

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan serta lama kerja mereka yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	%
1.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	21	48,8%
	b. Perempuan	22	51,2%
	TOTAL:	43	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel tersebut, diketahui bahwa responden pada penelitian mayoritas berjenis kelamin perempuan (51,2%) dan sisanya 21 orang atau 48,8% adalah laki-laki.

Tabel 4.2. Pendidikan Responden

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	%
2.	Pendidikan:		
	a. S1	33	76,7%

	b. S2	10	23,3%
	TOTAL:	43	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian berpendidikan S1 (76,7%) dan 10 orang lainnya berpendidikan S2 (23,3%).

Tabel 4.3. Status Pernikahan Responden

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	%
3.	Status Pernikahan:		
	a. Menikah	42	97,7%
	b. Belum Menikah	1	2,3%
	TOTAL:	43	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian yang sudah menikah berjumlah 42 orang (97,7%) dan 1 orang belum menikah (2,3%).

Tabel 4.4. Lama Kerja Responden

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	%
4.	Lama Kerja:		
	a. 5-10 tahun	25	58,2%
	b. >10 tahun	18	41,8%

	TOTAL:	43	100%
--	--------	----	------

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden pada penelitian yang bekerja 5-10 tahun berjumlah 25 orang (58,2%) dan 18 orang bekerja selama > 10 tahun (41,8%).

Tabel 4.5.

JenisKelamin * Status Crosstabulation

			Status		Total
			BELUM MENIKAH	MENIKAH	
JenisKelamin	L	Count	1	21	22
		% of Total	2,3%	48,8%	51,2%
	P	Count	0	21	21
		% of Total	0,0%	48,8%	48,8%
Total	Count	1	42	43	
	% of Total	2,3%	97,7%	100,0%	

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden pada penelitian mayoritas berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan status menikah yaitu masing-masing 21 orang atau 48.8%.

Tabel 4.6.

JenisKelamin * Pendidikan Crosstabulation

			Pendidikan		Total
			S1	S2	
JenisKelamin	L	Count	17	5	22
		% of Total	39,5%	11,6%	51,2%

	P	Count	16	5	21
		% of Total	37,2%	11,6%	48,8%
Total		Count	33	10	43
		% of Total	76,7%	23,3%	100,0%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden pada penelitian mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan pendidikan S1 yaitu ada 17 orang atau 39.5%.

Tabel 4.7.

JenisKelamin * LamaBekerja Crosstabulation

		LamaBekerja			
		>10 TAHUN	5-10 TAHUN	Total	
JenisKelamin	L	Count	8	14	22
		% of Total	18,6%	32,6%	51,2%
	P	Count	10	11	21
		% of Total	23,3%	25,6%	48,8%
Total		Count	18	25	43
		% of Total	41,9%	58,1%	100,0%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden pada penelitian mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan lama bekerja antara 5-10 tahun yaitu ada 14 orang atau 32.6%.

Tabel 4.8.

Status * LamaBekerja Crosstabulation

	LamaBekerja

			>10 TAHUN	5-10 TAHUN	Total
Status	BELUM MENIKAH	Count	0	1	1
		% of Total	0,0%	2,3%	2,3%
	MENIKAH	Count	18	24	42
		% of Total	41,8%	55,9%	97,7%
Total	Count		17	25	43
	% of Total		41,8%	58,2%	100,0%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden pada penelitian mayoritas berstatus telah menikah dan telah bekerja antara 5-10 tahun yaitu ada 24 orang atau 58.9%.

Tabel 4.9.

Pendidikan * LamaBekerja Crosstabulation

			LamaBekerja		Total
			>10 TAHUN	5-10 TAHUN	
Pendidikan	S1	Count	11	22	33
		% of Total	25,6%	51,2%	76,7%
	S2	Count	7	3	10
		% of Total	16,3%	7,0%	23,3%
Total	Count		18	25	43
	% of Total		41,9%	58,1%	100,0%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden pada penelitian mayoritas berpendidikan S1 dengan lama bekerja antara 5-10 tahun yaitu ada 22 orang atau 51.2%.

Tabel 4.10.

Pendidikan * Status Crosstabulation

			Status		Total
			BELUM MENIKAH	MENIKAH	
Pendidikan	S1	Count	0	33	33
		% of Total	0,0%	76,7%	76,7%
	S2	Count	1	9	10
		% of Total	2,3%	20,9%	23,3%
Total		Count	1	42	43
		% of Total	2,3%	97,7%	100,0%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden pada penelitian mayoritas berpendidikan S1 dengan status telah menikah yaitu ada 33 orang atau 76.7%.

4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel kecerdasan emosional:

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Validitas Kecerdasan Emosional

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,859	0,301	Valid
X2	0,775	0,301	Valid
X3	0,859	0,301	Valid
X4	0,859	0,301	Valid

X5	0,778	0,301	Valid
X6	0,715	0,301	Valid
X7	0,698	0,301	Valid
X8	0,768	0,301	Valid
X9	0,719	0,301	Valid
X10	0,698	0,301	Valid
X11	0,718	0,301	Valid
X12	0,690	0,301	Valid
X13	0,787	0,301	Valid
X14	0,847	0,301	Valid
X15	0,860	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kecerdasan emosional adalah valid. Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengujian validitas untuk variabel kecerdasan spiritual:

Tabel 4.12. Hasil Pengujian Validitas Kecerdasan Spiritual (1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,636	0,301	Valid
X2	0,172	0,301	Tidak Valid
X3	0,493	0,301	Valid
X4	0,698	0,301	Valid
X5	0,738	0,301	Valid
X6	0,644	0,301	Valid
X7	0,285	0,301	Tidak Valid
X8	0,776	0,301	Valid
X9	0,727	0,301	Valid
X10	0,736	0,301	Valid
X11	0,721	0,301	Valid
X12	0,682	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa ada 2 pertanyaan tidak valid karena nilai r hitung $<$ r tabel sehingga dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

Tabel 4.13. Hasil Pengujian Validitas Kecerdasan Spiritual(2)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,639	0,301	Valid
X3	0,546	0,301	Valid
X4	0,750	0,301	Valid
X5	0,818	0,301	Valid
X6	0,751	0,301	Valid
X8	0,754	0,301	Valid
X9	0,722	0,301	Valid
X10	0,773	0,301	Valid
X11	0,756	0,301	Valid
X12	0,718	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kecerdasan spiritual adalah valid. Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengujian validitas untuk variabel kecerdasan intelektual:

Tabel 4.14. Hasil Pengujian Validitas Kecerdasan Intelektual

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,773	0,301	Valid
X2	0,742	0,301	Valid
X3	0,782	0,301	Valid
X4	0,810	0,301	Valid
X5	0,790	0,301	Valid
X6	0,845	0,301	Valid

X7	0,862	0,301	Valid
X8	0,862	0,301	Valid
X9	0,717	0,301	Valid
X10	0,639	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kecerdasan intelektual adalah valid. Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengujian validitas untuk variabel motivasi auditor:

Tabel 4.15. Hasil Pengujian Validitas Motivasi Auditor(1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,585	0,301	Valid
X2	0,531	0,301	Valid
X3	0,503	0,301	Valid
X4	0,336	0,301	Valid
X5	0,144	0,301	Tidak Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa ada 1 pertanyaan tidak valid karena nilai r hitung $<$ r tabel sehingga dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

Tabel 4.16. Hasil Pengujian Pelaksanaan Motivasi Auditor(2)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,780	0,301	Valid
X2	0,679	0,301	Valid
X3	0,433	0,301	Valid
X4	0,390	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel motivasi auditorjawab adalah valid. Dari tabel berikut ini dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas untuk variabel tekanan waktu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17. Hasil Pengujian Validitas Tekanan Waktu (1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,708	0,301	Valid
X2	0,755	0,301	Valid
X3	0,707	0,301	Valid
X4	0,039	0,301	Tidak Valid
X5	0,080	0,301	Tidak Valid
X6	0,186	0,301	Tidak Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa ada 3 pertanyaan tidak valid karena nilai r hitung $<$ r tabel sehingga dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

Tabel 4.18. Hasil Pengujian Pelaksanaan Tekanan Waktu (2)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,831	0,301	Valid
X2	0,926	0,301	Valid
X3	0,803	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel tekanan waktu jawab adalah

valid. Daro tabel berikut ini dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas untuk variabel stress kerja adalah :

Tabel 4.19. Hasil Pengujian Kinerja Auditor (1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,436	0,301	Valid
X2	-0,195	0,301	Tidak Valid
X3	0,674	0,301	Valid
X4	0,461	0,301	Valid
X5	0,650	0,301	Valid
X6	0,616	0,301	Valid
X7	-0,143	0,301	Tidak Valid
X8	0,569	0,301	Valid
X9	0,607	0,301	Valid
X10	0,616	0,301	Valid
X11	0,564	0,301	Valid
X12	0,426	0,301	Valid
X13	0,685	0,301	Valid
X14	0,600	0,301	Valid
X15	0,201	0,301	Tidak Valid

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa masih ada 3 pertanyaan tidak valid karena nilai $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ sehingga dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

Tabel 4.20. Hasil Pengujian Kinerja Auditor (2)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,556	0,301	Valid
X3	0,582	0,301	Valid
X4	0,726	0,301	Valid
X5	0,547	0,301	Valid
X6	0,684	0,301	Valid
X8	0,684	0,301	Valid

X9	0,645	0,301	Valid
X10	0,680	0,301	Valid
X11	0,520	0,301	Valid
X12	0,451	0,301	Valid
X13	0,693	0,301	Valid
X14	0,633	0,301	Valid

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kinerja auditor adalah valid.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah hasil dari kuesioner ini dapat dipercaya atau reliabel. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.21. Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian

Pertanyaan	Alpha Cronbach	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,953	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,920	Reliabel
Kecerdasan Intelektual	0,944	Reliabel
Motivasi Auditor	0,729	Reliabel
Tekanan Waktu	0,921	Reliabel
Kinerja Auditor	0,889	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dikatakan reliabel.

4.3. Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan statistik deskriptif pada penelitian

ini:

Tabel 4.22. Statistik Deskriptif

Keterangan	Kisaran teoritis	Kisaran aktual	Mean	Rentang skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Kecerdasan Emosional	15-75	45-75	58,77	15-35	35,01-55	55,01-75	Tinggi
Kecerdasan Spiritual	10-50	30-50	39,02	10-23,33	23,34-36,66	36,67-50	Tinggi
Kecerdasan Intelektual	10-50	30-49	38,63	10-23,33	23,34-36,66	36,67-50	Tinggi
Motivasi Auditor	4-20	12-20	15,72	4-9,33	9,34-14,66	14,67-20	Tinggi
Tekanan Waktu	3-15	6-12	8,72	3-7	7,01-11	11,01-15	Sedang
Kinerja Auditor	12-60	36-49	45,61	12-28	28,01-44	44,01-60	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel kecerdasan emosional rata-rata empirisnya sebesar 58,77 dan masuk kategori tinggi. Artinya auditor yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi yang ditunjukkan bahwa auditor bisa merasakan perasaannya sendiri, mengetahui kemampuan sendiri, mengetahui alasan mengapa bersedih, memikirkan apa yang diinginkan sebelum bertindak, tetap tenang, bahkan dalam situasi yang tidak menyenangkan atau memancing emosi, lebih cepat tenang dari orang lain, suka mencoba hal-hal baru, senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah, tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru, biasanya dapat mengetahui bagaimana perasaan orang lain terhadap diri sendiri, bisa menempatkan diri pada posisi orang lain, dapat mengetahui seseorang sedang mengalami masalah,

meskipun mereka menutupinya, mampu mengorganisasi kelompok dan memotivasi kelompok.

Untuk variabel kecerdasan spiritual memperoleh rata-rata empiris sebesar 39,02 dan termasuk dalam kategori tinggi. Yang artinya adalah kecerdasan spiritualnya tinggi dan baik yang ditunjukkan bahwa auditor sering merenungkan apa yang akan terjadi setelah kematian, sering merenungkan makna dari peristiwa-persitiwa yang terjadi di dalam hidup, sehingga dapat membantu beradaptasi dengan situasi tertekan, bisa membuat keputusan sesuai dengan tujuan hidup, bisa menemukan makna yang terkandung di dalam pengalaman sehari-hari, lebih mengenali aspek nonmaterial atau rohani yang ada di dalam diri saya dibandingkan fisik, sangat menyadari aspek kehidupan nonmateri atau rohani yang ada di dalam diri, dengan menyadari aspek nonmaterial atau kerohanian, dapat membantu lebih merasakan terpusat, mampu menyelami kesadaran spiritual, dapat mengontrol kesadaran spiritual, sering menemukan masalah dan mencoba untuk memilih jalan keluar dari masalah tersebut dengan kesadaran spiritual yang saya miliki.

Untuk variabel kecerdasan intelektual memperoleh nilai skor rata-rata sebesar 38,63 dan juga termasuk kategori tinggi. Yang artinya adalah mereka memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi yang ditunjukkan bahwa auditor mampu berhitung dengan cepat, mampu berhitung dengan akurat, memahami setiap apa yang didengar, memahami setiap apa yang dibaca, mampu mengidentifikasi perbedaan gambaran dengan cepat, mampu mengidentifikasi perbedaan gambaran dengan tepat, mampu

mengenalinya urutan logis dalam masalah, mampu memecahkan masalah dengan bijaksana, mampu mengingat klien atau nasabah dengan baik, dan mampu mengingat pengalaman masa lalu sebagai bentuk pembelajaran untuk seterusnya.

Untuk variabel motivasi auditor skor rata-rata empirisnya sebesar 15,72 dan termasuk dalam kategori tinggi. Yang artinya adalah motivasi mereka untuk bekerja tinggi yang ditunjukkan bahwa auditor merasa pekerjaan yang dilakukan memotivasi untuk berbuat yang terbaik, rasa aman dalam lingkungan pekerjaan menambah semangat auditor untuk bekerja lebih giat, gaji yang diterima memotivasi agar bekerja dengan baik, kesempatan untuk mengembangkan diri untuk berkarier dan memperoleh kemajuan semakin mendorong auditor untuk bekerja maksimal, dan kesempatan beraktualisasi diri yang mendorong auditor untuk meningkatkan kinerjanya.

Variabel tekanan waktu nilai skor rata-rata empirisnya sebesar 8,72 dan termasuk dalam kategori sedang, artinya menurut para responden ini mereka dalam bekerja menghadapi tekanan waktu yang wajar yang ditunjukkan bahwa auditor selalu mengalami tekanan waktu yang berhubungan dengan deadline pekerjaan dalam bekerja, berusaha untuk menyelesaikan tugas dalam mengaudit perusahaan klien sesuai dengan waktu penyelesaian audit yang sudah disepakati, tetapi masih belum dapat melaksanakan dengan baik, anggaran yang dibuat pasti selalu saya tepati, membuat anggaran waktu, bersedia lembur dalam menyelesaikan pekerjaan audit, dan merasa bekerja penuh tekanan waktu.

Untuk variabel kinerja auditor memperoleh nilai rata-rata empiris sebesar 45,61 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya menurut responden pada penelitian ini mereka selama ini memiliki kinerja yang baik yang ditunjukkan bahwa auditor merasa jika pimpinan menghargai pekerjaan, terkadang auditor melanggar standar profesi, kompetensi dalam bekerja cukup tinggi, mencintai pekerjaan sehingga ingin menunjukkan kinerja terbaik, tidak pernah menunda menunda suatu pekerjaan, kemampuan dan keahlian sebagai pemeriksa sudah cukup, tidak ada peningkatan keahlian sebagai pemeriksa sejak bergabung di BPK ini, selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan, hasil pekerjaan selalu dinilai sangat bagus, menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit, hasil pekerjaan sangat dihargai oleh teman-teman, mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan bagian penting dari pekerjaan, akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir di perusahaan ini, benar-benar merasa seolah-olah masalah yang terjadi di dalam perusahaan, juga merupakan masalah auditor, dan bagi auditor, perusahaan ini sangat berarti.

4.4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat pada nilai *Kolmogorof-Smirnov*. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.23. Hasil Pengujian Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,103	43	,200*	,966	43	,233

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. untuk unstandardized residual Komogorov Smirnov pada penelitian ini adalah $0,200 > 0,05$ dengan nilai Shapiro Wilk $0,233 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal. Artinya distribusi data pada penelitian ini normal.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Sedangkan untuk hasil pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat pada angka VIF dan *Tolerance*, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.24. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KecerdasanEmosional	,219	4,568
KecerdasanSpiritual	,518	1,932
KecerdasanIntelektual	,410	2,441
MotivasiAuditor	,250	4,003
TekananWaktu	,962	1,040

a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari persamaan regresi tersebut di atas, nilai untuk Tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada penelitian ini.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Sedangkan untuk hasil pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan untuk model regresi pada penelitian ini dengan uji *Glejser* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.25. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,502	,919		,546	,588
	KecerdasanEmosional	-,015	,026	-,198	-,580	,565
	KecerdasanSpiritual	-,019	,025	-,163	-,736	,466
	KecerdasanIntelektual	,027	,032	,209	,838	,408
	MotivasiAuditor	,030	,099	,097	,305	,762
	TekananWaktu	,023	,030	,127	,779	,441

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas. Artinya data pada penelitian ini memiliki varians yang sama antara satu dengan lainnya.

4.5. Uji F

Tabel 4.26. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430,574	5	86,115	23,479	,000 ^b
	Residual	135,705	37	3,668		
	Total	566,279	42			

a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

b. Predictors: (Constant), TekananWaktu, MotivasiAuditor, KecerdasanIntelektual, KecerdasanSpiritual, KecerdasanEmosional

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai sig.F sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya model fit. Jadi variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.27. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,872 ^a	,760	,728	1,91512
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), TekananWaktu, MotivasiAuditor, KecerdasanIntelektual, KecerdasanSpiritual, KecerdasanEmosional

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa *adjusted R Square* sebesar 0,728 yang artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 72,8% dan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Alasan digunakannya nilai *Adjusted R Square* karena variabel independen lebih dari satu.

4.7. Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.28. Hasil Uji Regresi

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	10,187	3,990		2,553	,015	
	KecerdasanEmosional	,311	,111	,483	2,809	,008	Diterima
	KecerdasanSpiritual	-,249	,110	-,254	-2,268	,029	Ditolak
	KecerdasanIntelektual	,544	,138	,495	3,940	,000	Diterima
	MotivasiAuditor	,154	,431	,058	,358	,722	Ditolak
	TekananWaktu	,276	,128	,177	2,153	,038	Diterima

a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Hipotesis Pertama

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi kecerdasan emosional sebesar $0,008 < 0.05$ dengan koefisien beta 0,311 jadi hipotesis diterima. Artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Hipotesis Kedua

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi kecerdasan spiritual sebesar $0,029 < 0.05$ dengan koefisien beta -0.249 jadi hipotesis ditolak karena berbeda arah. Artinya kecerdasan spiritual berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Hipotesis Ketiga

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi kecerdasan intelektual sebesar $0,000 < 0.05$ dengan koefisien beta 0,544 jadi hipotesis diterima. Artinya kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Hipotesis Keempat

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi motivasi auditor sebesar $0.722 > 0.05$ dengan koefisien beta 0,154 jadi hipotesis ditolak. Artinya motivasi auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hipotesis Kelima

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi tekanan waktu sebesar $0,038 < 0.05$ dengan koefisien beta 0,276 jadi hipotesis diterima. Artinya tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

4.8. Pembahasan

4.8.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Audit

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi kecerdasan emosional sebesar $0,008 < 0.05$ dengan koefisien beta 0,311. Artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kinerja auditor tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Secara khusus auditor membutuhkan EQ yang tinggi karena dalam lingkungan kerjanya auditor akan berinteraksi dengan orang banyak baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. EQ berperan penting dalam membentuk moral disiplin auditor. (Choiriah : 2013). Emosional yang ada pada diri seseorang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, terkadang apabila tingkat emosional seseorang

sedang tidak stabil, akan mempersulit seseorang untuk berkonsentrasi dalam mengerjakan sesuatu. (Indiarti Shoviana Dewi, 2011). Kinerja Auditor adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh auditor sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, komitmen akan pekerjaannya serta motivasi sebagai tolok ukur untuk mengukur kepuasan kerja auditor.

Semakin tinggi kecerdasan emosional berarti semakin baik seseorang mengatur emosi, memiliki empati dan tinggi kemampuan interaktif secara emosionalnya, sehingga auditor dalam bekerja dan jika ia menemui kesulitan akan lebih baik dalam mengontrol emosinya. Selain itu dalam bekerja jika menemui kesulitan maka auditor akan lebih baik juga dalam menggunakan kemampuan interaktif dan empatinya dalam menghadapi kasus dan memberikan opini auditnya. Hal ini akan berdampak pada hasil pekerjaannya akan lebih baik atau dengan kata lain adanya peningkatan kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Rendra (2013) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai dampak yang baik terhadap kinerja karyawan secara optimal, yang mana dimensi yang terkait dengan kecerdasan emosional yaitu dimensi kesadaran dan ekspresi emosi, kecakapan terhadap emosi, dan nilai EQ dan keyakinan mempunyai peran yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Serta penelitian yang dilakukan

Soraya (2008) dan Choriah (2013) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

4.8.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Audit

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi kecerdasan spiritual sebesar $0,029 < 0,05$ dengan koefisien beta $-0,249$ karena berbeda arah. Artinya kecerdasan spiritual berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Kecerdasan spiritual merupakan perasaan berhubungan dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan jiwa yang dimiliki seseorang untuk membangun dirinya secara utuh melalui berbagai kegiatan positif sehingga mampu menyelesaikan berbagai persoalan dengan melihat makna yang terkandung didalamnya (Putra, 2016). Kecerdasan spiritual adalah kemampuan jiwa yang dimiliki seseorang untuk membangun dirinya secara utuh melalui berbagai kegiatan positif sehingga mampu menyelesaikan berbagai persoalan dengan melihat makna yang terkandung

didalamnya. Auditor dapat menunjukkan kinerja yang optimal bila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengeluarkan seluruh potensi dari dalam dirinya.

Kecerdasan spiritual berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Tinggi rendahnya kecerdasan spiritual auditor tidak mempengaruhi kinerja auditor, jika auditor menghadapi kesulitan dalam bekerja atau dalam mengaudit pekerjaan laporan keuangan kliennya, auditor akan lebih memiliki spiritual lebih baik tidak menjamin akan lebih baik hasil pekerjaannya, karena ada faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja tersebut. Sehingga kecerdasan spiritual berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Hasil ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Choiriah (2013), Lisnawati (2014) dan Imani (2014) yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dengan menyimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan spiritual maka kinerja yang diberikan auditor juga akan semakin baik.

4.8.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Audit

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi kecerdasan intelektual sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien beta 0,544. Artinya kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Menurut (Goleman: 2017) kemampuan disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi yang akan memberikan pengaruh dalam diri seseorang. Jika seorang auditor memiliki kecerdasan intelektual yang baik, maka mereka akan mampu memahami dan menjalankan tugasnya dengan sangat baik, dan implikasinya kinerja

mereka akan baik . Tugas yang dihadapi oleh seorang auditor merupakan suatu tugas yang menuntut auditor untuk memiliki analisis dan proses berfikir rasional juga melibatkan kemampuan mental untuk menarik sebuah kesimpulan. Jika auditor memiliki kecerdasan intelektual yang baik, maka implikasinya kinerja mereka akan baik.

Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan dalam membaca, memahami dan menginterpretasikan setiap informasi khususnya yang berkaitan dengan pelajaran yang diterimanya. Demikian halnya auditor tanpa memiliki kecerdasan intelektual ia tidak akan mampu memahami dan mengaplikasikan pengetahuan yang ia peroleh baik dalam bidang akuntansi maupun auditing di dalam melaksanakan tugasnya. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan berpikir yang dimiliki seseorang dalam memahami masalah yang dihadapi dan mampu memecahkan masalah tersebut. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor.

. Semakin baik kecerdasan intelektual oleh auditor menunjukkan auditor memiliki kecerdasan intelektual yang baik, akan lebih baik kemampuan dalam membaca, memahami dan menginterpretasikan setiap informasi khususnya yang berkaitan dengan pelajaran yang diterimanya. Demikian halnya auditor tanpa memiliki kecerdasan intelektual ia tidak akan mampu memahami dan mengaplikasikan pengetahuan yang ia peroleh baik dalam bidang akuntansi maupun auditing di dalam melaksanakan tugasnyasehingga hasil pemeriksaannya akan optimal dan baik,

sehingga kinerja akan semakin meningkat. Maka dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Imani (2014), Choirah (2013), dan Putra dan Latrini (2016) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

4.8.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Audit

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi motivasi auditor sebesar $0.722 > 0.05$ dengan koefisien beta 0,154. Artinya motivasi auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Secara umum motivasi dapat di artikan sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Perilaku manusia berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Kemampuan memotivasi diri dalam melakukan tindakan mencapai tujuan, membantu untuk membangun ketrampilan emosional. Auditor harus bisa memanfaatkan

emosinya untuk mengembangkan kinerja dan tidak membiarkan emosi itu menghalangi kemampuan untuk berpikir dan merencanakan tujuan hidup. Dengan memotivasi diri seorang auditor akan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan dengan hasil yang optimal sehingga akan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. (Fatina, 2008).

Kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja (prestasi kerja) dapat di ukur melalui pengukuran tertentu (standar).

Motivasi kerja yang tinggi maupun rendah tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, karena motivasi hanyalah faktor internal dari dalam diri auditor dan terlepas dari kinerja auditor yang dipengaruhi oleh faktor eksternal lebih kuat, karena dengan adanya tekanan dan standar auditor, membuat auditor akan mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik dan sesuai standar. Hasil peneltiian ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karena menurut auditor yang menjadi responden pada penelitian ini motivasi kerjanya belum optimal, kategori sedang sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerjanya.

Hasil ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan dan Jatmiko (2016), Husin dan Umbara (2015) dan Christiyanto (2016) menyatakan bahwa

motivasi memiliki kecenderungan besar dalam peningkatan kinerja auditor yaitu berpengaruh positif

4.8.5 Pengaruh Tekanan Waktu terhadap Kinerja Audit

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi tekanan waktu sebesar $0,038 < 0,05$ dengan koefisien beta 0,276. Artinya tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Alokasi waktu yang sangat terbatas, akan menyebabkan auditor bekerja secara tergesa-gesa dan dapat menurunkan kinerja auditor. Hal ini akan mempengaruhi tingkat kinerja auditor, contohnya auditor kurang teliti dalam pendekteksian salah saji dalam laporan keuangan, mereview dokumen tidak secara maksimal, bekerja tidak sesuai prinsip akuntansi yang ditetapkan, kurang fokus dalam menerima penjelasan dari klien, ataupun tidak melakukan prosedur yang seharusnya dilakukan (Dewi, 2011) .

Anggaran waktu adalah alokasi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas pengauditan. Tekanan waktu dapat dijadikan sebagai pengendalian penugasan audit dalam menyelesaikan tugas audit yang kompleks. Tekanan waktu mampu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja dengan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan anggaran waktu yang direncanakan. Seseorang profesional diharuskan memiliki kinerja yang baik dengan memberikan dampak positif pada organisasinya. Kinerja merupakan hasil pencapaian individu maupun organisasi dalam penyelesaian tugas didasarkan pengalaman, kecakapan dan tepat waktu.

Peningkatan kinerja auditor merupakan pencapaian kualitas pemeriksaan yang efektif dan efisien. Pencapaian tersebut menjadi satu keharusan untuk penilaian kemampuan pemeriksaan individu auditor yang berdampak pada kredibilitas organisasi KAP tempatnya bekerja.

Semakin tinggi tekanan waktu menunjukkan bahwa auditor memiliki tekanan waktu yang tinggi untuk bekerja, apabila tekanan waktu makin tinggi berarti auditor akan terpacu dalam mencapai batasan waktu itu, sehingga kinerja akan semakin terpacu agar bisa on time, tidak mundur dari batas waktu yang ditentukan. Maka dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara tekanan waktu kerja terhadap kinerja auditor. Logikanya semakin tinggi tekanan anggaran waktu, auditor semakin mencapai batasan waktu itu, sehingga kinerja akan semakin terpacu agar bisa on time dan tidak menunda-nunda mengerjakan pekerjaannya.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ardika dan Wirakusuma (2016) dan Dewi dan Merkusiwati (2017) menyatakan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.