.2.1 <i>Self-Efficacy</i> (X ₁).....	40
	3.5.2.2 <i>Emotional Quotient</i> (EQ) (X ₂).....	42
	3.5.2.3 Etika Profesi (X ₃).....	45
10	3.6 Teknik Analisis Data.....	48
	3.6.1 Statistik Deskriptif.....	48
	3.6.2 Uji Kualitas Data.....	49
	3.6.2.1 Uji Validitas.....	49
	3.6.2.2 Uji Reliabilitas.....	50
	3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	50
	3.6.3.1 Uji Normalitas.....	50
	3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	51
	3.6.3.3 Uji Multikolinieritas.....	52
	3.6.4 Uji Hipotesa.....	52
	3.6.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
34	3.6.4.2 Pengujian Koefisien Regresi Parsial (uji-t).....	53
	3.6.4.3 Uji Simultan (Uji F).....	54
	3.6.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	54

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
5	4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
	4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	56
	4.1.2 Deskripsi Responden.....	57
2	4.2 Hasil Penelitian.....	59
	4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	59
	4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data.....	61
	4.2.2.1 Hasil Uji Validitas.....	61
	4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
	4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	65
	4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	65
	4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
	4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69
29	4.2.4 Hasil Uji Hipotesa.....	70
	4.2.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
	4.2.4.2 Hasil Pengujian Koefisien Regresi Parsial (uji-t)....	71
39	4.2.4.3 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	73
	4.2.4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	74
	4.3 Pembahasan.....	75
	4.3.1 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Auditor.....	75
5	4.3.2 Pengaruh <i>Emotional Quotient</i> (EQ) terhadap Kinerja Auditor.....	77
	4.3.3 Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor.....	79
	4.3.4 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> , <i>Emotional Quotient</i> (EQ) dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor.....	81
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
2	5.1 Kesimpulan.....	83
	5.2 Saran.....	85
	DAFTAR PUSTAKA.....	86
	LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2.1 Lanjutan Penelitian Terdahulu	29
Tabel 2.1 Lanjutan Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Daftar Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru	36
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	40
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	42
Tabel 3.4 Skala Pengukuran	45
Tabel 3.5 Skala Pengukuran	48
Tabel 4.1 Data Distribusi Penyebaran Kuesioner	56
Tabel 4.2 Data Sampel Penelitian	57
Tabel 4.3 Demografi Responden	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif	60
Tabel 4.5 Hasil Validitas <i>Self-Efficacy</i> (X_1)	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas <i>Emotional Quotient</i> (EQ) (X_2)	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Etika Profesi (X_3)	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor (Y)	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.10 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (uji-t)	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 ¹¹ Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Grafik <i>Probability Plot</i>	65
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Grafik Histogram	66
Gambar 4.3 ³¹ Hasil Uji Heteroskedastisitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Kuesioner.....	89
Lampiran 2 : Karakteristik Responden.....	97
Lampiran 3 : Nilai Tabulasi	100
Lampiran 4 : Hasil Pengolahan Data <i>Output</i> SPSS	109
Lampiran 5 : Tabel R	122
Lampiran 6 : Tabel T.....	124
Lampiran 7 : Tabel F.....	126
Lampiran 8 : Dokumentasi.....	128

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Cindi Salsabilla Aulia Safitri
Tempat, Tanggal Lahir : Tanah Merah, 28 Juli 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Mahasiswa
Alamat : PT Sinarmas Divisi 10 Bagan Jaya
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Nomor *Handphone* : 085213022581
Email : cindisalsabilla0704@gmail.com



Pendidikan

1. SD Negeri 020 Tanah Merah
2. SMP Negeri 1 Tanah Merah
3. SMK Nusantara Tanah Merah
4. Sarjana S1 (Strata I) Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri

Pengalaman Organisasi

1. Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi
2. Anggota LDK Al-Muqtadir Unisi
3. Ketua Departemen Keputrian LDK Fussilat Stie Banten
4. Anggota KEMA Stie Banten
5. Anggota Osis SMK Nusantara Tanah Merah
5. Anggota Pasukan 45 Paskibra

Keahlian dan Minat :

1. Kemampuan Mengoperasikan Program *Microsoft Office*
2. Memiliki Sertifikasi kompetensi Akuntansi Dasar dari ADAI
3. Penulis dan Editing
4. Mampu Berkomunikasi dan Beradaptasi dengan Baik serta Mendengarkan Aktif
5. Mampu Bekerjasama dalam Tim
6. Kemampuan Mengelola Waktu dan Berpikir Kritis

PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini, perkembangan perusahaan yang pesat juga berdampak bagi perekonomian negara. Perusahaan berlomba-lomba menampilkan laporan keuangan yang baik untuk menarik investor. Laporan keuangan ini berisi informasi keuangan yang relevan dan andal. Hal itu bersifat wajib untuk kepentingan berbagai pihak atas informasi laporan keuangan, salah satunya auditor. Perusahaan yang sehat laporan keuangannya diaudit oleh auditor yang memiliki kinerja baik, agar perusahaan terhindar dari dampak buruk (Moeharino, 2013).

Auditor sebagai sumber daya manusia merupakan aspek yang penting pada suatu kantor akuntan publik. Menurut Arens (2013) auditor yang kompeten dan independen melakukan proses pengevaluasian dan pengumpulan bahan yang diukur untuk memastikan dan melaporkan kesesuaian data dengan kriteria dari suatu entitas ekonomi. Menurut Mulyadi (2014) pihak yang kompeten merupakan auditor sebagai akuntan publik yang memberikan jasa audit. Auditor memiliki peran dalam keandalan laporan keuangan yang telah disusun oleh klien, dengan tujuan membuktikan kewajaran laporan keuangan. Hal ini ditujukan untuk pengguna laporan keuangan agar mendapatkan informasi keuangan yang reliabel sebagai acuan untuk pengambilan keputusan yang tepat.

Auditor dalam bekerja akan berusaha memberikan kinerja terbaik, tetapi hal ini tidak dapat menjadi patokan bahwa auditor memiliki perilaku yang dapat menunjang kinerjanya. Dalam bekerja seorang auditor dapat melakukan kesalahan baik yang disengaja atau tidak sengaja. Kesalahan tersebut dapat berasal dari dalam maupun luar diri auditor. Ada banyak kasus kecurangan yang terjadi, melibatkan auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik. Kasus ⁶ skandal pemalsuan dan manipulasi laporan keuangan dalam skala internasional, yaitu *Enron Corporation* bersama KAP ⁶ Arthur Anderson terbukti bersalah karena telah menggelembungkan hasil kinerja keuangan perusahaan sehingga terlihat sangat tinggi untuk mendapatkan perhatian investor. Dampaknya ⁶ adalah terjadi kerugian yang sangat besar hingga mencapai lebih dari 60 juta dollar Amerika di pasar saham (Lppm.unpad.ac.id, 2021).

⁴⁰ Di Indonesia juga pernah terjadi hal yang sama, kasus pertama yaitu kasus Jiwasraya, PwC ditunjuk sebagai KAP yang akan mengaudit Jiwasraya tahun 2016-2017. Pada tahun 2018 mengumumkan tidak dapat melunasi klaim pelayanan polis JS *saving plan* yang sudah jatuh tempo. Menteri BUMN saat itu menyatakan adanya indikasi *fraud* atas pengurusan permodalan Jiwasraya. Akibat dari kasus ini Negara mengalami kerugian sebesar 13,7 M (CNN Indonesia, 2020).

Kasus Kedua terjadi pada Garuda Indonesia tahun 2019 yang bekerja sama dengan KAP Tanubrata Sutanto, Fahmi, Bambang. Terdapat perbedaan catatan transaksi dan komisaris yang tidak menandatangani laporan keuangan. Auditor membuat kesalahan dengan memberikan opini bahwa kinerja perusahaan baik,

tetapi pada kenyataannya Garuda Indonesia mengalami kerugian. Akibatnya, pemberian sanksi oleh menteri keuangan pada KAP yang terlibat dan memberi tanggung jawab untuk memperbarui sistem pengendalian KAP (CNN Indonesia, 2019).

Dari beberapa permasalahan pada kasus tersebut, banyak masyarakat mempertanyakan kinerja auditor. Kejadian tersebut dapat menjadi perhatian dan kepercayaan publik kepada auditor semakin rendah. Selain itu, dampak negatif yang dirasakan bukan hanya pada perusahaan, tetapi kantor akuntan publik dan negara juga terkena dampaknya. Maka dari itu auditor harus bertanggung jawab dan melaksanakan peran dengan baik untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja auditor dapat diketahui dengan menggunakan teori atribusi. Dalam ⁶⁹teori atribusi dikatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal. Teori atribusi dapat membantu menjelaskan bagaimana publik dan pihak-pihak terkait menanggapi kasus-kasus yang dipaparkan sebelumnya. Teori atribusi ¹⁰mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku, baik perilaku orang lain maupun diri sendiri. Dalam konteks ini, ketika terjadi kesalahan audit, publik atau pihak-pihak terkait akan mencari penyebabnya. Apakah penyebabnya internal atau eksternal. Jika publik cenderung mengatribusikan kesalahan pada faktor internal auditor, maka kepercayaan terhadap kinerja auditor dapat menurun. Karena pada dasarnya, ²faktor internal dan eksternal seorang auditor merupakan salah satu penentu kinerja dalam menghasilkan audit yang berkualitas (Luh et al., 2022).

Kinerja sering kali dikaitkan dengan pencapaian, baik pencapaian individu maupun kelompok. ¹⁰³ Kinerja merupakan bayangan mengenai pencapaian suatu program ⁵ dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang terangkum dalam perencanaan organisasi. Kinerja tidak hanya berhubungan dengan pengetahuan dan kemampuan, tetapi juga berhubungan dengan kekuatan dan keteguhan serta emosi (Moeherino, 2013).

Menurut Mulyadi ⁵ (2016) kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas-tugas yang telah diselesaikan oleh auditor ³ yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja auditor secara umum dapat dipengaruhi banyak hal, salah satunya psikologis. Auditor perlu memahami kepribadian terkait dengan kinerja karena dalam organisasi terdapat sistem peran dan perilaku kerja yang berpedoman pada interaksi sosial.

⁸¹ Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, salah satunya adalah *Self-Efficacy*. Dalam bekerja terkadang kita mengalami kesulitan atau kegagalan yang membuat *self-efficacy* menurun. Menurut Robbins (2015) *Self-Efficacy* adalah ¹ kepercayaan diri yang merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Semakin tinggi kepercayaan diri, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Menurut Lina Arifah Fitriyah (2019) *Self-efficacy* adalah seseorang yang memiliki kepercayaan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pada auditor, *self-efficacy* ini menggambarkan kepercayaan auditor terhadap kemampuannya untuk menjalankan tugas yang diberikan. Biasanya auditor yang berhasil dalam

menyelesaikan kinerjanya pada masa lampau, dapat membangunkan *self-efficacy* sehingga auditor menyelesaikan pekerjaan selanjutnya dengan level lebih lagi. Dimana semakin besarnya *self-efficacy* dari diri auditor maka auditor dalam menjalankan tanggung jawabnya akan bekerja secara optimal dan berusaha dalam meningkatkan hasil dari kerjanya. seseorang yang mempunyai *self-efficacy* yang relatif tinggi dalam suatu kondisi akan melakukan berbagai upaya dengan mencapai tujuan yang diharapkan, auditor ²¹ yang memiliki *self-efficacy* yang cukup tinggi akan memicu auditor dalam peningkatan kinerja profesinya (Fitriyah et al., 2019).

Kemampuan mengelola *emotional quotient* ⁶⁹ merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. *Emotional Quotient* (EQ) atau yang biasa disebut kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang melibatkan pengendalian diri. Menurut ¹ Goleman (2015) definisi *Emotional Quotient* (EQ)/Kecerdasan Emosional adalah keterampilan individu dalam mengatur emosi yang ada dalam dirinya dengan intelegensi, serta menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkan melalui pengendalian diri. Seseorang ¹⁷ dengan kecerdasan emosional yang baik, dapat berpikir dengan jernih dan membuat keputusan di keadaan terdesak atau tertekan (Goleman, 2015).

Faktor selanjutnya ²⁸ yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah etika profesi. Dalam menjalankan tanggung jawabnya auditor tentu memerlukan ²⁸ etika profesi, setiap auditor harus mematuhi etika profesi untuk menghindari perilaku-perilaku yang menyimpang. Secara umum, etika profesi adalah suatu sikap etis yang dimiliki seorang profesional sebagai bagian integral dari sikap hidup dalam

mengembangkan tugasnya serta menerapkan norma-norma etis umum pada bidang-bidang khusus (profesi) dalam kehidupan manusia. Profesi auditor memerlukan etika yang berguna untuk meningkatkan profesionalisme profesi auditor. Etika seorang auditor sangat diperlukan sehubungan dengan tindakan dan keputusan yang benar dan baik dalam menghasilkan sebuah opini yang berdasarkan dengan standar yang berlaku serta ketentuan-ketentuan yang ada pada lingkup auditor, seorang yang menerapkan perilaku etis dalam menjalankan dan mengoptimalkan tanggungjawabnya lebih terarah dan beretika serta secara langsung memiliki pengaruh dalam meningkatkan keyakinan masyarakat tanpa melanggar peraturan yang ada dalam kinerja auditor (Ridlwan, 2021).

Penelitian tentang *self-efficacy*, *emotional quotient*, dan etika profesi telah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Hasil penelitian Nola Mahfuza & Dewi Zulvia, (2023) menunjukkan ⁵ *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Solehah et al., (2023) menyatakan *Emotional Quotient* (EQ) memiliki pengaruh negatif ² terhadap kinerja auditor, dan etika profesi memiliki ² berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan penelitian Maharani et al., (2022) menunjukkan ⁹ bahwa *Emotional Quotient* (EQ) dan etika profesi ⁹ berpengaruh positif dan signifikan terhadap ²⁸ kinerja auditor. Hasil penelitian Luh et al., (2022) menyatakan etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian Zagoto & Hayati, (2020) menyatakan etika profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas dapat dilihat adanya ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya. Maka, penulis tertarik untuk meneliti

kembali mengenai Pengaruh *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient (EQ)*, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor. Penelitian ini merupakan review dari penelitian sebelumnya yaitu (Maharani et al., 2022). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel, objek penelitian dan tahun penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi sebagai variabel independen. Objek penelitiannya kantor akuntan publik di Lampung dan Bali dilakukan pada tahun 2022. Sedangkan penelitian ini menggunakan Variabel *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient (EQ)* dan Etika Profesi. Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

Alasan peneliti memilih kantor akuntan publik di Pekanbaru sebagai pengambilan sampel, berdasarkan penelitian terdahulu sampel yang diambil adalah kantor akuntan publik yang berada dari Provinsi lain sehingga peneliti ingin mengambil sampel di Provinsi Riau. Hal ini disebabkan karena, peneliti ingin melihat apakah ada perbedaan hasil penelitian jika sampel yang diambil berbeda. Pekanbaru juga merupakan ibu kota dari Provinsi Riau yang memiliki kantor akuntan publik yang terdaftar Direktorat Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient (EQ)* dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan²⁵ diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Pekanbaru?
2. Apakah *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Pekanbaru?
3. Apakah etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Pekanbaru?
4. Apakah *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ) dan Etika Profesi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya maka² tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Pekanbaru
2. Untuk⁴⁵ mengetahui dan mendapatkan bukti empiris pengaruh *Emotional Quotient* (EQ)⁹ terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Pekanbaru

3. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Pekanbaru
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris pengaruh *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ) dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu sebagai berikut:

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

1. Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas-tugas yang telah diselesaikan oleh auditor yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Auditor perlu memahami kepribadian terkait dengan kinerja karena dalam organisasi terdapat sistem peran dan perilaku kerja yang berpedoman pada interaksi sosial (Mulyadi, 2016).

2. *Self-Efficacy*

Self-Efficacy adalah kepercayaan diri yang merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Semakin tinggi kepercayaan diri, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Auditor yang memiliki *self-efficacy* yang cukup tinggi akan memicu auditor dalam peningkatan kinerja profesinya (Robbins, 2015).

3. *Emotional Quotient* (EQ)

Emotional Quotient (EQ)/kecerdasan emosional adalah keterampilan individu dalam mengatur emosi yang ada dalam dirinya dengan intelegensi, serta menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkan melalui pengendalian diri. Seseorang auditor¹⁷ dengan kecerdasan emosional yang baik, dapat berpikir dengan jernih dan membuat keputusan di keadaan terdesak atau tertekan (Goleman, 2015).

4. Etika Profesi

¹⁴ Etika profesi adalah suatu sikap etis yang dimiliki seorang profesional sebagai bagian integral dari sikap hidup dalam mengembangkan tugasnya serta menerapkan norma-norma etis umum pada bidang-bidang khusus (profesi) dalam kehidupan manusia (Ridlwani, 2021).

¹⁰⁴ 1.3.2.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang didapat selama perkuliahan, serta memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai *self-efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan etika profesi terhadap kinerja auditor.

2. Bagi Entitas atau Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam rangka menjaga dan meningkatkan kredibilitas laporan keuangan agar bermanfaat bagi para penggunanya.

3. ³⁶ Bagi Kantor Akuntan Publik atau Auditor

Penelitian ini dapat memberikan masukan untuk memahami lebih jauh tentang pelayanan audit yang dibutuhkan klien dengan mengontrol mutu dari para anggotanya, dalam rangka meningkatkan ⁵³ kinerja auditor dalam melakukan proses audit laporan keuangan.

4. ¹¹ Bagi Masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada akuntan publik dalam melaksanakan audit.

5. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya pada bidang audit, terutama yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh *self-efficacy*, *Emotional Quotient (EQ)*, ² dan etika profesi terhadap kinerja auditor.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab, ⁶¹ adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini mengemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan telaah teoritis untuk dapat melakukan pembahasan secara lebih lanjut dimana teori yang ada

dihubungkan dengan hasil penelitian akan dapat menghasilkan hipotesa guna menjawab rumusan masalah penelitian, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesa penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, prosedur pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pengumpulan data, hasil analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan terakhir yang memberikan kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan bab-bab sebelumnya dan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian ini berisi daftar seluruh kepustakaan yang digunakan/dirujuk dalam teks penelitian.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Pada bagian ini berisi lampiran pedoman dan data pertanyaan angket/kuesioner dan pedoman, karakteristik responden, hasil data olahan *output* SPSS, dan dokumentasi.

TELAAH PUSTAKA

2.1 Telaah Teoritis

2.1.1 Teori Atribusi

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi. Teori atribusi² ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab dari perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang dapat ditentukan apakah dari faktor internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan lain-lain. Adapun faktor eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai *dispositional attribution* (penyebab internal)¹⁰ mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, dan kemampuan motivasi, dan pengetahuan. *Situational attribution* (penyebab eksternal) mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seperti kondisi sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat, keberuntungan, dan kesempatan. Pada dasarnya, faktor internal dan eksternal seorang auditor merupakan salah satu penentu kinerja dalam menghasilkan audit yang berkualitas (Luh et al., 2022).

Menurut Kelley (1972) teori atribusi menjelaskan dimana seseorang membuat kesimpulan sebab-akibat yang bertujuan menjelaskan alasan individu melakukan hal tersebut. Atribusi merupakan upaya mengetahui dan memahami seseorang untuk melakukan hal tertentu. Teori atribusi merupakan teori mengenai perilaku baik diri sendiri maupun orang lain. Atribusi internal dan atribusi eksternal merupakan penyebab perilaku seseorang. Atribusi internal seperti sifat,

karakter, sikap, sedangkan atribusi eksternal seperti tekanan dan keadaan (Kurniawati, 2018).

Teori atribusi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kinerja auditor. Dalam teori atribusi dikatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal. Kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seorang, seperti kemampuan atau usaha. Dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam bekerja. Teori atribusi dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini karena dalam penelitian ini akan diuji mengenai variable-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu *self-efficacy*, *emotional quotient*, etika profesi.

2.1.2 Definisi Auditor

Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Peraturan Menteri Keuangan No: 17/PMK.01/2008 tentang jasa akuntan publik menyebutkan bahwa akuntan adalah seseorang yang berhak menyandang gelar atau sebutan akuntan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Auditor harus telah menjalani pendidikan dan pelatihan teknis yang cukup dalam praktik akuntansi dan teknik auditing. Ketentuan tentang jasa akuntan publik tersebut telah ditegaskan kemudian dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik (Mulyadi, 2014).

Auditor adalah seseorang yang menyatakan pendapat atas kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan hasil usaha dan arus kas yang sesuai

dengan prinsip akuntansi berlaku umum di Indonesia (Arens et al., 2013). Sedangkan menurut IBK Bayangkara (2015), auditor merupakan pihak pertama yang melakukan audit terhadap pertanggung-jawaban pihak kedua kepada pihak ketiga dan memberikan pengesahan hasil auditnya untuk kepentingan pihak ketiga. Menurut Syahputra (2015), auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa audit kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa auditor merupakan salah satu profesi dalam bidang akuntansi yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi, dan juga suatu aktivitas audit yang dilakukan oleh seorang auditor untuk menemukan suatu ketidakwajaran terkait dengan informasi yang disajikan.

2.1.3 Kantor Akuntan Publik

Dalam Peraturan Menteri Keuangan No. 17/PMK.01/2008 tentang jasa akuntan publik dan telah ditegaskan kemudian dengan keputusan Undang-Undang No. 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik, menyatakan bahwa Kantor Akuntan Publik adalah badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam memberikan jasanya. Hak untuk melakukan audit diberikan kepada kantor akuntan publik oleh peraturan di setiap Negara bagian (Arens et al., 2013).

Kantor akuntan publik bertanggungjawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan

perusahaan lain yang cukup besar dan banyak perusahaan serta organisasi non-komersial yang lebih kecil (Maharani et al., 2022).¹ Sebutan kantor akuntan publik mencerminkan fakta bahwa auditor yang menyatakan pendapat audit atas laporan keuangan harus memiliki lisensi sebagai akuntan publik (Arens et al., 2013). KAP juga harus dievaluasi secara rutin (*peer review*) yaitu suatu telaah, oleh akuntan publik, atas ketaatan KAP pada sistem pengendalian mutu kantor itu sendiri sebagaimana disyaratkan dalam Pernyataan Standar Audit No. 20 / PSPM No. 01 yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia.

2.1.4 Kinerja Auditor

Kinerja⁵ auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas-tugas yang telah diselesaikan oleh auditor²¹ yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja auditor merupakan pencapaian kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan penugasan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki auditor (Mulyadi, 2016).⁵ Kinerja merupakan istilah yang 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 seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah⁶³ tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Mandasari, 2020).¹ Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan padanya.

Beberapa pengertian kinerja antara lain menurut Kasmir adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang ⁶⁴ tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Achmad mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan yang berpengaruh pada ⁶⁶ seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi dalam hal kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. ⁶⁵ Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, ²² kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Susiyanti, 2019).

Kinerja auditor merupakan ungkapan suatu pencapaian kerja auditor di dasarkan pada perilaku kerja yang baik dalam melaksanakan tugas mereka demi hasil yang optimal, kinerja tersebut diukur menggunakan dimensi faktor subyektif, yaitu inisiatif, loyalitas dan kerjasama serta faktor obyektif meliputi hasil kerja. ² Auditor memiliki tugas melakukan pemeriksaan dengan sikap obyektif terhadap laporan keuangan perusahaan untuk melihat apakah laporan keuangan tersebut telah disusun secara benar dan wajar berdasarkan prinsip

akuntansi pada seluruh sisi baik secara material, hasil usaha dari perusahaan dan posisi keuangan saat itu (Eva et al., 2021). Kinerja auditor adalah hasil pekerjaan auditor dalam melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Fachruddin, 2019).

Semakin berkembangnya perusahaan menyebabkan permintaan jasa audit meningkat dan menjadikan adanya persaingan antar kantor akuntan publik sehingga auditor dituntut memberikan kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, bagi klien ataupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Berdasarkan dari berbagai pendapat mengenai kinerja auditor, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun Indikator kinerja untuk ¹ ukuran dan penilaian dari perilaku yang ada di tempat kerja, mencakup:

1. Kualitas

Kinerja seseorang dinyatakan baik apabila kualitas *output* yang dihasilkan lebih baik atau sama dengan target yang ditentukan.

2. Kuantitas

Kinerja seseorang diukur dari jumlah output yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu juga menjadi pertimbangan dalam mengukur kinerja seseorang tanpa mengabaikan kualitas atau kuantitas output yang dicapai.

4. Kooperatif

Kinerja dinilai dari kemampuan individu untuk tetap bersikap kooperatif dengan pekerja lain dan juga harus menyelesaikan tugas masing-masing.

5. Komitmen

Kemauan atau kemampuan seseorang untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri.

⁵⁹
2.1.5 *Self-Efficacy* (Kepercayaan Diri)

Menurut Robbins (2015) *Self-Efficacy* adalah ¹ kepercayaan diri yang merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Semakin tinggi kepercayaan diri, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Jadi, dalam situasi sulit orang dengan kepercayaan diri rendah lebih mungkin mengurangi usaha atau

melepaskannya sama sekali, sementara orang dengan kepercayaan diri yang tinggi akan semakin giat mencoba untuk mengatasi tantangan tersebut.

¹ *Self-Efficacy* (Kepercayaan diri) juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial yaitu mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi kepercayaan diri, semakin anda percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Menurut Lina Arifah Fitriyah (2019) ¹ keyakinan mengenai tingkat kepercayaan diri seseorang dapat dikembangkan melalui sumber yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan kepercayaan diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan kepercayaan diri seseorang.

2. Persuasi Sosial (*Social Persuation*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

3. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Emotional State*)

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Kepercayaan diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan, sebaliknya kepercayaan diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

Self-efficacy memiliki 3 (tiga) indikator yang terdiri dari ; *level* (tingkat kesulitan), *strenght* (kekuatan), dan *generality* (luas cangkupan perilaku). Adapun penjelasan 3 (tiga) Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Level* (Tingkat Kesulitan)

1 Yaitu sejauh mana individu dapat menentukan tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang mampu dilaksanakannya. Penilaian dari aspek ini dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu dengan melihat apakah individu dapat membuat yang menantang, yakin dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dan apakah individu tersebut mengetahui minatnya dan kemampuannya sehingga dapat memilih pekerjaan yang dirasa sesuai.

b. *Strenght* (Kekuatan)

1 Yaitu sejauh mana kekuatan atau keyakinan akan level tersebut, apakah kuat atau lemah, yang dapat dilihat dari konsistensi individu tersebut dalam mengerjakan tugasnya.

c. *Generality* (Luas Cakupan Perilaku)

Yaitu bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas-tugas dan pengalaman-pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas-tugas atau pekerjaan. Misalnya, apakah ia dapat menjadikan pengalaman atau menjadi suatu hambatan atau bahkan diartikan sebagai kegagalan.

5
2.1.6 *Emotional Quotient* (EQ)/Kecerdasan Emosional

Emotional Quotient (EQ) adalah keterampilan individu dalam mengatur emosi yang ada dalam dirinya dengan intelegensi, serta menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkan melalui pengendalian diri (Goleman, 2015). Menurut

Salovey dan Mayer (1990), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. *Emotional Quotient* (EQ) / kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berpikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan dalam berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan yang tepat (Maharani et al., 2022).

Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh pengalaman hidup yang dialami seseorang. Semakin banyak pengalaman atau semakin sering aktivitas seseorang dalam berorganisasi dan semakin tinggi pengalaman kerja maka kecerdasan emosional seseorang menjadi lebih tinggi juga. Kamus Besar Bahasa Indonesia, mendefinisikan emosi sebagai luapan perasaan yang berkembang dan surut dalam waktu singkat serta keadaan dan reaksi psikologi dan fisiologis seperti kegembiraan, kesedihan, keharuan, dan kecintaan. Perusahaan-perusahaan raksasa dunia menyimpulkan bahwa inti kemampuan pribadi dan sosial yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang adalah *emotional quotient*/ kecerdasan emosional. *Emotional quotient* / kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat (Goleman, 2015).

3 Dari beberapa definisi *emotional quotient* di atas, dapat disimpulkan bahwa *Emotional Quotient* (EQ) 1 kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengolah emosi dengan baik pada diri sendiri dan orang lain. Goleman (2015) menerangkan suatu konsep bahwasanya ada dua macam kerangka kerja kecakapan emosi, yaitu kecakapan pribadi dan kecakapan sosial. Masing-masing dari kecakapan tersebut memiliki indikator-indikator tertentu yang digabung menjadi 5 indikator. Adapun kelima indikator *emotional quotient* adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Diartikan dengan mengetahui apa yang dirasakan oleh seorang individu pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. Kesadaran diri memang penting apabila seseorang ceroboh, tidak memperhatikan dirinya sendiri secara akurat, maka hal itu akan merugikan dirinya sendiri dan berdampak negatif bagi orang lain.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Menguasai diri sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sasaran.

3. Motivasi (*Motivation*)

Merupakan kekuatan mental yang mendorong terbentuknya perilaku yang memiliki tujuan tertentu. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran dan insentif.

4. Empati (*Social Awareness*)

Dimaksudkan dengan memahami perasaan atau masalah orang lain dan berfikir dengan sudut pandang mereka, menghargai perbedaan perasaan orang mengenai berbagai hal. Empati menekankan pentingnya mengindra perasaan perspektif orang lain sebagai dasar untuk membangun interpersonal yang sehat.

5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan untuk untuk bekerjasama dalam tim.

Dengan memahami komponen-komponen emosional tersebut, diharapkan seseorang dapat menyalurkan emosinya secara proporsional dan efektif. Goleman¹ (2015) menyebutkan ada lima wilayah kecerdasan emosional yang dapat dijadikan pedoman bagi pengembangan diri seseorang untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan sehari-hari, yaitu sebagai berikut:

- a. Mengenali emosi diri. Kesadaran diri dalam mengenali perasaan sewaktu Perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Ketidakmampuan Untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya membuat diri berada dalam kekuasaan perasaan. Tidak peka akan perasaan yang sesungguhnya akan berakibat buruk bagi pengambilan keputusan masalah.

- b. Mengelola emosi diri. Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan jelas, hal ini merupakan kecakapan yang sangat bergantung pada kesadaran diri.
 - c. Memotivasi diri. Dengan kemampuan memotivasi diri yang dimiliki seseorang maka ia akan cenderung memiliki pandangan yang positif dalam menilai segala sesuatu yang terjadi dalam dirinya.
 - d. Mengenali emosi orang lain. Jika seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa ia akan terampil membaca perasaan orang lain. Sebaliknya, orang yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri dapat dipastikan tidak akan mampu menghormati perasaan orang lain.
- ¹¹ Membina hubungan dengan orang lain. Seni membina hubungan, sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain.

2.1.7 Etika Profesi

¹² Secara umum, etika profesi (*professional ethics*) adalah suatu sikap etis yang dimiliki seorang profesional sebagai bagian integral dari sikap hidup dalam mengembangkan tugasnya serta menerapkan norma-norma etis umum pada bidang-bidang khusus (profesi) dalam kehidupan manusia. Etika Profesi adalah konsep etika yang ditetapkan atau disepakati pada tatanan profesi atau lingkup kerja tertentu. Etika profesi sangat berhubungan dengan bidang pekerjaan tertentu yang berhubungan langsung dengan masyarakat atau konsumen (Mulyadi, 2014).

¹² Etika profesi adalah suatu sikap etis yang dimiliki seorang profesional sebagai bagian integral dari sikap hidup dalam mengembangkan tugasnya serta menerapkan norma-norma etis umum pada bidang-bidang khusus (profesi) dalam

kehidupan manusia.¹⁴ Etika profesi berperan sebagai sistem norma, nilai, dan aturan profesional secara tertulis yang dengan tegas menyatakan apa yang benar atau baik, dan apa yang tidak benar atau tidak baik bagi seorang professional (Maharani et al., 2022).¹⁴ Dengan kata lain, etika profesi dibuat agar seorang profesional bertindak sesuai dengan aturan dan menghindari tindakan yang tidak sesuai dengan etika profesi (Ridlwan, 2021). Ada 7 (tujuh)⁵³ Indikator yang digunakan untuk mengukur etika profesi akuntan yaitu sebagai berikut:

¹² 1. Tanggung Jawab Profesi

Dalam melakukan tanggung jawabnya secara profesional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.

2. Kepentingan Publik

Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen dan profesionalitas.

3. Integritas

Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.

4. Objektivitas

Setiap anggota harus menjaga objektivitas dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalismenya.

5. Kompetensi dan Kehati-hatian Profesional

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan kehati-hatian, kompetensi dan ketekunan, serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan ketrampilan profesional pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja memperoleh manfaat dari jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik legislasi dan teknik yang paling mutakhir.

6. Kerahasiaan

Setiap anggota harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan kecuali bila ada hak dan kewajiban yang profesional atau hukum untuk mengungkapkannya.

7. Standar Teknis

Setiap anggota harus²⁴ melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar profesional yang relevan. Sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerima jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan obyektivitas.

Etika profesi¹⁴ berperan sebagai sistem norma, nilai, dan aturan profesional secara tertulis yang dengan tegas menyatakan¹⁴ apa yang benar atau baik bagi seorang profesional. Dengan kata lain, etika profesi dibuat agar seorang profesional bertindak sesuai dengan aturan dan menghindari tindakan yang tidak sesuai dengan etika profesi (Ridlwani, 2021).

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang/Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Siti Solehah, Meutia Layli, Nila Hidayah, Asri Dewi Ariyani (2023)	Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor BPKPAD Bantul Jurnal Akuntansi Bisnis Peta Bangsa-Vol. 8 No. 1 – Juni 2023	Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Kinerja Auditor. IBM SPSS versi 25.	Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor; kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
2.	Ayu Putu Guna Maharani, Rindu Rika Gamayuni, Ade Widiyanti (2022)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. Jurnal Syntax Admiration p-ISSN:2722-7782 e-ISSN: 2722-5356	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Etika Profesi, Kinerja Auditor. Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Structural Equation Modeling (SEM-PLS)	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Etika Profesi, dan Kinerja Auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Tabel 2.2 : Lanjutan Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang/Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
3.	Mercy Grace Kartika Sari Zagoto, dan Kumala Hayat (2020).	Pengaruh Etika Profesi, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara.	Etika Profesi (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2), Pengalaman Kerja (X_3), Kinerja Auditor (Y) Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, variabel etika profesi, tingkat pendidikan serta pengalaman kerja auditor memberi pengaruh terhadap kinerja auditor di BPKP Sumatera Utara.
4.	Ni Luh Okta Suairni, Dewa Made Endiana dan Putu Diah Kumalasari (2022)	Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Denpasar Jurnal Kharisma Vol. 4 No. 2	Etika Profesi (X_1), Independensi (X_2), Profesionalisme (X_3), Pengalaman Kerja (X_4), dan Kinerja Auditor (Y) Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.	Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar. Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Profesionalisme berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar.

Tabel 2.3 : Lanjutan Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang/Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
5.	Nola Mahfuza dan Dewi Zulvia (2024)	Pengaruh Motivasi, Pengalaman, dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Auditor Jurnal manajemen dan Akuntansi	Motivasi (X ₁), Pengalaman (X ₂), <i>Self Efficacy</i> (X ₃), Kinerja Auditor (Y) Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Software SPSS 22	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, Pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018), Kerangka Pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa menyakinkan ilmuwan, yaitu alur pemikiran yang logis dalam membangun suatu pemikiran yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. Kerangka pemikiran penelitian diperlukan dalam penelitian ini agar penelitian ini berfokus pada tujuan peneliti yaitu untuk mengetahui secara jelas apakah *self-efficacy*, *emotional quotient* (EQ), dan etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel X (independen) pada penelitian ini yaitu *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan Etika Profesi sedangkan variabel Y (dependen) adalah Kinerja Auditor.

Semakin berkembangnya perusahaan menyebabkan permintaan jasa audit meningkat dan ⁴⁵menjadikan adanya persaingan antar kantor akuntan publik ⁴⁵sehingga auditor dituntut memberikan kinerja yang baik. ⁵Kinerja auditor menjadi tolak ^{ukur} dalam ^{kesuksesan} suatu tugas untuk mengatasi masalah yang terjadi pada beberapa kasus keuangan yang dewasa ini ^{menjadi perhatian} utama. ¹¹Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas-tugas yang telah diselesaikan oleh auditor ⁵yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Mulyadi, 2016).

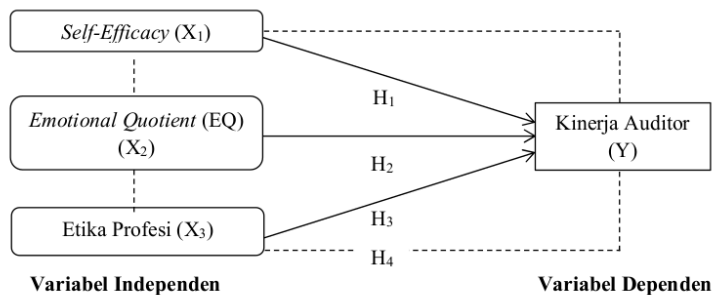
Menurut Robbins (2015) *Self-Efficacy* adalah ¹kepercayaan diri yang merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Semakin tinggi kepercayaan diri, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Jadi, dalam situasi sulit orang dengan kepercayaan diri rendah lebih mungkin mengurangi usaha atau melepaskannya sama sekali, sementara orang dengan kepercayaan diri yang tinggi akan semakin giat mencoba untuk mengatasi tantangan tersebut.

Menurut ¹Goleman (2015) *Emotional Quotient* (EQ) merupakan ^{kemampuan} untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdo'a. ¹⁷*Emotional Quotient* (EQ)/kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu

berpikir jenuh walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan dalam berprestasi.

Etika profesi adalah sikap etis yang dimiliki seorang profesional sebagai bagian integral dari sikap hidup dalam mengembangkan tugasnya serta menerapkan norma-norma etis umum pada bidang-bidang khusus (profesi) dalam kehidupan manusia. Etika profesi berperan sebagai sistem norma, nilai, dan aturan profesional secara tertulis yang dengan tegas menyatakan apa yang benar atau baik, dan apa yang tidak benar atau tidak baik bagi seorang profesional. Dengan kata lain, etika profesi dibuat agar seorang profesional bertindak sesuai dengan aturan dan menghindari tindakan yang tidak sesuai dengan etika profesi (Ridlwan, 2021). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



² Keterangan :

- > : Pengaruh Secara Parsial
- - - - -> : Pengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesa

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesa juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan jawaban yang empirik.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

H₂ : *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

H₃ : Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru

H₄ : *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ) dan Etika Profesi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam rancangan penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian kausal komperatif, penelitian kausal komperatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yaitu *self-efficacy*, *emotional quotient* (EQ) dan etika profesi, serta variabel dependen (variabel yang di pengaruhi) yaitu kinerja auditor. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data yang berbentuk angka atau angka kualitatif yang di datakan (*skoring*) dimana banyak dituntut menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penapilan hasilnya (Sugiyono, 2018).

Jenis data penelitian ini adalah data subjek. Menurut Indriantoro dan Supomo (2018) data subjek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (*responden*). Sumber data penelitian ini adalah data primer. Menurut Indriantoro dan Supomo (2018) data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner langsung kepada responden yaitu auditor di Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru yang menjadi sampel.

Pengukuran⁵ yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Indriantoro dan Supomo (2018) skala likert²¹ merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu. Skala likert umumnya menggunakan lima angka penilaian, yaitu: (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) tidak pasti atau netral, (4) tidak setuju, (5) sangat tidak setuju. Kemudian, dalam²⁸ pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.

⁵⁶3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Pekanbaru. Dilihat dari waktu penelitian, data penelitian ini berupa *cross section data*, maksudnya data yang diambil dalam kurun waktu tertentu yaitu⁹⁵ selama kurang lebih 3 bulan. Waktu tersebut dihitung dari bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Desember 2024 yang dimulai dari tahap *survey* tempat penelitian yang terdiri dari 13 kantor akuntan publik di Pekanbaru, tahap proses perizinan, tahap pengumpulan data dan tahap terakhir adalah proses olah data.

⁸¹3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), populasi dapat diartikan sebagai² wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Pekanbaru. Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang

akan dipelajari, diamati dan ditarik kesimpulannya (Indriantoro dan Supomo, 2018). Teknik pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* yang merupakan teknik dalam memilih sampel, yang dalam proses pemilihan sampelnya peneliti tidak mempunyai pertimbangan lain dalam memilih sampel hanya berdasarkan kemudahan saja tanpa harus menetapkan kriteria-kriteria tertentu didalamnya (Indriantoro dan Supomo, 2018). Berikut ini adalah nama-nama KAP yang auditornya dijadikan sampel penelitian :

Tabel 3.1 : Daftar Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru

No	Nama	Alamat
1.	KAP. Boy Febrian	Jl. Tiga Dara No. 3A. Kel. Delima Baru, Kec. Binaeitya Pekanbaru
2.	KAP. Budiandru dan Rekan (Cabang)	Jl. Satria No. 100A Lt. 2 RT 001 RW 005 Kel. Bambu Kuning, Kec. Tenayan Raya
3.	KAP. Drs. Hardi & Rekan	Jl. Ikhlas No. 1f, Kel. Labuh Baru Timur, Kec. Payung Sekaki Pekanbaru 28292
4.	KAP. Drs. Katio & Rekan (Cabang)	Jl. Jati No. 2B Kap. Baru Kec. Senapelan Pekanbaru
5.	KAP. Drs. Selamat Sinuraya & Rekan (Cabang)	Jl. Paus No.43C RT 001 RW 006 Pekanbaru 28125
6.	KAP. Eljufri	Jl. Mandala No. 71 RT. 001 RW. 014.
7.	KAP. Griselda, Wisnu & Arum (Cabang)	Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 50A Sukajadi Pekanbaru 28122
8.	KAP. Jojo Sunarjo & Rekan (Cabang)	Jl. Sultan Agung GG Asoka No. 51. Kel. Sukamulia, Kec. Sail Pekanbaru 28000
9.	KAP. Khairul	Jl. D. I. Panjaitan No. 2D Pekanbaru
10.	KAP. Nurmalia Elfina	Jl. Sultan Agung GG Asoka No. 51
11.	KAP. Rama Wendra (Cabang)	Jl. Wolter Monginsidi No. 22B Pekanbaru
12.	KAP. Tantri Kencana	Jl. Teratai No.33, Pulau Karam, Kec. Sukajadi Kota Pekanbaru, Riau 28156
13.	KAP. Yaniswar & Rekan (Pusat)	Jl. Walet No.4, Simpang Tiga, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau

Sumber : (www.iapi.or.id, 2025)

3.4 Prosedur Pengumpulan Data¹¹

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer, yaitu metode survei. Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.¹⁰ Metode ini memerlukan adanya kontak atau hubungan antara peneliti dengan subjek (responden) penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dengan responden. Data penelitian berupa data subjek yang menyatakan opini, sikap, pengalaman atau karakteristik subjek penelitian secara individual atau secara kelompok. Data yang diperoleh sebagian besar merupakan data deskriptif. Ada dua teknik pengumpulan data dalam metode survei, yaitu wawancara dan kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 2018).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner yaitu pengumpulan data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran peneliti. Pertanyaan dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuesioner.⁷³ Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan. Kuesioner dapat didistribusikan dengan berbagai cara, antara lain kuesioner disampaikan langsung oleh peneliti, dikirim bersama-sama dengan pengiriman paket atau majalah, diletakkan ditempat-tempat yang ramai dikunjungi banyak orang, dikirim melalui pos, faksimile atau menggunakan teknologi komputer. Pada penelitian ini peneliti mendistribusikan kuesioner disampaikan langsung ke auditor pada kantor akuntan publik di Pekanbaru

⁴3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Variabel Dependen (Y)

3.5.1.1 Kinerja Auditor (Y)

Menurut Mulyadi (⁵2016) kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas-tugas yang telah diselesaikan oleh auditor yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. ⁹Kinerja Auditor adalah hasil kerja seseorang yang melakukan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan yang memiliki tujuan untuk memastikan laporan keuangan menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. ⁵Kinerja auditor menjadi tolak ukur dalam kesuksesan suatu tugas untuk mengatasi masalah yang terjadi pada beberapa kasus keuangan yang dewasa ini menjadi perhatian utama.

Ada banyak kasus kecurangan yang terjadi, ⁶skandal pemalsuan dan manipulasi laporan keuangan baik dalam skala internasional maupun nasional. Kinerja adalah faktor penting pada lingkup organisasi karena kinerja mencerminkan hasil dari karyawan pada waktu tertentu, kinerja juga sebagai tingkat yang mencerminkan keberhasilan sebuah organisasi. Hal ini tidak terkecuali pada organisasi di KAP (Kantor Akuntan Publik) yang kinerjanya menjadi perhatian tidak hanya untuk klien yang menggunakan jasanya tetapi menjadi perhatian masyarakat karena auditor pada KAP mempunyai tanggung jawab pada laporan keuangan yang diaudit yang dapat dipercaya serta sesuai kebenaran atau fakta yang ada.

Menurut Wibowo (2011) Indikator kinerja untuk ¹ ukuran dan penilaian dari perilaku atau di tempat kerja, mencakup:

1. Kualitas

Kinerja seseorang dinyatakan baik apabila kualitas *output* yang dihasilkan lebih baik atau sama dengan target yang ditentukan.

2. Kuantitas

Kinerja seseorang diukur dari jumlah output yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu juga menjadi pertimbangan dalam mengukur kinerja seseorang tanpa mengabaikan kualitas atau kuantitas output yang dicapai.

4. Kooperatif

Kinerja dinilai dari kemampuan individu untuk tetap bersikap kooperatif dengan pekerja lain dan juga harus menyelesaikan tugas masing-masing.

5. Komitmen

Kemauan atau kemampuan seseorang untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri.

Untuk menilai pengaruh kinerja auditor maka responden diminta untuk menjawab bagaimana persepsi mereka, memilih diantara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai kejawaban sangat tidak setuju pada kuesioner. Kuesioner yang digunakan diadopsi dari (Wibowo, 2011). Dan kemudian masing-masing item pertanyaan tersebut kemudian diukur dengan menggunakan *skala likert* sebagai skala pengukuran. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Adapun pengukuran *skala likert* adalah ¹⁵Sebagai berikut :

Tabel 3.2 : Skala Pengukuran

Skala	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

3.5.2 Variabel Independen (X)

3.5.2.1 ⁵⁹*Self-Efficacy* (X₁)

Menurut Robbins (2015) *self-efficacy* ¹adalah kepercayaan diri yang merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Semakin tinggi kepercayaan diri, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Jadi, dalam situasi sulit orang dengan kepercayaan diri rendah lebih mungkin mengurangi usaha atau melepaskannya sama sekali, sementara orang dengan kepercayaan diri yang tinggi akan semakin giat mencoba untuk mengatasi tantangan tersebut.

Penting bagi seseorang memiliki *self-efficacy* karena berkaitan dengan keyakinan, optimisme, individualitas, dan tidak bergantung. *Self-efficacy* merupakan penilaian yang dilakukan pada diri sendiri apakah ia dapat melakukan baik atau buruk, ⁵⁹bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Seseorang yang mempunyai *self-efficacy* yang relatif tinggi dalam suatu kondisi akan melakukan berbagai upaya dengan mencapai tujuan yang

diharapkan, auditor yang memiliki *self-efficacy* yang cukup tinggi akan memicu auditor dalam peningkatan kinerja profesinya. Ada 3 (tiga) Indikator *self-efficacy*/kepercayaan diri yaitu sebagai berikut:

1. *Level* (Tingkat Kesulitan). Yaitu sejauh mana individu dapat menentukan tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang mampu dilaksanakannya. Penilaian dari aspek ini dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu dengan melihat apakah individu dapat membuat yang menantang, yakin dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dan apakah individu tersebut mengetahui minatnya dan kemampuannya sehingga dapat memilih pekerjaan yang dirasa sesuai.
2. *Strength* (Kekuatan). Yaitu sejauh mana kekuatan atau keyakinan akan level tersebut, apakah kuat atau lemah, yang dapat dilihat dari konsistensi individu tersebut dalam mengerjakan tugasnya.
3. *Generality* (Luas Cakupan Perilaku). Yaitu bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas-tugas dan pengalaman-pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas-tugas atau pekerjaan. Misalnya, apakah ia dapat menjadikan pengalaman atau menjadi suatu hambatan atau bahkan diartikan sebagai kegagalan.

Untuk menilai pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Auditor tersebut maka responden diminta untuk menjawab bagaimana persepsi mereka masing-masing dengan memilih diantara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai dengan jawaban sangat tidak setuju pada kuesioner. Kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian (Sari, 2012). Dan kemudian masing-masing item pertanyaan tersebut kemudian diukur dengan menggunakan skala likert

sebagai skala pengukuran. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Adapun pengukuran *skala likert* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 : Skala Pengukuran

Skala	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

3.5.2.2 *Emotional Quotient* (EQ) (X₂)

Emotional Quotient (EQ)/kecerdasan emosional adalah keterampilan individu dalam mengatur emosi yang ada dalam dirinya dengan intelegensi, serta menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkan melalui pengendalian diri (Goleman, 2015). *Emotional Quotient* (EQ) / kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berpikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan dalam berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan yang tepat.

Emotional Quotient (EQ) atau yang biasa disebut kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang melibatkan pengendalian diri. *Emotional Quotient* (EQ)/kecerdasan emosional merupakan keterampilan individu dalam

mengatur emosi yang ada dalam dirinya dengan intelegensi, serta menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkan melalui pengendalian diri. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik, dapat berpikir dengan jernih dan membuat keputusan di keadaan terdesak atau tertekan. Goleman (2015) menerangkan suatu konsep bahwasanya ada dua macam kerangka kerja kecakapan emosi, yaitu kecakapan pribadi dan kecakapan sosial. Masing-masing dari kecakapan tersebut memiliki indikator-indikator tertentu yang digabung menjadi 5 indikator. Adapun 5 (lima) indikator *Emotional Quotient* (EQ) adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Diartikan dengan mengetahui apa yang dirasakan oleh seorang individu pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. Kesadaran diri memang penting apabila seseorang ceroboh, tidak memperhatikan dirinya sendiri secara akurat, maka hal itu akan merugikan dirinya sendiri dan berdampak negatif bagi orang lain.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Menguasai diri sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sasaran.

3. Motivasi (*Motivation*)

Merupakan kekuatan mental yang mendorong terbentuknya perilaku yang memiliki tujuan tertentu. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran dan insentif.

4. Empati (*Social Awareness*)

Dimaksudkan dengan memahami perasaan atau masalah orang lain dan berfikir dengan sudut pandang mereka, menghargai perbedaan perasaan orang mengenai berbagai hal. Empati menekankan pentingnya mengindra perasaan perspektif orang lain sebagai dasar untuk membangun interpersonal yang sehat.

5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan untuk untuk bekerjasama dalam tim.

Untuk menilai pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) terhadap kinerja auditor tersebut maka responden diminta untuk menjawab bagaimana persepsi mereka masing-masing dengan memilih diantara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai dengan jawaban sangat tidak setuju pada kuesioner. Kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian (Dewi, 2011). Dan kemudian masing-masing item pertanyaan tersebut kemudian¹⁹ diukur dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018).

Adapun pengukuran Skala likert adalah ¹⁵Sebagai berikut :

Tabel 3.4 : Skala Pengukuran

Skala	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

3.5.2.3 Etika Profesi (X₃)

Etika profesi adalah ¹²suatu sikap etis yang dimiliki seorang professional sebagai bagian integral dari sikap hidup dalam mengembangkan tugasnya serta menerapkan norma-norma etis umum pada bidang-bidang khusus (profesi) dalam kehidupan manusia. Etika profesi ¹⁴berperan sebagai sistem norma, nilai, dan aturan profesional secara tertulis yang dengan tegas menyatakan apa yang benar atau baik, dan apa yang tidak benar atau tidak baik bagi seorang profesional. Dengan kata lain, etika profesi dibuat agar seorang profesional bertindak sesuai dengan aturan dan menghindari tindakan yang tidak sesuai dengan etika profesi (Ridlwan, 2021).

Dalam menjalankan tanggung jawabnya auditor tentu memerlukan ²⁸etika profesi, setiap auditor harus mematuhi etika profesi untuk menghindari perilaku-perilaku yang menyimpang. Etika profesi memiliki peran dalam menetapkan standar dari perilaku anggota agar sesuai dengan norma yang telah ditetapkan. Etika profesi yang tidak dipatuhi auditor dapat menyebabkan penurunan kinerja auditor (Mulyadi, 2014).

Menurut (Mulyadi, 2014) Indikator yang digunakan untuk mengukur ¹²etika profesi akuntan adalah:

1. Tanggung Jawab Profesi.

Dalam melakukan tanggung jawabnya secara profesional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.

2. Kepentingan Publik

Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen dan profesionalitas.

3. Integritas

Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.

4. Objektivitas

Setiap anggota harus menjaga objektivitas dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalismenya.

5. Kompetensi dan Kehati-hatian Profesional

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan kehati-hatian, kompetensi dan ketekunan, serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan ketrampilan profesional pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja memperoleh manfaat dari jasa

profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik legislasi dan teknik yang paling mutakhir.

6. Kerahasiaan

Setiap anggota harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan kecuali bila ada hak dan kewajiban yang profesional atau hukum untuk mengungkapkannya.

7. Standar Teknis

Setiap anggota harus²⁴ melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar profesional yang relevan. Sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerima jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan obyektivitas.

² Untuk menilai pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor tersebut maka responden diminta untuk menjawab bagaimana persepsi mereka masing-masing dengan memilih diantara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai dengan jawaban sangat tidak setuju pada kuesioner. Kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian (Kusuma, 2012). Dan kemudian masing-masing item pertanyaan tersebut kemudian¹⁹ diukur dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018).

Adapun pengukuran Skala likert adalah ¹⁵Sebagai berikut :

Tabel 3.5 : Skala Pengukuran

Skala	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

3.6 Teknik Analisa Data

Analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil. Dalam tahap-tahap analisa data yang digunakan untuk mengukur keabsahan dari ⁷¹hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Tahap-tahap pengujian dilakukan dengan perhitungan profil responden, distribusi jawaban responden, ²¹uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesa. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.

²3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah teknik statistik yang bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai karakteristik dari suatu kelompok data atau lebih sehingga pemahaman akan ciri-ciri khusus dari kelompok data tersebut dapat diketahui. ¹⁹Uji statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, dan minimum (Ghozali, 2016). Contoh statistik deskriptif yang sering muncul adalah, tabel, diagram, grafik, dan besaran-besaran lain di majalah dan koran-koran. Dengan statistik deskriptif, kumpulan data yang diperoleh akan tersaji dengan ringkas dan

rapi serta dapat memberikan informasi inti dari kumpulan data yang ada. Informasi yang dapat diperoleh dari statistika deskriptif ini antara lain ukuran penyebaran data, serta kecendrungan suatu gugus data.

² 3.6.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yaitu teknik pengujian yang ⁴⁴ bertujuan untuk mengetahui kualitas data yang digunakan dalam penelitian, ada 2 ³ uji kualitas data dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Adapun Penjelasan uji validitas dan uji reabilitas adalah sebagai berikut :

¹⁰ 3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. ¹⁰ untuk mengetahui apakah suatu item dikatakan valid atau tidak maka dilakukan perbandingan antara koefisien r hitung dengan koefisien r tabel. Jika korelasi antar butir dengan skor total lebih ⁹⁴ dari 0,05 maka instrumen tersebut dinyatakan valid, atau sebaliknya jika korelasi antar butir dengan skor total ³ kurang dari 0,05 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dan jika r hitung $> r$ tabel dengan $\alpha = 0,05$ maka koefisien korelasi tersebut signifikan. Pengujian ⁴ validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria uji apabila *correlated item – total correlation* lebih besar dibandingkan dengan 0,05 maka data tersebut kuat (*valid*).

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa ⁶⁷ reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian ini dilakukan untuk menghitung koefisien *Cronbach alpha*. Instrumen dapat dikatakan handal (*riable*) apabila mempunyai koefisien *Cronbach alpha* > 0,6. Untuk nilai reliabilitas jika semakin mendekati 1.00 dapat dikatakan skala tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi, semakin mendekati 0, berarti semakin rendah.

3.6.3 Uji ⁶⁷ Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian, dan ⁷⁹ untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan valid untuk mencari peramalan. Dalam penelitian tidak semua asumsi model regresi tersebut akan diuji. Asumsi yang tidak akan diuji adalah autokorelasi. Autokorelasi tidak diuji dengan alasan karena data yang akan dikumpulkan dan diolah merupakan data *cross section* bukan data *time series* yang merupakan penyebab terjadinya autokorelasi. Dengan demikian dalam penelitian ini, asumsi model yang akan digunakan adalah pengujian *disturbance erro* (normalitas), heteroskedastisitas, dan multikolnieritas. Pengujian asumsi klasik ini dilakukan ⁸² dengan menggunakan bantuan *Software SPSS versi 25*. Adapun penjelasan mengenai ⁵ uji normalitas, uji heterokodestisitas, dan uji multikolnieritas adalah sebagai berikut :

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal dan tidak. Model

regresi yang baik adalah memiliki distribusi data secara normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Untuk menguji normalitas data dapat dilakukan dengan dua cara:

- a. Pertama, dengan melihat ⁸⁷ grafik normal *probability plot* dasar pengambilan keputusan ¹¹ dari tampilan grafik normal. *Probability Plot* yaitu jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti menunjukkan pola distribusi yang normal sehingga model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal berarti tidak menunjukkan pola distribusi normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Kedua, pengujian normalitas yang lainnya adalah dengan menggunakan analisis statistik. Pengujian ini ⁷³ digunakan untuk menguji normalitas residual suatu model regresi adalah dengan ³⁰ menggunakan uji statistik non parametrik KS (*Kolmogorov-Smirnov*). Apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 5%, berarti data residual terdistribusi secara normal.

¹¹ 3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik

scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila di dalam grafik *scatterplot* terdapat titik-titik tersebar dan berpola tidak teratur maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak ditemukan permasalahan heteroskedasitas (Ghozali, 2016).

3.6.3.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016), uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik antar variabel independen seharusnya tidak terjadi korelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF) yang dapat dilihat dari *output* SPSS. Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

1. Jika nilai *tolerance* $> 10\%$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance* $< 10\%$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.6.4 Uji Hipotesa

3.6.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda adalah alat analisa peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur apakah variabel independen (variable bebas) yaitu *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ) dan Etika Profesi yang diuji memiliki pengaruh secara parsial serta simultan terhadap variabel dependen (variable terikat) yaitu Kinerja Auditor.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = *Self-Efficacy*

X_2 = *Emotional Quotient* (EQ)

X_3 = Etika Profesi

ε = *Error*

3.6.4.2 Pengujian Koefisien Regresi Parsial (uji-t)²

Menurut (Ghozali, 2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan berapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesa dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesa terima. Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesa ditolak. Ini berarti secara parsial independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.4.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F di gunakan pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel-variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang di gunakan ⁵ adalah jika probability value < 0,05, maka H_3 diterima dan jika probability value > 0,05, maka H_3 di tolak. Uji F dapat juga ² di lakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Jika F hitung > F tabel, maka H_3 diterima artinya, data yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika F hitung < F tabel maka H_3 di tolak. Artinya, data yang ada membuktikan bahwa semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

3.6.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2) ³

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti ³ variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien

determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Dalam kenyataanya nilai *adjusted* R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. ³⁴ Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka *adjusted* $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka *adjusted* $R^2 = (1-k)/(n-k)$, jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai negatif (Ghozali, 2016).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru yang bersedia untuk dimintai kerjasama sebagai responden. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner). Distribusi penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 : Data Distribusi Penyebaran Kuesioner

No	Nama Kantor Akuntan Publik	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali
1.	KAP. Boy Febrian	3	3
2.	KAP. Budiandru & Rekan (Cab)	5	3
3.	KAP. Drs. Hardi & Rekan	5	5
4.	KAP. Drs. Katio & Rekan (Cab)	3	3
5.	KAP. Drs. Selamat Sinuraya & Rekan (Cab)	5	3
6.	KAP. Eljufri	20	17
7.	KAP. Griselda, Wisnu & Arum (Cab)	10	10
8.	KAP. Jojo Sunarjo & Rekan (Cab)	3	3
9.	KAP. Khairul	5	5
10.	KAP. Nurmalia Elfina	3	2
11.	KAP. Rama Wendra (Cab)	10	10
12.	KAP. Tantri Kencana	3	3
13.	KAP. Yaniswar & Rekan (Pusat)	5	5
Jumlah		80	72

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa peneliti menyebarkan kuesioner kepada 13 Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. Peneliti menyebarkan sebanyak 80 kuesioner. Kuesioner yang disebar disertai surat izin penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri. Identitas responden dijamin kerahasiaannya serta tujuan penelitian yang mana hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Dari 80 kuesioner yang disebar jumlah yang kembali adalah sebanyak 72 kuesioner. Kuesioner yang tidak kembali dikarenakan penyebaran dan waktunya kurang tepat dimana para auditor sedang melakukan banyak pekerjaan sehingga ada kuesioner yang tidak kembali. berikut ini gambaran singkat mengenai tingkat pengembalian (*respon date*) dari kuesioner penelitian.

54

Tabel 4.2 : Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah kuesioner disebar	80	100%
2	Jumlah kuesioner kembali	72	90%
3	Jumlah kuesioner tidak kembali	8	10%
75	Total kuesioner yang bisa diolah	72	90%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa kuesioner yang disebar sebanyak 80 kuesioner yang dikirim, jumlah kuesioner yang dikembalikan sebanyak 72 kuesioner adapun kuesioner yang tidak kembali sebanyak 8 kuesioner dan kuesioner yang dapat diolah adalah sebanyak 72 kuesioner. Maka dari itu tingkat pengembalian kuesioner (*respon date*) mencapai 90%.

5

4.1.2 Deskripsi Responden

Sumber data dalam penelitian ini menjelaskan tentang identitas dari 72 auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Pekanbaru, sehingga mampu memberikan informasi terkait variabel yang sedang diteliti yaitu *Self-Efficacy*,

Emotional Quotient (EQ), Etika Profesi dan Kinerja Auditor. Deskripsi yang dijelaskan ditinjau mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan banyak penugasan. Adapun rincian demogrfi responden dari 13 kantor akuntan publik di Pekanbaru dapat dilihat dari tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 : Demografi Responden

No	Data	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin	72	100%
	Laki-Laki	28	39%
	Perempuan	44	61%
2.	Pendidikan Terakhir	72	100%
	D3	10	14%
	S1	52	72%
	S2	8	11%
	S3	2	3%
3.	Lama Bekerja	72	100%
	1-3 Tahun	42	58%
	4-6 Tahun	12	17%
	7-9 Tahun	9	12%
	10-12 Tahun	5	7%
	13-15 Tahun	2	3%
	>15 Tahun	2	3%
4.	Banyak Penugasan	72	100%
	< 5 Penugasan	13	18%
	5-10 Penugasan	24	33%
	10-20 Penugasan	27	38%
	>20 Penugasan	8	11%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan mendominasi dengan jumlah 44 responden atau sebesar 61%, sedangkan sisanya sebanyak 28 responden atau sebesar 39% berjenis kelamin laki-laki. Responden dengan pendidikan terakhir Starata Satu (S1) lebih mendominasi dengan jumlah 52 responden atau sebesar 72%, sedangkan sisanya sebanyak 10 responden atau sebesar 14 % pendidikan terakhir D3, sebanyak 8

responden atau sebesar 11% pendidikan terakhir S2 dan 2 responden atau sebesar 3% pendidikan terakhir S3. Mayoritas responden dengan lama bekerja 1-3 tahun atau sebesar 58%, sedangkan sisanya sebanyak 12 responden atau sebesar 17% lama bekerja 4-6 tahun, sebanyak 9 responden atau sebesar 12% lama bekerja 7-9 tahun, sebanyak 5 responden atau sebesar 7% lama bekerja 10-12 tahun, sebanyak 2 responden atau sebesar 3% lama bekerja 13-15 tahun dan 2 responden atau sebesar 3% lama bekerja lebih dari 15 tahun. Responden dengan banyak penugasan 10-20 penugasan mendominasi dengan jumlah 27 responden atau sebesar 38 %, sedangkan sisanya sebanyak 24 responden atau sebesar 33% dengan banyak penugasan 5-10 penugasan, 13 responden atau sebesar 18% dengan banyak penugasan kurang dari 5 penugasan dan 8 responden atau sebesar 11% dengan banyak penugasan lebih besar dari 20 penugasan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2018). Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum. Pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan statistik deskriptif dengan jumlah 72 responden, dimana masing-masing variabel yang digunakan meliputi *self-efficacy*, *emotional quotient (eq)*, etika profesi dan kinerja auditor.

Berikut ini rangkuman ¹⁰ Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 : Hasil Uji Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Self-Efficacy</i>	72	52	80	64.57	10.705
<i>Emotional Quotient (EQ)</i>	72	42	70	56.37	10.396
Etika Profesi	72	30	50	41.10	8.573
⁶ Kinerja Auditor	72	36	60	53.82	7.442
<i>Valid N (Listwise)</i>	72				

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2024

Pada tabel 4.4 di atas menjelaskan ⁶ bahwa jumlah data (N) yang diolah pada penelitian ini berjumlah 72 responden. Terdapat tiga variabel independen yaitu *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient (EQ)*, dan Etika Profesi serta Kinerja Auditor sebagai variabel dependen. Pada variabel *Self-Efficacy* (X_1) ⁶ terdiri dari 16 pertanyaan. Responden memiliki nilai minimum jawaban adalah 52 dan nilai maksimum adalah 80, dengan rata-rata jawaban adalah 64,57 serta standar deviasi sebesar 10,705. Variabel *Emotional Quotient (EQ)* (X_2) terdiri dari 14 pertanyaan. Responden ⁶ memiliki nilai minimum jawaban adalah 42 dan nilai maksimum adalah 70, dengan rata-rata jawaban adalah 56,37 serta standar deviasi sebesar 10,396. Variabel Etika Profesi (X_3) terdiri dari 10 pertanyaan. Responden memiliki nilai minimum jawaban adalah 30 dan nilai maksimum adalah 50, dengan rata-rata jawaban adalah 41,10 serta standar deviasi sebesar 8,573. Sedangkan variabel Kinerja Auditor (Y) terdiri dari 12 pertanyaan. Responden memiliki nilai minimum jawaban adalah 36 dan nilai maksimum adalah 60, dengan rata-rata jawaban adalah 53,82 serta standar deviasi sebesar 7,442.

20

4.2.2 Uji Kualitas Data

4.2.2.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner) dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df). Kuesioner dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dibanding dengan r tabel dengan penggunaan tingkat signifikansinya 0,05 untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dimana n merupakan jumlah sampel penelitian. Maka pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 72, sehingga dapat dihitung besarnya $df = 72 - 2 = 70$, maka nilai r tabel yang akan digunakan adalah 0,231. Tabel Berikut menunjukkan hasil uji validitas dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

18

Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Self-Efficacy (X_1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,891	0,231	Valid
2	0,893	0,231	Valid
3	0,900	0,231	Valid
4	0,884	0,231	Valid
5	0,885	0,231	Valid
6	0,913	0,231	Valid
7	0,901	0,231	Valid
8	0,851	0,231	Valid
9	0,841	0,231	Valid
10	0,793	0,231	Valid
11	0,736	0,231	Valid
12	0,876	0,231	Valid
13	0,849	0,231	Valid
14	0,851	0,231	Valid
15	0,762	0,231	Valid
16	0,826	0,231	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa data yang diolah atas pertanyaan-pertanyaan variabel independen yaitu *self-efficacy* setelah diuji validitas dengan signifikasinya 0,05 dan $df = 70$ untuk 16 (enam belas) item pertanyaan pada kuesioner diperoleh hasil nilai *person correlation* (r_{hitung}) lebih besar dibandingkan r_{tabel} maka menunjukkan pertanyaan pada variabel *self-efficacy* dinyatakan valid ditingkat signifikansi 0,05 dari semua pertanyaan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,231.

40
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas *Emotional Quotient (EQ)* (X_2)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,963	0,231	Valid
2	0,944	0,231	Valid
3	0,925	0,231	Valid
4	0,944	0,231	Valid
5	0,969	0,231	Valid
6	0,942	0,231	Valid
7	0,919	0,231	Valid
8	0,957	0,231	Valid
9	0,945	0,231	Valid
10	0,930	0,231	Valid
11	0,946	0,231	Valid
12	0,939	0,231	Valid
13	0,963	0,231	Valid
14	0,964	0,231	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa data yang diolah atas pertanyaan-pertanyaan variabel independen yaitu *Emotional Quotient (EQ)* setelah diuji validitas dengan signifikasinya 0,05 dan $df = 70$ untuk 14 (empat belas) item pertanyaan pada kuesioner diperoleh hasil nilai *person correlation* (r_{hitung}) lebih besar dibandingkan r_{tabel} maka menunjukkan pertanyaan pada variabel *Emotional Quotient (EQ)* dinyatakan valid ditingkat signifikansi 0,05 dari semua pertanyaan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,231.

50

Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas Etika Profesi (X₃)

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,950	0,231	Valid
2	0,910	0,231	Valid
3	0,926	0,231	Valid
4	0,996	0,231	Valid
5	0,951	0,231	Valid
6	0,950	0,231	Valid
7	0,941	0,231	Valid
8	0,950	0,231	Valid
9	0,998	0,231	Valid
10	0,951	0,231	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa data yang diolah atas pertanyaan-pertanyaan variabel independen yaitu etika profesi setelah diuji validitas dengan signifikasinya 0,05 dan df = 70 untuk 10 (sepuluh) item pertanyaan pada kuesioner diperoleh hasil nilai *person correlation* (r_{hitung}) lebih besar dibandingkan r_{tabel} maka menunjukkan pertanyaan pada variabel etika profesi dinyatakan valid ditingkat signifikansi 0,05 dari semua pertanyaan r_{hitung} > r_{tabel} sebesar 0,231.

6

Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor (Y)

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,861	0,231	Valid
2	0,865	0,231	Valid
3	0,914	0,231	Valid
4	0,864	0,231	Valid
5	0,921	0,231	Valid
6	0,898	0,231	Valid
7	0,884	0,231	Valid
8	0,866	0,231	Valid
9	0,854	0,231	Valid
10	0,859	0,231	Valid
11	0,854	0,231	Valid
12	0,843	0,231	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa data yang diolah atas pertanyaan-pertanyaan variabel independen yaitu kinerja auditor setelah diuji validitas dengan signifikasinya 0,05 dan $df = 70$ untuk 12 (dua belas) item pertanyaan pada kuesioner diperoleh hasil nilai *person correlation* (r_{hitung}) lebih besar dibandingkan r_{tabel} maka menunjukkan pertanyaan pada variabel kinerja auditor dinyatakan valid ditingkat signifikansi 0,05 dari semua pertanyaan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,231.

4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keadaan kuesioner dan sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* berada di atas 0,6. Untuk nilai reabilitas jika semakin mendekati 1,00 dapat dikatakan skala tersebut memiliki reabilitas yang tinggi, semakin mendekati 0,6 berarti semakin rendah. Hasil penelitian dengan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Level Cronbach's Alpha	Keterangan
Self-Efficacy (X_1)	0,988	0,6	Reliabel
Emotional Quotient (EQ) (X_2)	0,975	0,6	Reliabel
Etika Profesi (X_3)	0,991	0,6	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,972	0,6	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan nilai *cronbach alpha* atas variabel *Self-Efficacy* sebesar 0,988, *Emotional Quotient* (EQ) sebesar 0,975, Etika Profesi sebesar 0,991, dan Kinerja Auditor sebesar 0,972. Dengan demikian dapat

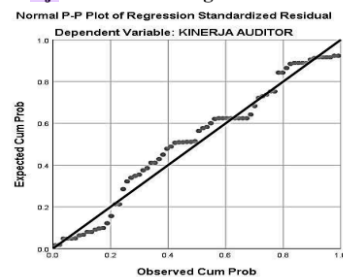
disimpulkan bahwa hasil pengujian masing-masing variabel penelitian menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga penelitian tersebut menghasilkan pengukuran yang reliabel atau konsisten.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dapat bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal dan tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data secara normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Untuk menguji normalitas data dapat dilakukan dengan dua cara. Pertama, dengan melihat grafik normal probability plot dasar pengambilan keputusan dari tampilan grafik normal. *Probability Plot* yaitu jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti menunjukkan pola distribusi yang normal sehingga model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal berarti tidak menunjukkan pola distribusi normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1 : Uji Normalitas dengan Grafik *Probability Plot*

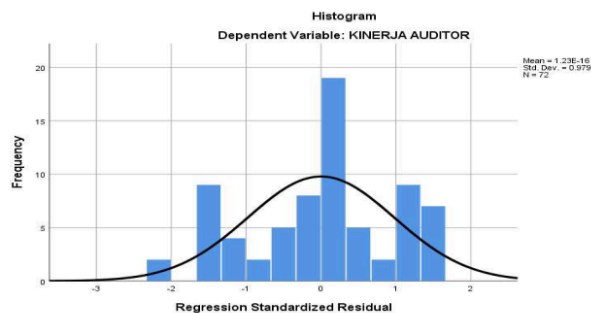


Sumber : Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat dari grafik *chart normal probability plot* yang mana menunjukkan data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal tersebut dikarenakan titik-titik pada gambar distribusi mendekati garis diagonal, tidak melenceng ke kanan dan ke kiri dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian adalah normal.

Uji normalitas kedua adalah melihat grafik histogram dan menggunakan analisis statistik. Pengujian ini digunakan untuk menguji normalitas residual suatu model regresi adalah dengan menggunakan uji statistik non parametrik KS (*Kolmogorov-Smirnov*). Apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 5%, berarti data residual terdistribusi secara normal. Hasil dari penelitian uji normalitas pada gambar 4.2 grafik histogram variabel kinerja auditor yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.2 : Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



Sumber : Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat dilihat dari grafik histogram menunjukkan bahwa grafik histogram memberikan distribusi yang mendekati normal dan membentuk simetris tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri. Untuk

memperkuat asumsi normal atau tidaknya penelitian, yang mana sebelumnya telah dijelaskan pada gambar normal *p-p plot* dan histogram di atas maka dilakukan uji *non-parametik Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan membua hipotesis berupa H_0 dimana data residual berdistribusi normal dan H_a yang berarti data residual tidak berdistribusi normal.

Data residual berdistribusi normal jika probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, sedangkan apabila signifikansinya data kurang dari 5% maka data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal. Adapun hasil output SPSS uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 : Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		72
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	6.78627413
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.090
	<i>Positive</i>	.086
	<i>Negative</i>	-.090
<i>Test Statistic</i>		.090
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai sig = 0,200 sehingga > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian ini memenuhi uji asumsi klasik normalitas *Kolmogorov-Smirnov*.

4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016), uji ini bertujuan⁶⁸ menguji apakah pada model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS. Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan, jika nilai *tolerance* > 10% dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Jika nilai *tolerance* < 10% dan nilai VIF > 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Adapun hasil output spss uji multikolinieritas³³ dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 : Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Tolerance			VIF	
		B	Std. Error						
1	(Constant)	36.445	5.128		7.108	.000			
	Self-Efficacy	.166	.153	.239	1.088	.280	.252	3.961	
	Emotional Quotient	-.012	.142	-.016	-.081	.935	.311	3.212	
	Etika Profesi	.177	.182	.204	.974	.334	.279	3.586	

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2024

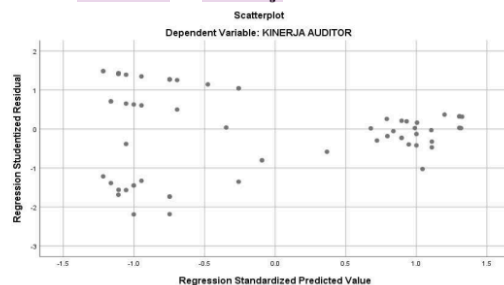
Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0,10 (*tolerance* > 10) dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10,00 (VIF < 10,00). Nilai *tolerance* untuk variabel *Self-Efficacy* sebesar 0,252, variabel *Emotional Quotient* (EQ) sebesar 0,311 dan variabel Etika Profesi sebesar 0,279. Nilai VIF (*Variance Inflation*

Factor) untuk variabel *Self-Efficacy* sebesar 3,961, variabel *Emotional Quotient* (EQ) sebesar 3,212 dan variabel Etika Profesi sebesar 3,586. Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terdapat di dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas.

4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila di dalam grafik *scatterplot* terdapat titik-titik tersebar dan berpola tidak teratur maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak ditemukan permasalahan heteroskedasitas (Ghozali, 2016). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.3 : Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber : Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk

suatu pola tertentu. Hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, sehingga data dilanjutkan untuk uji berikutnya.

4.2.4 Hasil Uji Hipotesa

Uji hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban teoritis yang terkandung dalam pernyataan hipotesis yang juga merupakan jawaban atas masalah penelitian yang secara rasional didukung oleh fakta yang dikumpulkan atau yang telah diperoleh dan dianalisis dalam pengujian data (Indriantoro & Supomo, 2016).

4.2.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda adalah alat analisa peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur apakah variabel independen (variable bebas) yaitu *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ) dan Etika Profesi yang diuji memiliki pengaruh secara parsial serta simultan terhadap variabel dependen (variable terikat) yaitu Kinerja Auditor. Berikut hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.445	5.128		7.108	.000
Self-Efficacy	.166	.153	.239	1.088	.280
Emotional Quotient	-.012	.142	-.016	-.081	.935
Etika Profesi	.177	.182	.204	.974	.334

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2024

Dari tabel 4.12³⁷ uji regresi linier berganda maka diperoleh persamaan regresi linier berganda¹⁷ sebagai berikut:

$$Y = 36,445 + 0,166X_1 - 0,012X_2 + 0,177X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa:

1. Diketahui nilai konstanta sebesar 36,445 menyatakan bahwa jika *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan Etika Profesi dinilainya 0, maka⁵ Kinerja Auditor akan tetap sebesar 36,445.
2. Diketahui variabel *Self-Efficacy* (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,116 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1% dari *Self-Efficacy* menyebabkan kenaikan pada Kinerja Auditor.
3. Diketahui variabel *Emotional Quotient* (EQ) (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,012 dan bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1% dari *Emotional Quotient* (EQ) menyebabkan penurunan pada Kinerja Auditor.
4. Diketahui variabel Etika Profesi (X_3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,177 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1% dari Etika Profesi menyebabkan kenaikan pada Kinerja Auditor.

4.2.4.2 Hasil Pengujian Koefisien Regresi Parsial (uji-t)²

Menurut (Ghozali, 2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan berapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Pada penelitian ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel *Self-Efficacy* mempengaruhi Kinerja Auditor, variabel *Emotional Quotient* (EQ)

mempengaruhi Kinerja Auditor dan variabel Etika Profesi mempengaruhi Kinerja Auditor. Hipotesa yang akan diuji yaitu hipotesa nol (H_0) dan hipotesa alternatifnya (H_a). Penerimaan atau penolakan hipotesa dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $t_{hitung} > 0,05$, maka H_a diterima.
2. Jika nilai $t_{hitung} < 0,05$, maka H_a ditolak.

Kemudian dilakukan pengujian dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk menentukan nilai t_{tabel} ditentukan dengan tingkat signifikansi (α) 5% (0,05) maka $(0,05/2)$ dengan derajat kebebasan $df (n-k) = (72-4)$ adalah 68 sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,995. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13 : Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	36.445	5.128		.000
	Self-Efficacy	.166	.153	.239	.280
	Emotional Quotient	-.012	.142	-.016	.935
	Etika Profesi	.177	.182	.204	.334

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan hasil uji regresi parsial (uji t), sehingga pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Variabel *Self-Efficacy* (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 1,088 < t_{tabel} 1,995 dengan nilai sig 0,280 > 0,05 maka H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

- b. Variabel *Emotional Quotient* (EQ) (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $-0,018 < t_{tabel} 1,995$ dengan nilai sig $0,935 > 0,05$ maka H_2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Emotional Quotient* (EQ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.
- c. Variabel Etika Profesi (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $0,974 < t_{tabel} 1,995$ dengan nilai sig $0,334 > 0,05$ maka H_3 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Etika Profesi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

4.2.4.3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel-variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang di gunakan adalah jika *probability value* $< 0,05$, maka H_4 diterima dan jika *probability value* $> 0,05$, maka H_4 di tolak. Uji F dapat juga di lakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_4 diterima artinya, data yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14 : Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662.853	3	220.951	4.595	.005 ^b
	Residual	3269.800	68	48.085		
11	Total	3932.653	71			

a. *Dependent Variable: Kinerja Auditor*

b. *Predictors: (Constant), Etika Profesi, Emotional Quotient, Self-Efficacy*

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Etika Profesi, *Emotional Quotient*, Self-Efficacy

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk variable independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara simultan dengan nilai sig adalah $0,005 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 4,595 > F_{tabel} 2,74$ dengan taraf nyata (tingkat kesalahan) 5% ($0,050$) $df_1 (k-1) = 4-1 = 3$ dan $df_2 (n-k) = 72-4 = 68$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama atau serentak variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). sehingga H_4 diterima.

4.2.4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut adalah tabel 4.15 yang menjelaskan hasil pengujian koefisien determinasi atau *adjusted R square* (R^2).

Tabel 4.15 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411 ^a	.169	.132	6.934
^a . Predictors: (Constant), Etika Profesi, Emotional Quotient, Self-Efficacy				
^b . Dependent Variable: Kinerja Auditor				

Sumber : Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau *adjusted R square* sebesar 0,132 atau sebesar 13%. hal ini berarti

13% dari variabel Kinerja Auditor bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel jika *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan Etika Profesi, sedangkan sisanya 87%, dijelaskan oleh variabel lain yang diluar model regresi penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor

Hasil analisis data secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,088 sedangkan t_{tabel} 1,995 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi untuk variabel *self-efficacy* lebih besar yaitu 0,280 dari taraf signifikan yang ditentukan yaitu 0,05 maka H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru dan hipotesis pertama ditolak.

Berdasarkan hasil tabulasi, variabel *Self-Efficacy* yang terdiri dari 16 item pertanyaan memperoleh rata-rata skor sebesar 64,57 dari total maksimum 80, dengan standar deviasi 10,705. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas auditor memiliki kepercayaan diri yang cukup tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas audit. Semua butir pernyataan valid ($r_{hitung} > 0,231$), responden memberikan jawaban konsisten pada skala 3-5, yang menunjukkan bahwa auditor percaya diri dalam menyelesaikan tugasnya, terutama dalam butir ke-6 '*Saya dapat menyelesaikan tugas yang menantang*' yang memperoleh korelasi kuat ($r_{hitung} > 0,913$). Namun, hasil regresi menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor.

Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun auditor memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, pengaruhnya terhadap performa tidaklah dominan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru, yang mana hal tersebut dikarenakan Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru umumnya memiliki prosedur audit yang sangat terstruktur dan standar. Setiap langkah audit sering kali telah ditetapkan dengan jelas, mengurangi ruang bagi inisiatif individu berdasarkan *self-efficacy* atau keyakinan diri.

¹¹ Hal ini sesuai dengan teori atribusi oleh Kelley (1972) yang menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja profesional, auditor cenderung mengatribusikan kinerjanya kepada faktor eksternal seperti kebijakan organisasi, supervisi dan prosedur ketat, bukan semata-mata kepercayaan diri. Hal ini juga diperkuat oleh kenyataan bahwa meskipun skor *self-efficacy* tinggi, beban kerja, standar audit, dan batasan organisasi membatasi realisasi penuh potensi individu. Seperti dalam butir ke-8 ⁵ *'Saya akan berusaha menyelesaikan semua pekerjaan audit dengan baik dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan.'* Ini mengarah pada komitmen terhadap pekerjaan audit, yang biasanya dijalankan dalam kerangka prosedur dan standar organisasi. Kata "*audit*" sendiri menunjukkan kegiatan formal dan terstruktur sesuai regulasi dan kebijakan organisasi. Dalam butir ke-12 *'Pengalaman membuat Saya mampu memprediksi dan mendeteksi risiko secara profesional.'* Frasa "*secara profesional*" serta "*risiko*" menunjukkan adanya standar atau prosedur kerja dalam organisasi, terutama dalam konteks pengawasan dan pengendalian risiko, yang merupakan bagian dari kebijakan organisasi. Dan dalam butir ke-13 *'Pengalaman yang dimiliki pada umumnya*

dapat meningkatkan atau mengembangkan karir Saya sebagai auditor'. Meskipun masih terkait dengan self-efficacy, ini juga menyiratkan hubungan dengan sistem karir organisasi, yang biasanya didasarkan pada kebijakan SDM dan prosedur promosi atau pengembangan karier.

²¹ Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani et al., (2022) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dari penelitian Maharani et al., (2022) dijelaskan oleh auditor jika ia mempunyai rasa percaya diri yang luas maka ia bisa mampu memaparkan karakter yang tegar, mengurangi stress dan tidak bisa dipengaruhi untuk dapat mencapai prestasinya ¹¹ di kantor akuntan publik di Kota Padang. Namun sesuai dengan konteks kerja auditor yang lebih menekankan sistem dan kepatuhan, bukan persepsi individual semata.

4.3.2 Pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) ⁶ Terhadap Kinerja Auditor

Hasil analisis data secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Emotional Quotient* (EQ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,018 sedangkan t_{tabel} 1,995 ⁵ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi untuk variabel *Emotional Quotient* (EQ) lebih besar ⁶⁶ yaitu 0,935 dari taraf signifikan yang ditentukan yaitu 0,05 ⁶ maka H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Emotional Quotient* (EQ) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor ² pada kantor akuntan publik (KAP) di Pekanbaru hipotesis kedua ditolak.

Berdasarkan hasil tabulasi, variabel *Emotional Quotient* (EQ) dalam penelitian ini terdiri dari 14 butir pertanyaan, dengan rata-rata skor 56,37 dari maksimum 70, dan standar deviasi 10,396, menunjukkan kecerdasan emosional responden dalam kategori tinggi dengan distribusi jawaban stabil antara skala 3-5. Seperti pada pernyataan dalam indikator "motivasi diri", "simpati", dan "keterampilan sosial" cenderung lebih bersifat personal, interpersonal, atau emosional, dan tidak langsung berkaitan dengan aspek teknis audit memiliki korelasi tinggi dengan skor total (rhitung > 0,9). Namun demikian, regresi parsial menunjukkan bahwa EQ tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Fenomena ini menegaskan bahwa meskipun auditor memiliki kecerdasan emosional yang baik, auditor pada kantor akuntan publik (KAP) di Pekanbaru mereka cenderung tidak memanfaatkannya dalam aktivitas audit yang sifatnya lebih teknis dan normatif yang lebih menuntut objektivitas dan ketepatan teknis. Seperti dalam butir ke-1 *'Saya merasa mampu menggunakan segenap pengetahuan Saya dalam melaksanakan proses pengauditan sesuai dengan SPAP'*. Langsung menyebut SPAP (Standar Profesional Akuntan Publik), yang merupakan acuan normatif dan teknis dalam audit. Dalam butir ke-2 *'Saya mempunyai kemampuan untuk mendapatkan bukti audit yang diperlukan'*. Berfokus pada pengumpulan bukti audit, yang merupakan aspek inti dari pekerjaan audit dan harus dilakukan secara objektif serta berdasarkan prosedur teknis. Dalam butir ke-5 *'Untuk menyelesaikan audit tepat waktu, Saya dapat memunda pemuasan sesaat Saya seperti menonton tv, jalan-jalan, dll'*. Mengarah pada komitmen terhadap tenggat waktu audit, bagian dari disiplin kerja

profesional yang normatif. Dalam butir ke-10¹³ 'Saya akan melakukan audit sebaik mungkin meskipun klien Saya sulit ditemui' menunjukkan dedikasi dalam melaksanakan tugas audit secara menyeluruh, meskipun ada hambatan eksternal. Ini berkaitan dengan kepatuhan terhadap prosedur audit meski dalam kondisi tidak ideal.

Secara teoritis, hal ini sejalan dengan Goleman (2015) bahwa EQ sangat penting dalam hubungan sosial, namun dalam organisasi berbasis regulasi ketat seperti Kantor Akuntan Publik (KAP), pengaruh EQ bisa tersubstitusi oleh prosedur kerja. Hasil⁴⁶ penelitian ini sejalan dengan penelitian Solehah et al., (2023) menyatakan bahwa Emotional Quotient (EQ)³⁶ tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan pada⁷⁴ penelitian yang dilakukan oleh Maharani et al., (2022) menyatakan bahwa Emotional Quotient (EQ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dari penelitian tersebut dijelaskan bahwa Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh pengalaman hidup yang dialami seseorang.

4.3.3 Pengaruh Etika Profesi⁶ Terhadap Kinerja Auditor

Hasil analisis data secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Etika Profesi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,974 sedangkan t_{tabel} 1,995⁵ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi untuk variabel Etika Profesi lebih besar yaitu 0,334 dari taraf signifikan yang ditentukan yaitu 0,05⁶ maka H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Etika Profesi tidak berpengaruh terhadap

⁹⁸
Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru hipotesis ketiga ditolak.

Variabel Etika Profesi terdiri dari 10 item dengan rata-rata skor 41,10 dari nilai maksimum 50, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pentingnya etika profesi berada pada tingkat tinggi. Seluruh responden memberikan penilaian tinggi setiap butir valid pada prinsip-prinsip seperti integritas dan kerahasiaan dan standar teknis ditunjukkan oleh skor validitas yang sangat tinggi (rhitung > 0,9). Namun, regresi parsial menunjukkan ³⁵ bahwa Etika Profesi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (thitung = 0,974; sig. = 0,334 > 0,05)

Meskipun pemahaman etika tinggi, etika profesi lebih dianggap sebagai standar dasar atau kewajiban yang harus dipenuhi, bukan keunggulan kompetitif dalam pencapaian kerja. Seperti dalam butir ke-1 '*Sebagai seorang auditor bertanggungjawab atas profesi yang dijalankan*'. Kewajiban etik mendasar yang mengartikan tanggung jawab profesional. Dalam butir ke-2 '*Sebagai auditor harus mementingkan kepentingan umum dibandingkan dengan kepentingan pribadi*'. Prinsip integritas dan objektivitas yang mengartikan standar etika dasar. Dalam butir ke-4 '*Dalam menjalankan tugas profesi sebagai auditor pengambilan keputusan dari hasil pemeriksaan yang telah dilakukan harus bersifat objektif*'. Objektivitas adalah salah satu pilar utama etika profesi auditor. Dalam butir ke-5 '*Dalam melaksanakan tugasnya harus dengan kehati-hatian*'. *Due care* (kehati-hatian profesional) yang merupakan kewajiban etis minimum. Dalam butir ke-8 '*Menjalankan tahap-tahap pemeriksaan laporan keuangan klien sesuai dengan standar teknis yang telah ditetapkan*'. Kewajiban dasar mematuhi standar audit

(SPAP/ISA). Dalam butir ke-10 '*Tidak pernah menafsirkan kode etik profesi sesuai dengan keinginan pribadi*'. Menjaga obyektivitas dalam menerapkan etika bukan keunggulan, tapi kewajiban.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Zagoto & Hayati (2020) yang juga menyimpulkan bahwa etika profesi tidak selalu berdampak signifikan pada kinerja secara parsial, hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor diukur lebih kepada hasil teknis dan efisiensi kerja, bukan sekadar kepatuhan etis. Namun bertentangan dengan hasil Luh et al. (2022) yang menunjukkan etika sebagai variabel yang penting dalam mendorong integritas dan ¹⁰⁰kinerja auditor

¹⁶**4.3.4 Pengaruh *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan Etika Profesi Secara Simultan Terhadap Kinerja Auditor**

Hasil analisis data secara simultan dalam penelitian ini dari hasil uji F ditemukan bahwa (H_4) yaitu *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan Etika Profesi ⁷⁰berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Auditor. Dari hasil uji f pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,595 > 2,74$ dengan signifikan ²³lebih kecil dari nilai signifikan yang ditetapkan yaitu $0,005 < 0,05$ ⁶maka H_4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan Etika Profesi ⁶berpengaruh secara bersama-sama atau serentak terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan Etika Profesi dapat membentuk auditor yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kepercayaan diri untuk

bertindak aktif, kemampuan interpersonal untuk berkolaborasi dan berkomunikasi dengan baik, serta landasan moral yang kuat untuk menjalankan tugas dengan integritas dan objektivitas. ² Pada kantor akuntan publik di Pekanbaru, ketiga faktor ini bekerja secara sinergis untuk menghasilkan kinerja auditor yang unggul, yang pada akhirnya berkontribusi pada kualitas layanan audit dan reputasi kantor secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mendukung teori atribusi oleh Kelley (1972) yang menyatakan bahwa teori atribusi merupakan teori mengenai perilaku baik diri sendiri maupun orang lain. Atribusi internal dan atribusi eksternal merupakan penyebab perilaku seseorang. Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai *dispositional attribution* (penyebab internal) mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan ¹⁰ *situational attribution* (penyebab eksternal) mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku. ¹⁶ Yang mana dari hasil penelitian terdapat variable-variabel yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu *self-efficacy*, *Emotional Quotient (EQ)*, etika profesi. Pada variabel *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient (EQ)* terdapat *dispositional attribution* (penyebab internal) yang menyatakan bahwa setiap seseorang memiliki karakter dan kemampuan ² dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kebiasaan, kecerdasan dan perilaku seseorang. Pada variabel etika profesi terdapat *situational attributions* (penyebab eksternal) yang menyatakan bahwa ada faktor dari luar yang disebabkan oleh ¹⁶ lingkungan yang mempengaruhi perilaku seperti kondisi sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat, keberuntungan, dan adat istiadat. Pada

dasarnya, ² faktor internal dan eksternal seorang auditor merupakan salah satu penentu kinerja dalam menghasilkan audit yang berkualitas.

⁹⁶ Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maharani et al., (2022) dan Nola Mahfuza & Dewi Zulvia, (2023) ³⁶ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan ⁵ Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor. Hasil ini menjelaskan bahwa kombinasi *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan Etika Profesi dapat membentuk auditor yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kepercayaan diri untuk bertindak aktif, kemampuan interpersonal untuk berkolaborasi dan berkomunikasi dengan baik, serta landasan moral yang kuat untuk menjalankan tugas dengan integritas dan objektivitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti secara empiris mengenai pengaruh *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor. Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Pekanbaru. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang ada di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *convenience sampling* dan terdapat 13 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Pekanbaru sehingga diperoleh 72 orang auditor yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data penelitian ini diolah menggunakan Software IBM SPSS *Statistic* Versi 25. Kesimpulan atas hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Self-Efficacy* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,280 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,280 > 0,05$) dan variabel *Self-Efficacy* memiliki t_{hitung} sebesar 1,088 dan t_{tabel} sebesar 1,995 ($1,088 < 1,995$) maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak H_0 diterima sehingga *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru.
2. *Emotional Quotient* (EQ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,935 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,935 > 0,05$) dan variabel *Emotional Quotient* (EQ) memiliki t_{hitung} sebesar -0,018 dan t_{tabel} sebesar 1,995 ($-0,018 <$

1,995) maka dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak H_0 diterima sehingga *Emotional Quotient* (EQ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru.

3. ⁵ Etika Profesi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,334 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,334 > 0,05$) dan variabel Etika Profesi memiliki t_{hitung} sebesar 0,974 dan t_{tabel} sebesar 1,995 ($0,974 < 1,995$) maka dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak H_0 diterima sehingga Etika Profesi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru.
4. ¹¹ *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan Etika Profesi menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,005 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,005$). Kemudian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,595 > 2,74$). Maka hasil hipotesa keempat yang diuji adalah H_4 diterima H_0 ditolak. Sehingga *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan Etika Profesi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru.
5. ⁵ Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R square* adalah 0,132. Nilai *adjusted R square* ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas. Nilai *adjusted R square* variabel bebas yaitu Sehingga *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan Etika Profesi sebesar 0,132 atau 13%. terhadap Kinerja Auditor. Sedangkan sisanya 87%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian ini maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan rekomendasi, antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel independen lainnya sehingga dapat mengembangkan lagi penelitian ini dan memperluas penelitian dengan menambah sampel penelitian atau meneliti pada wilayah lain sehingga hasil yang diperoleh akan dapat lebih digeneralisasi dan akan menggambarkan kondisi sesungguhnya serta memperbanyak variabel dan sampel penelitian karena penelitian ini hanya menggunakan sampel auditor yang ada pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas responden penelitian ke ranah auditor internal atau profesi akuntan lainnya sehingga dapat membantu pengambilan keputusan yang baik dan tepat.
2. Bagi kantor akuntan publik, diharapkan auditor lebih memperhatikan *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan Etika Profesi karena dapat mempermudah pekerjaan seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya secara cepat, mudah, tepat, dan professional sehingga dapat meminimalisir kesalahan. dengan begitu kinerja yang dihasilkan oleh seorang auditor akan semakin baik.
3. Bagi akademis, diharapkan untuk menjadikan hasil penelitian sebagai tambahan wacana penelitian empiris bagi akademis dan pertimbangan untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abshor, Marantika. (2013). *Analisis Penilaian Perusahaan*. Bandar Lampung: Anugrah Utama Raharja (AURA)
- Arens, dkk. (2013). *Jasa Audit dan Assurance: Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- CNN Indonesia. (2019). *Kemenkeu Beberkan Tiga Kelalaian Auditor Garuda Indonesia*. Melalui <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190628124946-92-407304/kemenkeu-beberkan-tiga-kelalaian-auditor-garuda-indonesia>. Diakses Tanggal 10 Oktober 2023
- CNN Indonesia. (2020). *Kronologi Jiwasraya dari Gagal Bayar hingga ke Pelukan BPUI*. Melalui <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200909210722-78-544671/kronologi-jiwasraya-dari-gagal-bayar-hingga-ke-pelukan-bpui>. Diakses Tanggal 10 Oktober 2023
- Dewi, Indarti Shoviana. (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Persepsi Kode Etik, Tekanan Waktu dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. *Skripsi, Universitas Negeri Semarang*. <https://lib.unnes.ac.id/8128/1/8529.pdf>
- Eva, Y., Wulandari, R., & Irianto, M. F. (2021). Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Struktur Audit Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 9(2), 57–65. <https://doi.org/10.21067/jrma.v9i2.6107>
- Fachruddin, W. (2019). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan. *Issn : 2087-4669*, 10(1), 72–86. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5854>
- Fitriyah, L. A., Wijayadi, A. W., Manasikana, O. A., & Hayati, N. (2019). *Diri, Menanamkan Efikasi Emosi, Kestabilan* (Issue 55). Jombang : LPPM UNHAS Y Tebureng Jombang
- Ghozali, I. (2016). Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro
- Goleman. (2015). *Emotional Intelligence: Mengapa EI lebih Penting dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hayati, K., Berutu, E., Lase, M., & Manurung, J. A. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Sumatera Utara. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 200–211. <https://doi.org/10.24269/iso.v4i2.460>

- Indriantoro, Nur. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Kurniawati (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy dan Professional Ethical Sensitivity terhadap Kinerja Auditor*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/39852>
- Kusuma, Novanda Friska. (2012). *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Materialitas*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta <https://media.neliti.com/media/publications/224593-none-bfbf71d0.pdf>
- LPPM UNPAM (2021). *Kasus Enron Corporation Etika Profesi Akuntansi dan Stabilitas Ekonomi*. Melalui <https://lppm.unpam.ac.id/2021/11/02/kasus-enron-corporation-etika-profesi-akuntansi-dan-stabilitas-ekonomi/>. Diakses Tanggal 10 Oktober 2023
- Luh, N., Suairni, O., Dewa, I., & Kumalasari, P. D. (2022). Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Denpasar. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(2), 56–67. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/4848>
- M. Ridlwan Hambali, dkk. (2021). *Etika Profesi*. Bojonegoro: CV. Agrapana Media
- Maharani, A. P. G., Gamayuni, R. R., & Widiyanti, A. (2022). *Auditor, (3) Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Auditor*, 3(8). <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i8.472>
- Mangkunegara. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moeherino. (2013). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Mulyadi. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi ketiga)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2016). *Auditing*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- N Purnamasari. (2022). Pengaruh Self-Efficacy, Kecerdasan Emosional, Persepsi Tentang Budaya Organisasi dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris: KAP Kota Semarang). *Other thesis, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang*.
- Nola Mahfuza, & Dewi Zulvia. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengalaman, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 147–162. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v4i1.1019>
- Raodah, A. and Hafisah, H. (2023) „Pengaruh Etika Profesi, Pengalaman Auditor dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan“, *Owner*, 7(4), pp. 3569–3579. doi:10.33395/owner.v7i4.1717.

- Robbins, P., dan Judge, A. (2015). *Organizational Behavior (16th Edition)*. https://books.google.com/books/about/Organizational_Behavior.html?id=CbZ6nQEACAAJ
- Saputro, Herwinda Bagus. (2012). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. *Skripsi Unika*. https://repository.unika.ac.id/view/creators/SAPUTRO=3AHERWINDO_BAGUS=3A=3A.html
- Sari, Tia Permata. (2012). Pengaruh Self-Efficacy, Kecerdasan Emosional, Persepsi tentang Budaya Organisasi dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris : KAP Kota Semarang). *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*
- Sesa, P.G.E. (2023) „The Effect of Role Conflict, Role Ambiguity, and Self Efficacy on Auditor Performance“, *Journal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 3 (2), pp. 134–143. <http://doi:10.36312/jcm.v3i2.1359>
- Situmorang, H. and Sudjiman, L.S. (2022) „Pengaruh Etika Auditor dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Jakarta“, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), pp. 206–216. <http://doi:10.32639/jimmba.v4i2.91>.
- Solehah, S., Hidayah, N., Layi, M., & Ariyani, A. D. (2023). Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor BPKPAD Bantul. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(Vol. 8 No.1 (2023): AKUBIS-Juni-2023), 10–27. <http://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/akubis/article/view/784/298>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (3rd ed.). Alfabeta.
- Supriyono, R.A (2018). *Akuntansi Keprilakuan*. Yogyakarta: UGM Press.
- Susiyanti, S. (2019). *The Influence of Good Governance Understanding , Perception of Leadership Style and Organizational Commitments to Auditor Performance*. 9771, 452–460. <https://doi.org/10.21276/sb.2019.5.8.7>
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga)*. Jakarta : PT Rajagrafindo
- www.iapi.or.id. (2024). Direktori Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik Tahun 2024. Melalui <https://iapi.or.id/direktori-kantor-akuntan-publik-akuntan-publik-2024/>. Diakses Tanggal 30 Oktober 2024
- Zagoto, M. G. K. S., & Hayati, K. (2020). Pengaruh Etika Profesi, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 231. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.204>

LAMPIRAN 1

KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Responden

Di –

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (SI), maka dengan ini Saya:

Nama : Cindi Salsabilla Aulia Safitri

NIM : 102201020042

Program Studi / Fakultas : Akuntansi / Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Universitas Islam Indragiri

Bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient (EQ)*, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru”**.

Untuk ini, Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner terlampir. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang Saya lakukan.

Perlu Bapak/Ibu ketahui sesuai dengan etika dalam penelitian, data yang Saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Setelah ini, kuesioner yang telah diisi tidak mencerminkan posisi Bapak/Ibu Responden.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Cindi Salsabilla Aulia Safitri

10 IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi daftar pertanyaan berikut :

Nama Responden :
 Nama Instansi :
 Alamat Instansi :
 16 Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
 Pendidikan Terakhir : D3/S1/S2/S3 (lingkari yang sesuai)
 16 Lama Bekerja sebagai Auditor : (beri tanda “√” pilihan yang sesuai)
 31 ☐ 1-3 Tahun ☐ 4-6 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 10-12 Tahun ☐ 13-15 Tahun ☐ >15 Tahun

Banyaknya penugasan audit yang pernah ditangani : (beri tanda “√” pilihan yang sesuai).

- ☐ ≤ 5 Penugasan
☐ 5 – 10 Penugasan
☐ 10 – 20 Penugasan
☐ > 20 Penugasan

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan diberikan beberapa pertanyaan dengan sesuai dengan indikator yang diberikan. Dan 24 Bapak/Ibu/Saudara/Saudari hanya memberikan tanda *checklist* (√) pada pilihan atau pendapat sesuai dengan pertanyaan yang diberikan. Pada setiap pertanyaan yang diberikan hanya diperbolehkan satu jawaban, dan jawaban yang dipilih memiliki tingkat atau skor sesuai dengan pendapat yang dipilih dengan ketentuan skor sebagai berikut :

9 Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

DAFTAR PERTANYAAN

7 Kinerja Auditor (Y)

Beri tanda (√) pada pertanyaan dibawah ini sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu

No	Pertanyaan	Skor dan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan kemampuan saya					
2.	Saya dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti yang tinggi.					
3.	Dalam menyelesaikan tugas di lapangan Saya memiliki inisiatif untuk mencari langkah terbaik.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard dan berkualitas					
5.	Saya dalam melaksanakan pemeriksaan sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang ditetapkan organisasi					
6.	Tanggungjawab pekerjaan Saya menggunakan segenap pengetahuan agar memperoleh hasil yang optimal.					
7.	Saya mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil kerja yang merupakan tanggung jawab Saya.					
8.	Dalam bekerja Saya dapat menghasilkan kinerja yang optimal disertai dengan penghematan waktu dan biaya.					
9.	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.					
11.	Dengan efesiensi waktu, saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan.					
12.	Dengan pengalaman saya, saya dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja.					

Sumber : Wibowo (2011)

Self-Efficacy (X₁)

Beri tanda (√) pada pertanyaan dibawah ini sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu

No	Pertanyaan	Skor dan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
	Level					
1.	Saya mendahulukan untuk mengerjakan tugas yang dirasakan lebih mudah.					
2.	Saya memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit.					
3.	Saya sadar akan kemampuan yang Saya miliki sehingga Saya melakukan tugas dengan kemampuan Saya.					
4.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit.					
5.	Ketika menghadapi hal-hal yang sulit Saya bisa tampil dengan baik.					
	Strength					
6.	Saya yakin bahwa Saya dapat berhasil atas usaha yang telah Saya lakukan sebelumnya.					
7.	Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja Saya bagus.					
8.	Saya akan berusaha menyelesaikan semua pekerjaan audit dengan baik dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan.					
9.	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
10.	Saya tidak putus asa dalam melakukan penugasan meskipun itu sulit.					
11.	Tetap bersikap tenang ketika menghadapi hambatan dan berusaha mencapai tujuan.					
	Generality					
12.	Pengalaman membuat Saya mampu memprediksi dan mendeteksi risiko secara profesional.					

No	Pertanyaan	Skor dan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
13.	Pengalaman yang dimiliki pada umumnya dapat meningkatkan atau mengembangkan karir Saya sebagai auditor.					
14.	Saya akan bersemangat jika menghadapi hal baru atau yang tidak biasa dari sebelumnya.					
15.	Saya akan menyelesaikan tugas dengan baik walaupun itu tergolong jenis tugas yang baru.					
16.	Saya yakin bahwa Saya dapat bekerja secara efektif pada tugas-tugas yang berbeda dalam pekerjaan Saya.					

Sumber : Sari, Tia Permata (2012)

Emotional Quotient (X₂)

Beri tanda (√) pada pertanyaan dibawah ini sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu

No	Pertanyaan	Skor dan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
	Kesadaran Diri					
1.	Saya merasa mampu menggunakan segenap pengetahuan Saya dalam melaksanakan proses pengauditan sesuai dengan SPAP					
2.	Saya mempunyai kemampuan untuk mendapatkan bukti audit yang diperlukan					
3.	Saya sering merasa khawatir tidak dapat menyelesaikan pengauditan tepat waktu.					
	Pengendalian Diri					
4.	Selama melakukan audit Saya tetap bersikap tenang dalam menghadapi klien yang kurang kooperatif.					
5.	Untuk menyelesaikan audit tepat waktu, Saya dapat menunda pemuasan sesaat Saya seperti menonton tv, jalan-jalan, dll.					

No	Pertanyaan	Skor dan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
	Motivasi Diri					
16 6.	Saya berharap mendapatkan kesempatan untuk memperoleh promosi dari perusahaan					
7.	Saya diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang berguna untuk meningkatkan profesional Saya					
8.	Saya akan berkemauan untuk mencoba lagi melakukan hal yang sama meskipun dulu pernah mengalami kegagalan.					
	Simpati					
9.	Saya memahami tugas-tugas dan kesibukan klien.					
10.	Saya akan melakukan audit sebaik mungkin meskipun klien Saya sulit ditemui.					
11.	Saya mampu menciptakan suasana nyaman bagi klien dalam melaksanakan proses audit.					
	Keterampilan Sosial					
12.	Saya mampu mengkomunikasikan laporan hasil audit Saya kepada klien.					
13.	Saya sering bertukar pengalaman sesama rekan auditor.					
14.	Saya mampu bekerjasama dengan staf dari entitas yang Saya audit.					

Sumber : Dewi, Indarti Shoviana (2011)

Etika Profesi (X3)

Beri tanda (√) pada pertanyaan dibawah ini sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu

No	Pertanyaan	Skor dan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Sebagai seorang auditor bertanggungjawab atas profesi yang dijalankan.					
2.	Sebagai auditor harus mementingkan kepentingan umum dibandingkan dengan kepentingan pribadi					
3.	Dalam menjalankan tugas auditor bekerja sebagai satu kesatuan dengan rekan kerja sendiri.					
4.	Dalam menjalankan tugas profesi sebagai auditor pengambilan keputusan dari hasil pemeriksaan yang telah dilakukan harus bersifat objektif.					
5.	Dalam melaksanakan tugasnya harus dengan kehati-hatian.					
6.	Menjaga kerahasiaan dan tidak membocorkan kepada siapapun rahasia dari klien.					
7.	Keputusan akan hasil pemeriksaan harus berdasarkan sikap profesional.					
8.	Menjalankan tahap-tahap pemeriksaan laporan keuangan klien sesuai dengan standar teknis yang telah ditetapkan.					
9.	Bekerja sesuai dengan kode etik profesi meskipun mendapatkan kompensasi yang kecil.					
10.	Tidak pernah menafsirkan kode etik profesi sesuai dengan keinginan pribadi.					

Sumber : Kusuma, Novanda Friska (2012)

LAMPIRAN 2

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berikut ini adalah nama-nama KAP yang auditornya dijadikan sampel penelitian :

Daftar Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru

No	Nama	Alamat
1.	KAP. Boy Febrian	Jl. Tiga Dara No. 3A. Kel. Delima Baru, Kec. Binaeitya Pekanbaru
2.	KAP. Budiandru dan Rekan (Cabang)	Jl. Satria No. 100A Lt. 2 RT 001 RW 005 Kel. Bambu Kuning, Kec. Tenayan Raya Pekanbaru 28292
3.	KAP. Drs. Hardi & Rekan	Jl. Ikhlas No. 1f, Kel. Labuh Baru Timur, Kec. Payung Sekaki Pekanbaru 28292
4.	KAP. Drs. Katio & Rekan (Cabang)	Jl. Jati No. 2B Kap. Baru Kec. Senapelan Pekanbaru
5.	KAP. Drs. Selamat Sinuraya & Rekan (Cabang)	Jl. Paus No.43C RT 001 RW 006 Pekanbaru 28125
6.	KAP. Eljufri	Jl. Mandala No. 71 RT. 001 RW. 014. Kel. Tangkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai Kota Pekanbaru 28282
7.	KAP. Griselda, Wisnu & Arum (Cabang)	Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 50A Sukajadi Pekanbaru 28122
8.	KAP. Jojo Sunarjo & Rekan (Cabang)	Jl. Sultan Agung GG Asoka No. 51. Kel. Sukamulia, Kec. Sail Pekanbaru 28000
9.	KAP. Khairul	Jl. D. I. Panjaitan No. 2D Pekanbaru 28513
10.	KAP. Nurmalia Elfina	Jl. Sultan Agung GG Asoka No. 51. Kel. Sukamulia, Kec. Sail Pekanbaru 28000
11.	KAP. Rama Wendra (Cabang)	Jl. Wolter Monginsidi No. 22B Pekanbaru
12.	KAP. Tantri Kencana	Jl. Teratai No. 33, Pulau Karam, Kec. Sukajadi Kota Pekanbaru, Riau 28156
13.	KAP. Yaniswar & Rekan (Pusat)	Jl. Walet No.4, Simpang Tiga, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau

Sumber : www.iapi.or.id. (2024)

Demografi Responden

No	Data	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin	72	100%
	Laki-Laki	28	39%
	Perempuan	44	61%
2.	Pendidikan Terakhir	72	100%
	D3	10	14%
	S1	52	72%
	S2	8	11%
	S3	2	3%
3.	Lama Bekerja	72	100%
	1-3 Tahun	42	58%
	4-6 Tahun	12	17%
	7-9 Tahun	9	12%
	10-12 Tahun	5	7%
	13-15 Tahun	2	3%
	>15 Tahun	2	3%
4.	Banyak Penugasan	72	100%
	< 5 Penugasan	13	18%
	5-10 Penugasan	24	33%
	10-20 Penugasan	27	38%
	>20 Penugasan	8	11%

LAMPIRAN 3

NILAI TABULASI

SELF-EFFICACY (X₁)

NO RESPONDEN	SELF-EFFICACY (X ₁)																TOTAL (X ₁)
	X ₁ 1	X ₁ 2	X ₁ 3	X ₁ 4	X ₁ 5	X ₁ 6	X ₁ 7	X ₁ 8	X ₁ 9	X ₁ 10	X ₁ 11	X ₁ 12	X ₁ 13	X ₁ 14	X ₁ 15	X ₁ 16	
1	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	74
2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	68
3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	72
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	52
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	56
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	76
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	72
9	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	70
10	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	75
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	76
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	52
14	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	71
15	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	74
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	76
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	52
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	52
22	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	56
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55
24	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58
26	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	55
27	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	54
28	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	52
29	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	57
30	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	56
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
32	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	74
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
35	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	75
36	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	73

NO RESPONDEN	SELF-EFFICACY (X1)																TOTAL (X1)
	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X1 10	X1 11	X1 12	X1 13	X1 14	X1 15	X1 16	
37	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	73
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	52
39	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	56
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55
41	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
42	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58
43	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	55
44	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	54
45	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	52
46	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	73
47	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	71
48	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	73
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	78
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
51	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	73
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	52
58	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	56
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55
60	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
61	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58
62	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	55
63	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	54
64	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	52
65	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	57
66	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	56
67	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	52
68	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	57
69	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	56
70	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	52
71	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	57
72	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	56

EMOTIONAL QUOTIENT (EQ) (X₂)

NO RESPONDEN	EMOTIONAL QUOTIENT (EQ) (X ₂)														TOTAL (X ₂)
	X ₂ 1	X ₂ 2	X ₂ 3	X ₂ 4	X ₂ 5	X ₂ 6	X ₂ 7	X ₂ 8	X ₂ 9	X ₂ 10	X ₂ 11	X ₂ 12	X ₂ 13	X ₂ 14	
1	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	64
2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	63
3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	59
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
7	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	65
8	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	63
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	65
10	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	62
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
12	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	64
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
14	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	64
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	67
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
18	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	64
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
20	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
32	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	64
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
35	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
36	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	64
37	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	64
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56

NO RESPONDEN	EMOTIONAL QUOTIENT (EQ) (X2)														TOTAL (X2)
	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	X2 9	X2 10	X2 11	X2 12	X2 13	X2 14	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
46	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	62
47	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	61
48	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	62
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
50	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	65
51	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	68
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42

10

ETIKA PROFESI (X₃)

NO RESPONDEN	ETIKA PROFESI										TOTAL (X ₃)
	X ₃ 1	X ₃ 2	X ₃ 3	X ₃ 4	X ₃ 5	X ₃ 6	X ₃ 7	X ₃ 8	X ₃ 9	X ₃ 10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	46
5	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	40
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	40
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	40
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

5 NO RESPONDEN	ETIKA PROFESI										TOTAL (X3)
	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	X3 6	X3 7	X3 8	X3 9	X3 10	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
47	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
48	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

KINERJA AUDITOR (Y)

NO RESPONDEN	KINERJA AUDITOR (Y)												TOTAL (Y)
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	54
2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	56
3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	55
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	58
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
8	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	55
9	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	54
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
12	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	54
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	56
15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	55
19	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	55
20	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	55
26	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	55
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
29	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	55
30	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	55
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
36	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	51

NO RESPONDEN	KINERJA AUDITOR (Y)												TOTAL (Y)
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
37	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	55
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
47	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58
48	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	55
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
58	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	39
60	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	44
61	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	42
62	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	41
63	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	42
64	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	40
65	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	41
66	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	40
67	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	40
68	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	41
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
70	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	40
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

LAMPIRAN 4

HASIL PENGOLAHAN DATA

OUTPUT SPSS

UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Self-Efficacy</i>	72	52	80	64.57	10.705
<i>Emotional Quotient (EQ)</i>	72	42	70	56.37	10.396
<i>Etika Profesi</i>	72	30	50	41.10	8.573
<i>Kinerja Auditor</i>	72	36	60	53.82	7.442
<i>Valid N (Listwise)</i>	72				

UJI KUALITAS DATA

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL SELF-EFFICACY (X)

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	TOTAL
X1.1																	
Pearson	.989 ^{**}	.989 ^{**}	.913 ^{**}	.859 ^{**}	.774 ^{**}	.757 ^{**}	.684 ^{**}	.611 ^{**}	.675 ^{**}	.504 ^{**}	.509 ^{**}	.748 ^{**}	.799 ^{**}	.784 ^{**}	.759 ^{**}	.805 ^{**}	.891 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.2																	
Pearson	.989 ^{**}		.937 ^{**}	.857 ^{**}	.777 ^{**}	.752 ^{**}	.701 ^{**}	.625 ^{**}	.685 ^{**}	.585 ^{**}	.502 ^{**}	.702 ^{**}	.813 ^{**}	.769 ^{**}	.749 ^{**}	.818 ^{**}	.895 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.3																	
Pearson	.937 ^{**}	.923 ^{**}	.913 ^{**}	.837 ^{**}	.774 ^{**}	.717 ^{**}	.763 ^{**}	.652 ^{**}	.632 ^{**}	.564 ^{**}	.534 ^{**}	.730 ^{**}	.824 ^{**}	.811 ^{**}	.759 ^{**}	.837 ^{**}	.900 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.4																	
Pearson	.859 ^{**}	.853 ^{**}	.837 ^{**}	.766 ^{**}	.776 ^{**}	.736 ^{**}	.699 ^{**}	.721 ^{**}	.636 ^{**}	.563 ^{**}	.752 ^{**}	.692 ^{**}	.737 ^{**}	.757 ^{**}	.737 ^{**}	.884 ^{**}	.884 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.5																	
Pearson	.774 ^{**}	.770 ^{**}	.774 ^{**}	.766 ^{**}	.783 ^{**}	.786 ^{**}	.786 ^{**}	.786 ^{**}	.786 ^{**}	.692 ^{**}	.579 ^{**}	.689 ^{**}	.660 ^{**}	.663 ^{**}	.661 ^{**}	.684 ^{**}	.885 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.6																	
Pearson	.757 ^{**}	.752 ^{**}	.717 ^{**}	.777 ^{**}	.889 ^{**}	.722 ^{**}	.722 ^{**}	.722 ^{**}	.814 ^{**}	.786 ^{**}	.629 ^{**}	.718 ^{**}	.699 ^{**}	.707 ^{**}	.619 ^{**}	.655 ^{**}	.913 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.7																	
Pearson	.684 ^{**}	.701 ^{**}	.763 ^{**}	.736 ^{**}	.857 ^{**}	.932 ^{**}	.911 ^{**}	.911 ^{**}	.824 ^{**}	.730 ^{**}	.592 ^{**}	.704 ^{**}	.709 ^{**}	.747 ^{**}	.626 ^{**}	.690 ^{**}	.901 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.8																	
Pearson	.611 ^{**}	.625 ^{**}	.652 ^{**}	.669 ^{**}	.786 ^{**}	.889 ^{**}	.911 ^{**}	.911 ^{**}	.905 ^{**}	.795 ^{**}	.677 ^{**}	.703 ^{**}	.621 ^{**}	.621 ^{**}	.441 ^{**}	.543 ^{**}	.851 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

X1.9	Pearson Sig. (2- tailed)	.675 ^{**} .000	.668 ^{**} .000	.632 ^{**} .000	.721 ^{**} .000	.762 ^{**} .000	.874 ^{**} .000	.824 ^{**} .000	.905 ^{**} .000	1	.822 ^{**} .000	.676 ^{**} .000	.667 ^{**} .000	.578 ^{**} .000	.607 ^{**} .000	.454 ^{**} .000	.437 ^{**} .000	.841 ^{**} .000
X1.10	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson Sig. (2- tailed)	.594 ^{**} .000	.586 ^{**} .000	.564 ^{**} .000	.638 ^{**} .000	.697 ^{**} .000	.762 ^{**} .000	.730 ^{**} .000	.795 ^{**} .000	.822 ^{**} .000	.822 ^{**} .000	.834 ^{**} .000	.797 ^{**} .000	.610 ^{**} .000	.566 ^{**} .000	.393 ^{**} .000	.443 ^{**} .000	.793 ^{**} .000
X1.11	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson Sig. (2- tailed)	.509 ^{**} .000	.502 ^{**} .000	.534 ^{**} .000	.563 ^{**} .000	.575 ^{**} .000	.623 ^{**} .000	.592 ^{**} .000	.677 ^{**} .000	.676 ^{**} .000	.824 ^{**} .000	.824 ^{**} .000	.779 ^{**} .000	.549 ^{**} .000	.580 ^{**} .000	.488 ^{**} .000	.594 ^{**} .000	.736 ^{**} .000
X1.12	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson Sig. (2- tailed)	.748 ^{**} .000	.762 ^{**} .000	.770 ^{**} .000	.752 ^{**} .000	.689 ^{**} .000	.718 ^{**} .000	.704 ^{**} .000	.703 ^{**} .000	.667 ^{**} .000	.767 ^{**} .000	.779 ^{**} .000	.740 ^{**} .000	.847 ^{**} .000	.740 ^{**} .000	.614 ^{**} .000	.757 ^{**} .000	.876 ^{**} .000
X1.13	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson Sig. (2- tailed)	.799 ^{**} .000	.813 ^{**} .000	.824 ^{**} .000	.692 ^{**} .000	.660 ^{**} .000	.699 ^{**} .000	.709 ^{**} .000	.630 ^{**} .000	.578 ^{**} .000	.610 ^{**} .000	.549 ^{**} .000	.847 ^{**} .000	.826 ^{**} .000	.667 ^{**} .000	.775 ^{**} .000	.849 ^{**} .000	.725 ^{**} .000
X1.14	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson Sig. (2- tailed)	.794 ^{**} .000	.769 ^{**} .000	.811 ^{**} .000	.713 ^{**} .000	.663 ^{**} .000	.747 ^{**} .000	.621 ^{**} .000	.607 ^{**} .000	.607 ^{**} .000	.566 ^{**} .000	.580 ^{**} .000	.740 ^{**} .000	.826 ^{**} .000	.781 ^{**} .000	.801 ^{**} .000	.851 ^{**} .000	.851 ^{**} .000
X1.15	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson Sig. (2- tailed)	.759 ^{**} .000	.749 ^{**} .000	.759 ^{**} .000	.752 ^{**} .000	.660 ^{**} .000	.619 ^{**} .000	.441 ^{**} .000	.464 ^{**} .000	.393 ^{**} .000	.464 ^{**} .000	.464 ^{**} .000	.614 ^{**} .000	.667 ^{**} .000	.781 ^{**} .000	.821 ^{**} .000	.762 ^{**} .000	.762 ^{**} .000
X1.16	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson Sig. (2- tailed)	.805 ^{**} .000	.818 ^{**} .000	.837 ^{**} .000	.717 ^{**} .000	.684 ^{**} .000	.655 ^{**} .000	.543 ^{**} .000	.457 ^{**} .000	.443 ^{**} .000	.544 ^{**} .000	.544 ^{**} .000	.757 ^{**} .000	.775 ^{**} .000	.801 ^{**} .000	.821 ^{**} .000	.826 ^{**} .000	.826 ^{**} .000
TOTAL	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson Sig. (2- tailed)	.891 ^{**} .000	.893 ^{**} .000	.900 ^{**} .000	.884 ^{**} .000	.885 ^{**} .000	.913 ^{**} .000	.901 ^{**} .000	.851 ^{**} .000	.841 ^{**} .000	.793 ^{**} .000	.766 ^{**} .000	.849 ^{**} .000	.826 ^{**} .000	.851 ^{**} .000	.762 ^{**} .000	.826 ^{**} .000	.826 ^{**} .000

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

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

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL EMOTIONAL QUOTIENT (EQ)

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	TOTAL
X2.1	Pearson Sig. (2- tailed) N	.922** .000	.894** .000	.887** .000	.960** .000	.879** .000	.842** .000	.930** .000	.872** .000	.887** .000	.920** .000	.865** .000	.931** .000	.950** .000	.963** .000
X2.2	Pearson Sig. (2- tailed) N	.922** .000	1 .000	.887** .000	.901** .000	.852** .000	.832** .000	.883** .000	.865** .000	.944** .000	.935** .000	.840** .000	.857** .000	.883** .000	.944** .000
X2.3	Pearson Sig. (2- tailed) N	.894** .000	.913** .000	.876** .000	.849** .000	.835** .000	.835** .000	.820** .000	.871** .000	.901** .000	.874** .000	.851** .000	.857** .000	.890** .000	.925** .000
X2.4	Pearson Sig. (2- tailed) N	.887** .000	.887** .000	.876** .000	.910** .000	.914** .000	.865** .000	.863** .000	.901** .000	.854** .000	.871** .000	.902** .000	.902** .000	.886** .000	.944** .000
X2.5	Pearson Sig. (2- tailed) N	.960** .000	.901** .000	.910** .000	1 .000	.902** .000	.864** .000	.971** .000	.894** .000	.865** .000	.920** .000	.910** .000	.952** .000	.930** .000	.969** .000
X2.6	Pearson Sig. (2- tailed) N	.879** .000	.852** .000	.835** .000	.914** .000	.902** .000	1 .000	.976** .000	.886** .000	.840** .000	.837** .000	.889** .000	.891** .000	.876** .000	.942** .000
X2.7	Pearson Sig. (2- tailed) N	.842** .000	.832** .000	.835** .000	.865** .000	.976** .000	.864** .000	1 .000	.860** .000	.816** .000	.796** .000	.865** .000	.872** .000	.859** .000	.919** .000
		.72	.72	.72	.72	.72	.72	.72	.72	.72	.72	.72	.72	.72	.72

X2.8	Pearson	.930**	.883**	.820**	.863**	.971**	.922**	.905**	1	.890**	.840**	.883**	.908**	.936**	.916**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.9	Pearson	.872**	.865**	.871**	.901**	.894**	.886**	.860**	.890**	1	.876**	.921**	.901**	.905**	.890**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.10	Pearson	.887**	.934**	.901**	.854**	.846**	.840**	.816**	.840**	.876**	1	.939**	.829**	.855**	.886**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.11	Pearson	.920**	.935**	.874**	.871**	.920**	.837**	.796**	.883**	.921**	.939**	1	.848**	.881**	.905**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.12	Pearson	.865**	.840**	.851**	.902**	.910**	.889**	.865**	.908**	.901**	.829**	.848**	1	.925**	.908**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.13	Pearson	.931**	.857**	.857**	.902**	.952**	.891**	.872**	.936**	.905**	.855**	.881**	.925**	1	.979**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.14	Pearson	.950**	.883**	.890**	.886**	.930**	.876**	.859**	.916**	.890**	.886**	.905**	.908**	.979**	1	.964**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson	.963**	.944**	.925**	.944**	.969**	.942**	.919**	.957**	.945**	.930**	.946**	.939**	.963**	.964**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

27

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA AUDITOR (Y)

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
Y.1	Pearson	1	.922 ^{**}	.842 ⁺	.713 ⁺	.737 ⁺	.860 ⁺	.772 ⁺	.577 ⁺	.576 ⁺	.642 ⁺	.648 ⁺	.759 ^{**}	.861 ^{**}
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y.2	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.922 ^{**}	1	.885 ⁺	.755 ⁺	.750 ⁺	.822 ⁺	.763 ⁺	.594 ⁺	.562 ⁺	.594 ⁺	.629 ⁺	.805 ^{**}	.865 ^{**}
	Correlation													
Y.3	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.842 ⁺	.885 ⁺	1	.874 ⁺	.864 ⁺	.774 ⁺	.723 ⁺	.710 ⁺	.703 ⁺	.727 ⁺	.753 ⁺	.734 ^{**}	.914 ^{**}
	Correlation													
Y.4	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.713 ⁺	.755 ⁺	.874 ⁺	1	.817 ⁺	.785 ⁺	.683 ⁺	.712 ⁺	.661 ⁺	.671 ⁺	.675 ⁺	.693 ^{**}	.864 ^{**}
	Correlation													
Y.5	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.737 ⁺	.750 ⁺	.864 ⁺	.817 ⁺	1	.806 ⁺	.757 ⁺	.811 ⁺	.814 ⁺	.805 ⁺	.753 ⁺	.717 ^{**}	.921 ^{**}
	Correlation													
Y.6	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.860 ⁺	.822 ⁺	.774 ⁺	.785 ⁺	.806 ⁺	1	.865 ⁺	.722 ⁺	.657 ⁺	.693 ⁺	.686 ⁺	.720 ^{**}	.898 ^{**}
	Correlation													
Y.7	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.772 ⁺	.763 ⁺	.723 ⁺	.683 ⁺	.757 ⁺	.865 ⁺	1	.789 ⁺	.755 ⁺	.718 ⁺	.717 ⁺	.712 ^{**}	.884 ^{**}
	Correlation													
Y.8	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.577 ⁺	.594 ⁺	.710 ⁺	.712 ⁺	.811 ⁺	.722 ⁺	.789 ⁺	1	.907 ⁺	.803 ⁺	.761 ⁺	.668 ^{**}	.866 ^{**}
	Correlation													
Y.9	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.576 ⁺	.562 ⁺	.703 ⁺	.661 ⁺	.814 ⁺	.657 ⁺	.755 ⁺	.907 ⁺	1	.861 ⁺	.784 ⁺	.671 ^{**}	.854 ^{**}
	Correlation													
Y.10	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.642 ⁺	.594 ⁺	.727 ⁺	.671 ⁺	.805 ⁺	.693 ⁺	.718 ⁺	.803 ⁺	.861 ⁺	1	.845 ⁺	.656 ^{**}	.859 ^{**}
	Correlation													
Y.11	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.648 ⁺	.629 ⁺	.753 ⁺	.675 ⁺	.753 ⁺	.686 ⁺	.717 ⁺	.761 ⁺	.784 ⁺	.845 ⁺	1	.727 ^{**}	.854 ^{**}
	Correlation													
Y.12	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.759 ⁺	.805 ⁺	.734 ⁺	.693 ⁺	.717 ⁺	.720 ⁺	.712 ⁺	.668 ⁺	.671 ⁺	.656 ⁺	.727 ⁺	1	.843 ^{**}
	Correlation													
TOTAL	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson	.861 ⁺	.865 ⁺	.914 ⁺	.864 ⁺	.921 ⁺	.898 ⁺	.884 ⁺	.866 ⁺	.854 ⁺	.859 ⁺	.854 ⁺	.843 ^{**}	1
	Correlation													

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

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

HASIL UJI ¹⁰RELIABILITAS

Variabel *Self-Efficacy* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.988	10

Variabel *Emotional Quotient* (EQ) (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	16

Variabel Etika Profesi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.991	14

Variabel Kinerja Auditor (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.972	12

UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI NORMALITAS

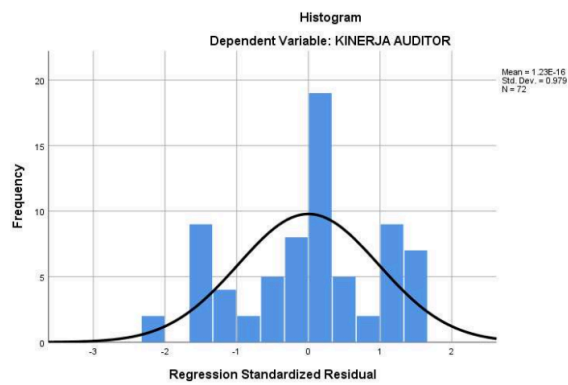
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.78627413
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.086
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

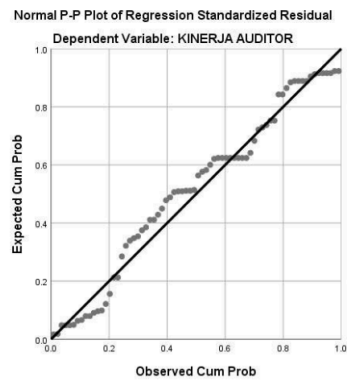
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



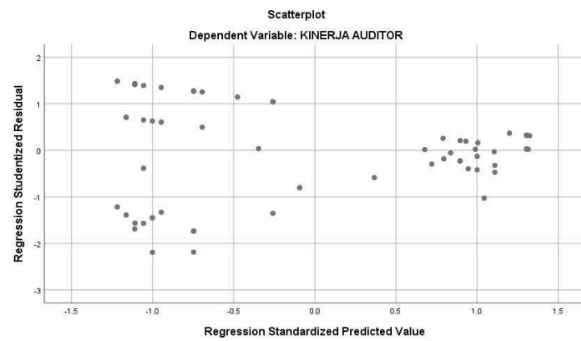


HASIL UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients*								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.445	5.128		7.108	.000		
	Self-Efficacy	.166	.153	.239	1.088	.280	.252	3.961
	Emotional Quotient	-.012	.142	-.016	-.081	.935	.311	3.212
6	Etika Profesi	.177	.182	.204	.974	.334	.279	3.586

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS



UJI HIPOTESA

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.445	5.128		7.108	.000
Self-Efficacy	.166	.153	.239	1.088	.280
Emotional Quotient	-.012	.142	-.016	-.081	.935
Etika Profesi	.177	.182	.204	.974	.334

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

HASIL **UJI** PARSIAL (UJI-T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.445	5.128		7.108	.000
Self-Efficacy	.166	.153	.239	1.088	.280
Emotional Quotient	-.012	.142	-.016	-.081	.935
Etika Profesi	.177	.182	.204	.974	.334

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

HASIL **UJI** SIMULTAN (UJI-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	662.853	3	220.951	4.595	.005 ^b
Residual	3269.800	68	48.085		
2 Total	3932.653	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Etika Profesi, Emotional Quotient, Self-Efficacy

HASIL **UJI** KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411 ^a	.169	.132	6.934

a. Predictors: (Constant), Etika Profesi, Emotional Quotient, Self-Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

LAMPIRAN 5

TABEL R

Tabel R-Hitung (lanjutan)					
DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589

LAMPIRAN 6

TABEL T

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 7
TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

LAMPIRAN 8
DOKUMENTASI



KAP. Maniswar & Rekan (Pusat)
Jl. Awi No.4, Simpang Tiga,
Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau



KAP. Tantri Kencana
Jl. Teratai No. 33, Pulau Karam,
Kec. Sukajadi Kota Pekanbaru,
Riau 28156



KAP. Eljufri
Jl. Mandala No. 71 RT. 001 RW. 014,
Kel. Tangkawang Tengah, Kec. Mapoyan,
Denail Kota Pekanbaru 28282



KAP. Griselda, Wisnu
&
Arum (Cabang)
Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 50A,
Sukajadi Pekanbaru 28122



KAP. Khairul
Jl. D. I. Panjaitan No. 2D
Pekanbaru 28513



KAP. Drs. Katio
&
Rekan (Cabang)

Jl. Jati No. 2B Kap. Baru
Kec. Senapelan Pekanbaru



KAP. Rama Wendra (Cabang)
Jl. Wolter Monginsidi No. 22B
Pekanbaru

ORIGINALITY REPORT

44%

SIMILARITY INDEX

40%

INTERNET SOURCES

26%

PUBLICATIONS

22%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ojs.jekobis.org Internet Source	5%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	4%
3	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	4%
4	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	3%
5	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	3%
6	ejournal.unisi.ac.id Internet Source	2%
7	repository.unisi.ac.id Internet Source	2%
8	repository.metrouniv.ac.id Internet Source	2%
9	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
10	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
11	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
12	Susi Chairani, Nurhazana Nurhazana. "Peran Mata Kuliah Etika Profesi Terhadap Perkembangan Perilaku Etis Mahasiswa", Jurnal IAKP: Jurnal Inovasi Akuntansi Keuangan & Perpajakan, 2020 Publication	1%
13	adoc.pub Internet Source	1%

14	Chintya Agustina. "Pengaruh Etika Profesi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada KAP di wilayah Tangerang Selatan dan Tangerang)", eCo-Fin, 2021 Publication	1 %
15	repository.iainpare.ac.id Internet Source	1 %
16	lib.unnes.ac.id Internet Source	1 %
17	eprints3.upgris.ac.id Internet Source	1 %
18	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
19	Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta Student Paper	<1 %
20	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
21	Fahrin Rijal, Muhammad Wahyuddin Abdullah. "Pengaruh Healty Lifestyle, Psychological Well Being, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi", Jurnal Akuntansi Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK), 2020 Publication	<1 %
22	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	<1 %
23	Muhammad Fadila Laitupa, Hedy Hehanussa. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Skeptisme Profesional Dan Tekanan Waktu Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan", Jurnal Akuntansi, 2020 Publication	<1 %
24	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
25	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	<1 %

26	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
27	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
28	Aurani Raodah, Hafsa Hafsa. "Pengaruh Etika Profesi, Pengalaman Auditor dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan", Owner, 2023 Publication	<1 %
29	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
30	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
31	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
32	Asrie, Nina. "Tingkat Kepuasan Orang Tua Terhadap Implementasi Program Wajib Mondok Dan Tahfizul Qur'an Di Madrasah Tsanawiyah Ar Raudlah Ajibarang Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	<1 %
33	Submitted to Jayabaya University Student Paper	<1 %
34	Rafsanjani, Kilat Rosa. "Peran Intellectual Capital Dalam Peningkatan Financial Performance", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	<1 %
35	Siti Solehah, Nila Hidayah, Meutia Layli, Asri Dwi Ariyani. "Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor BPKPAD Bantul", Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa, 2023 Publication	<1 %

36	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
37	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
38	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton Student Paper	<1 %
39	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	<1 %
40	vdocuments.site Internet Source	<1 %
41	Niniet Tasya Violita, Oryza Tannar. "Etika, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC Jemursari Kota Surabaya", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2023 Publication	<1 %
42	Novita Supriantikasari, Endang Sri Utami. "PENGARUH RETURN ON ASSETS, DEBT TO EQUITY RATIO, CURRENT RATIO, EARNING PER SHARE DAN NILAI TUKAR TERHADAP RETURN SAHAM (Studi Kasus Pada Perusahaan Go Public Sektor Barang Konsumsi Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2017)", Jurnal Riset Akuntansi Mercuri Buana, 2019 Publication	<1 %
43	etd.uinsyahada.ac.id Internet Source	<1 %
44	Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No. 2 Desember 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2014 Publication	<1 %
45	Zahwatul Jannah, Kinanthi Putri Ardiami. "Pengaruh Pengetahuan, Tekanan Waktu dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor ", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2023 Publication	<1 %

46 Mardifa, Sylvia. "Model Peningkatan Kinerja Keuangan Perusahaan Sektor Primer (Ekstraktif) Yang go Public di Bursa Efek Indonesia", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
Publication

47 Sabita An Nafisah, Fauziah Afriyani, Try Wulandari. "Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perisai Bintang Sakti", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2023
Publication

48 Tiar Rizky Abdillah, Edi Joko Setyadi, Suryo Budi Santoso, Rina Mudjiyanti. "Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Tekanan Ketaatan, dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgment (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)", Ratio : Reviu Akuntansi Kontemporer Indonesia, 2020
Publication

49 Pratiwi, Bianda Sekar. "Pengaruh Intellectual Capability , Budaya Perusahaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpplk Semarang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
Publication

50 Submitted to IAIN Pontianak
Student Paper

51 Rosalina, Rita. "Peran Triple Bottom Line Dalam Memediasi Hubungan Antara Good Corporate Governance Terhadap Firm Value (Studi Kasus Pada Perusahaan Indeks Saham Kompas 100 Tahun 2020-2022)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
Publication

52 Submitted to Houston Community College
Student Paper

53 eprints.uny.ac.id
Internet Source

54	www.scribd.com Internet Source	<1 %
55	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
56	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
57	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
58	Imam Saputra. "IMAM SAPUTRA 165100003", Open Science Framework, 2019 Publication	<1 %
59	Onsardi, Agung Agung. "Locus Of Control, Self Efficacy And Self Esteem On Nurses Performance At Hasanuddin Damrah Hospital Manna", Open Science Framework, 2020 Publication	<1 %
60	Indrasari, Luthfiah. "Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Good Corporate Governance (GCG) Sebagai Variabel Moderating", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
61	Tumisah, Tumisah. "Rekonstruksi Pengaturan Pemberian hak Atas Tanah Bagi Masyarakat di Wilayah Pesisir Yang Berbasis Nilai Keadilan", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
62	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
63	Santana, Andhan. "Mode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Difasilitasi Disiplin Kerja pada Pegawai Penanggulangan Kebakaran dan Bencana di Kabupaten Kotawaringin Barat", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %

64 Sarboini, Rahmah Yulianti, Rahma Try Fajri. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2022
Publication

<1 %

65 Effendi, M. Rokhis Milzam. "Model Kinerja Sdm Berbasis Person Organization Fit dan Iklim Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023
Publication

<1 %

66 Nanda Jwinita Widi Karana, Eka Askafi, Mohammad Naim Musafik. "Analisis Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ), dan Spiritual Quotient (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Baptis Kediri", Otonomi, 2022
Publication

<1 %

67 Sukiyono, Agus. "Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Satpol Pp Kabupaten Demak", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
Publication

<1 %

68 Yenny Yenny, Verawati Verawati, Sherine Sherine, Devy Mestika, Wilsa Road Betterment Sitepu, Rika Dinarianti. "Pengaruh Due Professional Care, Kompleksitas Audit, dan Integritas Auditor terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Medan", Owner, 2019
Publication

<1 %

69 Dini Vai Satriani Manurung, Indra Sukma Subagio. "Pengaruh Kompetensi, Tekanan Waktu, Konflik Peran Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024
Publication

<1 %

70 MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 1 Nomor 1 Desember 2010", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2010 <1 %

Publication

71 Pradita, Amalia Ayu. "Kebijakan Pengembangan Karir Sebagai Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja SDM Proyek Konstruksi (Studi pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 <1 %

Publication

72 Riyanda, Fasa Yogi. "Peningkatan Employee Performance Melalui Knowledge Donating, Work Experience dan Workplace Spirituality Dengan Innovation Behaviour Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Nasmoco Jateng & Diy)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 <1 %

Publication

73 Akbar, Muhammad Qomarudin. "Peran Tekanan Waktu Dalam Mendukung Profesionalisme dan Independensi Dalam Mendeteksi Kecurangan pada Laporan Keuangan di Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 <1 %

Publication

74 Dewa Ayu Prisca Prandyani, I Ketut Yudana Adi, Ni Made Ernila Junipisa. "Pengaruh Locus Of Control, Skeptisme Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali", Journal Research of Accounting, 2025 <1 %

Publication

75 Saphira, Aisyah Dinda. "Peran Financial Technology Dalam Memoderasi Literasi Keuangan dan Inklusi Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Umkm di Kota Semarang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 <1 %

Publication

76 Mustafidah, Elwafa Nur Aizzatul. "Peran Teknologi Informasi Dalam Memoderasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Perbankan Umum Syariah di Kota Semarang)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

<1 %

77 Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha

Student Paper

<1 %

78 Aliana Aurelia, Leonar Pangaribuan. "PENGARUH PENERAPAN ATURAN ETIKA TERHADAP PENINGKATAN PROFESIONALISME AKUNTAN PUBLIK PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2025

Publication

<1 %

79 Submitted to Universitas Mulawarman

Student Paper

<1 %

80 Anwar, Ahmad Luthfi Mubarokul. "Peningkatan Islamic Branding dan Brand Image Terhadap Consumer Decision Dengan Mediasi Brand Trust pada Air Mineral dalam Kemasan Merek Kh-Q", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

81 Christina Sososutiksno, Shella Gilby Sapulette, Yonry Gerald Tutuarima. "PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR", Jurnal Akuntansi, 2022

Publication

<1 %

82 Muthmainnah, Itsna Nurul. "Model Peningkatan Sustainability Umkm Konveksi di Kota Bandung Berbasis Inklusi Keuangan", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

<1 %

83 Rohmah, Fatikhatur. "Peran Risk Industry Dalam Memoderasi Hubungan Antara Sustainable Growth Rate dan Intellectual

<1 %

Capital Terhadap Nilai Perusahaan",
Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia),
2024

Publication

84 Sukma Damayanti Timor, Zulia Hanum. <1 %
"Pengaruh Etika Profesi dan Independensi
Auditor Terhadap Kinerja Auditor dengan
Profesionalisme sebagai Variabel
Intervening", Owner, 2023

Publication

85 Anggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar <1 %
Kharismasyah. "Pengaruh Kecerdasan
Emosional, Kepuasan Kerja Dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Nasmoco Purwokerto", Master: Jurnal
Manajemen dan Bisnis Terapan, 2021

Publication

86 Goodwill Jurnal. "Goodwill Vol. 6 No. 1 Juni <1 %
2015", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN
AUDITING "GOODWILL", 2015

Publication

87 Kartini Merdekawati Assa, Jenny Morasa, Rudy <1 %
J. Pusung. "PENGARUH MOTIVASI, TINGKAT
PENDIDIKAN, DAN SOSIALISASI DALAM
MENDORONG KEMAUAN WAJIB PAJAK
MENGIKUTI PENGAMPUNAN PAJAK (Studi
Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama
Manado)", GOING CONCERN : JURNAL RISET
AKUNTANSI, 2017

Publication

88 Submitted to Universitas Papua <1 %
Student Paper

89 Maila D.H. Rahiem. "Towards Resilient <1 %
Societies: The Synergy of Religion, Education,
Health, Science, and Technology", CRC Press,
2025

Publication

90 Febrianto, Nur Ilham. "Pengaruh Teknik Audit <1 %
Berbantuan Komputer (Tabk) Terhadap
Kualitas Audit Dengan Prosedur Audit Sebagai

-
- 91 Hengky Orlanda, Muhammad Gowon, Misni Erwati. "PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAERAH, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (STUDI PADA DINAS-DINAS DI PROVINSI JAMBI)", Jambi Accounting Review (JAR), 2021

Publication

-
- 92 Hurint, Genoveva Dian Roty. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" (Studi Pada Kantor Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

-
- 93 Maulida, Fanda Kumariana. "Peran Corporate Governance Dalam Financialdistress Pada Saham Syariah Yang Go Public Dibursa Efek Indonesia", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2022

Publication

-
- 94 Sumartono Sumartono. "Optimalisasi Kinerja Auditor Internal Pemerintah: Dampak Struktur Audit, Profesionalisme, Teknologi Informasi, Komitmen Organisasi, dan Role Stress", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2024

Publication

-
- 95 Christine Amelia Londong, David Saerang, Rosalina Koleangan. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA MANADO", JURNAL PEMBANGUNAN EKONOMI DAN KEUANGAN DAERAH, 2019

Publication

-
- 96 Gita Miranda, Indah Kurniawati. "Pengaruh Penggunaan ATLAS, Computer Self-Efficacy, Kompetensi, dan Profesionalisme terhadap

97 Submitted to Tarumanagara University <1 %
Student Paper

98 Dariana Dariana, Ria Refina. "Pengaruh
Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Gaya
Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor
Akuntan Publik Di Pekanbaru", Jurnal IAKP:
Jurnal Inovasi Akuntansi Keuangan &
Perpajakan, 2020 <1 %
Publication

99 Nurkhasanah, Dyan. "Pengaruh Motivasi
Belajar dan Minat Baca Terhadap Hasil Belajar
Akidah Akhlak Siswa Kelas 3 MI Jabalul Khoir 2
Purwodadi", Universitas Islam Sultan Agung
(Indonesia) <1 %
Publication

100 Agustiawan Agustiawan, Ari Irawan, Rama
Gita Suci. "Pengaruh Core Self Evaluations
dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Auditor (Pada Badan Pemeriksa Keuangan
Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau)",
Jurnal IAKP: Jurnal Inovasi Akuntansi
Keuangan & Perpajakan, 2020 <1 %
Publication

101 Sugino, Sugino. "Engaruh Kepemimpinan
Transformasional dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di
Puskesmas Randulawang Blora)", Universitas
Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 <1 %
Publication

102 Widya Frisca Hukom, Rita J.D Atarwaman,
Alfrin Ernest Marthen Usmany. "Pengaruh
Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan,
Komitmen Organisasi dan Etika Profesi
terhadap Kinerja Auditor: Studi Kasus BPKP
Maluku", Accounting Research Unit (ARU
Journal), 2024 <1 %
Publication

103 Ildina Miftaful Ilmi, Serlin Serang, Muh Arif.
"Pengaruh Pengembangan Sumber Daya
Manusia, Fasilitas Kantor dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada
Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar",
RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and
Digital Business, 2025

Publication

<1 %

104 Hariyadi, A. Setia. "Pengaruh komunikasi
kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di
lembaga penyiaran publik radio Republik
Indonesia Purwokerto", Universitas Islam
Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2024

Publication

<1 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches Off

SKRIPSI_CINDI_SAS-1756481922017

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80

PAGE 81

PAGE 82

PAGE 83

PAGE 84

PAGE 85

PAGE 86

PAGE 87

PAGE 88

PAGE 89

PAGE 90

PAGE 91

PAGE 92

PAGE 93

PAGE 94

PAGE 95

PAGE 96

PAGE 97

PAGE 98

PAGE 99

PAGE 100

PAGE 101

PAGE 102

PAGE 103

PAGE 104

PAGE 105

PAGE 106

PAGE 107

PAGE 108

PAGE 109

PAGE 110

PAGE 111

PAGE 112

PAGE 113

PAGE 114

PAGE 115

PAGE 116

PAGE 117

PAGE 118

PAGE 119

PAGE 120

PAGE 121

PAGE 122

PAGE 123

PAGE 124

PAGE 125

PAGE 126

PAGE 127

PAGE 128

PAGE 129

PAGE 130

PAGE 131

PAGE 132

PAGE 133

PAGE 134

PAGE 135

PAGE 136

PAGE 137

PAGE 138

PAGE 139

PAGE 140

PAGE 141

PAGE 142

PAGE 143

PAGE 144
