

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah auditor senior dan auditor junior di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Semarang. Jumlah KAP di Kota Semarang tercatat ada 16 kantor (www.iapi.com). KAP yang bersedia mengisi kuesioner berjumlah 9 kantor. Kuesioner yang dibagikan 56 kuesioner untuk auditor senior dan 112 kuesioner untuk auditor junior. Kuesioner yang kembali sebanyak 33 kuesioner untuk auditor senior dan 66 kuesioner untuk auditor junior. Kuesioner yang dapat diolah 33 auditor senior dan 66 auditor junior. Dengan demikian tingkat pengembalian kuesioner sebesar 59%. Berikut penyajian KAP yang menjadi penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1.**Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner Auditor Senior**

No	Nama KAP	Kuesioner Disebar	Kuesioner kembali	Kuesioner Diolah
1.	KAP Bayudi, Yohana, Suzy, Arie (cabang)	5	3	3
2.	KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry (cabang)	5	2	2
3.	KAP Benny, Tony, Frans & Daniel (cabang)	5	5	5
4.	KAP Tri Bowo Yulianti (cabang)	7	5	5
5.	KAP Riza, Adi, Syahril & Rekan (cabang)	5	3	3
6.	KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji & Rekan (cabang)	7	5	5
7.	KAP Sodikin & Harijanto	7	5	5
8.	KAP I. Soetikno	5	3	3
9.	KAP Drs. Hananta Budianto & Rekan (cabang)	5	0	0
10.	KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso	5	2	2
TOTAL		56	33	33

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.2.**Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner Auditor Junior**

No	Nama KAP	Kuesioner Disebar	Kuesioner kembali	Kuesioner Diolah
1.	KAP Bayudi, Yohana, Suzy, Arie (cabang)	10	6	6
2.	KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry (cabang)	10	4	4
3.	KAP Benny, Tony, Frans & Daniel (cabang)	10	10	10
4.	KAP Tri Bowo Yulianti (cabang)	14	10	10
5.	KAP Riza, Adi, Syahril & Rekan (cabang)	10	6	6
6.	KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji & Rekan (cabang)	14	10	10
7.	KAP Sodikin & Harijanto	14	10	10
8.	KAP I. Soetikno	10	6	6
9.	KAP Drs. Hananta Budianto & Rekan (cabang)	10	0	0
10.	KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso	10	4	4
TOTAL		112	66	66

Sumber : data primer yang diolah, 2016

4.2. Descriptive Responden

Tabel 4.3.
Tabel Descriptive Responden Auditor Senior

Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	21	63,6
b. Perempuan	12	36,4
Total	33	100
Usia		
a. < 20 tahun	0	0
b. 21-30 tahun	15	45,5
c. 31-40 tahun	11	33,3
d. 41-50 tahun	4	12,1
e. > 50 tahun	3	9,1
Total	33	100
Pendidikan		
a. D3	3	9,1
b. S1	22	66,7
c. S2	8	24,2
Total	33	100
Lama Bekerja		
a. < 1 tahun	0	0
b. 1-2 tahun	3	9,1
c. 3-5 tahun	17	51,5
d. > 5 tahun	13	39,4
Total	33	100

Sumber: Lampiran 3a

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 21 orang (63,6%) dan perempuan sebesar 12 orang (36,4%). Responden paling banyak memiliki usia lebih dari 21 hingga 30 tahun yaitu sebanyak 45,5%. Responden paling banyak memiliki jenjang pendidikan akhir responden adalah S1 dan telah bekerja pada KAP tersebut selama 3 hingga 5 tahun.

Tabel 4.4.
Tabel Descriptive Responden Auditor Junior

Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	29	43,9
b. Perempuan	37	56,1
Total	66	100
Usia		
a. 21-30 tahun	64	97,0
b. 31-40 tahun	2	3,0
Total	66	100
Pendidikan		
a. D3	15	22,7
b. S1	50	75,8
c. S2	1	1,5
Total	66	100
Lama Bekerja		
a. < 1 tahun	23	34,8
b. 1-2 tahun	31	47,0
c. 3-5 tahun	12	18,2
Total	66	100

Sumber: Lampiran 3b

Berdasarkan tabel 4.4. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 37 orang (56,1%) dan laki-laki sebesar 29 orang (43,9%). Responden paling banyak memiliki usia lebih dari 21 hingga 30 tahun yaitu sebanyak 97,0%. Responden paling banyak memiliki jenjang pendidikan akhir responden adalah S1 dan telah bekerja pada KAP tersebut selama 1 hingga 2 tahun.

4.3. Uji Kualitas Data

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan tiap pertanyaan atau pernyataan kuesioner yang digunakan (Murniati, 2014). Pengujian ini dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator. Data dikatakan valid jika r hitung (nilai *Correlated Item-Total Correlation*) $>$ r tabel. R tabel dari penelitian ini dengan jumlah sampel 33 adalah 0,291.

4.3.1.1 Uji Validitas *Agreeableness*

Tabel 4.5.

Hasil Uji Validitas *Agreeableness* Pengujian 1

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
A1	0,646	0,291	Valid
A2	0,333	0,291	Valid
A3	0,410	0,291	Valid
A4	0,107	0,291	Tidak valid
A5	0,561	0,291	Valid
A6	0,172	0,291	Tidak valid
A7	0,345	0,291	Valid
A8	0,619	0,291	Valid
A9	0,453	0,291	Valid
A10	-0,004	0,291	Tidak valid
A11	0,383	0,291	Valid
A12	0,437	0,291	Valid

Sumber: Lampiran 4a

Dari tabel 4.5. hasil uji validitas *agreeableness* pengujian 1, dari 12 pertanyaan, terdapat 3 pertanyaan (A4, A6, dan A10) yang tidak valid, karena memiliki nilai r hitung kurang dari r tabel (dalam penelitian ini adalah 0,291). Data tidak valid tersebut harus dihapus dan dilakukan pengujian validitas kembali agar mendapatkan data valid.

Tabel 4.6.
Hasil Uji Validitas *Agreeableness* Pengujian 2

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
A1	0,642	0,291	Valid
A2	0,267	0,291	Tidak Valid
A3	0,408	0,291	Valid
A5	0,569	0,291	Valid
A7	0,405	0,291	Valid
A8	0,522	0,291	Valid
A9	0,488	0,291	Valid
A11	0,460	0,291	Valid
A12	0,486	0,291	Valid

Sumber: Lampiran 4b

Dari tabel 4.6. hasil uji validitas *agreeableness* pengujian 2, dari 9 pertanyaan, terdapat 1 pertanyaan (A2) yang tidak valid, karena memiliki nilai r hitung kurang dari r tabel (dalam penelitian ini adalah 0,291). Data tidak valid tersebut harus dihapus dan dilakukan pengujian validitas kembali agar mendapatkan data valid.

Tabel 4.7.**Hasil Uji Validitas *Agreeableness* Pengujian 3**

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
A1	0,549	0,291	Valid
A3	0,301	0,291	Valid
A5	0,498	0,291	Valid
A7	0,519	0,291	Valid
A8	0,466	0,291	Valid
A9	0,534	0,291	Valid
A11	0,580	0,291	Valid
A12	0,590	0,291	Valid

Sumber: Lampiran 4c

Setelah dilakukan penghapusan pertanyaan (A2) dan dilakukan pengujian validitas kembali. Hasil uji validitas *agreeableness* ke 3 pada tabel 4.7, terdapat 8 pertanyaan dikatakan valid yaitu memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (dalam penelitian ini adalah 0,291).

4.3.1.2. Uji Validitas *Conscientiousness*

Tabel 4.8.

Hasil Uji Validitas *Conscientiousness*

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
C1	0,719	0,291	Valid
C2	0,663	0,291	Valid
C3	0,681	0,291	Valid
C4	0,645	0,291	Valid
C5	0,413	0,291	Valid
C6	0,323	0,291	Valid
C7	0,516	0,291	Valid
C8	0,755	0,291	Valid
C9	0,475	0,291	Valid
C10	0,678	0,291	Valid
C11	0,555	0,291	Valid
C12	0,491	0,291	Valid

Sumber: Lampiran 4d

Dari tabel 4.8. hasil uji validitas *conscientiousness* dapat diketahui bahwa dari 12 pertanyaan dapat dikatakan semua pertanyaan valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (dalam penelitian ini adalah 0,291).

4.3.1.3. Uji Validitas *Neuroticism*

Tabel 4.9.

Hasil Uji Validitas *Neuroticism* Pengujian 1

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
N1	0,291	0,291	Tidak Valid
N2	0,179	0,291	Tidak Valid
N3	0,121	0,291	Tidak Valid
N4	0,128	0,291	Tidak Valid
N5	0,183	0,291	Tidak Valid
N6	0,510	0,291	Valid
N7	-0,230	0,291	Tidak Valid
N8	-0,071	0,291	Tidak Valid
N9	0,297	0,291	Valid
N10	0,512	0,291	Valid
N11	0,296	0,291	Valid
N12	0,072	0,291	Tidak Valid

Sumber: Lampiran 4e

Dari tabel 4.9. hasil uji validitas *neuroticism* pengujian 1, dari 12 pertanyaan, terdapat 8 pertanyaan (N1, N2, N3, N4, N5, N7, N8 dan N12) yang tidak valid, karena memiliki nilai r hitung kurang dari r tabel (dalam penelitian ini adalah 0,291). Data tidak valid tersebut harus dihapus dan dilakukan pengujian validitas kembali agar mendapatkan data valid.

Tabel 4.10.**Hasil Uji Validitas *Neuroticism* Pengujian 2**

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
N6	0,359	0,291	Valid
N9	0,227	0,291	Tidak Valid
N10	0,592	0,291	Valid
N11	0,316	0,291	Valid

Sumber: Lampiran 4f

Setelah dilakukan penghapusan pertanyaan (N1, N2, N3, N4, N5, N7, N8 dan N12) dan dilakukan pengujian validitas kembali. Hasil uji validitas *neuroticism* ke 2 pada tabel 4.10, dari 4 pertanyaan terdapat 1 pertanyaan (N9) dikatakan tidak valid yaitu memiliki nilai r hitung kurang dari r tabel (dalam penelitian ini adalah 0,291). Data tidak valid tersebut harus dihapus dan dilakukan pengujian validitas kembali agar mendapatkan data valid.

Tabel 4.11.**Hasil Uji Validitas *Neuroticism* Pengujian 3**

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
N6	0,347	0,291	Valid
N10	0,488	0,291	Valid
N11	0,445	0,291	Valid

Sumber: Lampiran 4g

Setelah dilakukan penghapusan pertanyaan (N9) dan dilakukan pengujian validitas kembali. Hasil uji validitas *neuroticism* ke 3 pada tabel 4.11, 3 pertanyaan dikatakan valid yaitu memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (dalam penelitian ini adalah 0,291).

4.3.1.4. Uji Validitas Kepemimpinan Etis

Tabel 4.12.

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Etis Pengujian 1

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
KE1	0,774	0,291	Valid
KE2	0,357	0,291	Valid
KE3	0,137	0,291	Tidak Valid
KE4	0,626	0,291	Valid
KE5	0,741	0,291	Valid
KE6	0,551	0,291	Valid
KE7	0,598	0,291	Valid
KE8	0,570	0,291	Valid
KE9	0,618	0,291	Valid
KE10	0,278	0,291	Tidak Valid

Sumber: Lampiran 4h

Dari tabel 4.12. hasil uji validitas kepemimpinan etis pengujian 1, dari 10 pertanyaan, terdapat 2 pertanyaan (KE3 dan KE10) yang tidak valid, karena memiliki nilai r hitung kurang dari r tabel (dalam penelitian ini adalah 0,291). Data tidak valid tersebut harus dihapus dan dilakukan pengujian validitas kembali agar mendapatkan data valid.

Tabel 4.13.

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Etis Pengujian 2

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
KE1	0,778	0,291	Valid
KE2	0,301	0,291	Valid
KE4	0,737	0,291	Valid
KE5	0,767	0,291	Valid
KE6	0,582	0,291	Valid
KE7	0,624	0,291	Valid
KE8	0,572	0,291	Valid
KE9	0,614	0,291	Valid

Sumber: Lampiran 4i

Setelah dilakukan penghapusan pertanyaan (KE3 dan KE10) dan dilakukan pengujian validitas kembali. Hasil uji validitas kepemimpinan etis ke 2 pada tabel 4.12, 8 pertanyaan dikatakan valid yaitu memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (dalam penelitian ini adalah 0,291).

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau ketetapan dari keseluruhan kuesioner penelitian (Muniarti, 2014). Reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha's*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai $\alpha > 0,5$ % (Ghozali,2001). Semakin tinggi nilai *Cronbach Alpha* maka tingkat reliabilitas semakin baik.

Tabel 4.14.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Agreeableness</i>	8	0,785	Reliabilitas
<i>Conscientiousness</i>	12	0,875	Reliabilitas
<i>Neuroticism</i>	3	0,611	Reliabilitas
Kepemimpinan Etis	8	0,864	Reliabilitas

Sumber : Lampiran 4c, 4d, 4f, dan 4h

Berdasarkan hasil pengujian diatas pada tabel 4.14, semua variabel (*agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan kepemimpinan etis) memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Untuk selanjutnya, semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan sebagai alat ukur pengujian statistik.

4.4. Analisis Statistik Deskriptif

4.4.1. Statistik Deskriptif *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism*, dan Kepemimpinan Etis

Statistik deskriptif adalah statistik yang menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data (Hartono,2013). Menganalisis data berdasarkan atas kecenderungan jawaban yang diperoleh dari responden terhadap masing-masing variabel, maka akan disajikan hasil jawaban responden dalam bentuk deskriptif berikut ini.

Tabel 4.15.
Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	Kategori			keterangan
				Rendah	sedang	tinggi	
<i>Agreeableness</i>	2,25	4,50	3,62	1,0-2,3	2,4-3,6	3,7-5,0	Sedang
<i>Conscientiousness</i>	3,00	4,67	3,90	1,0-2,3	2,4-3,6	3,7-5,0	Tinggi
<i>Neuroticism</i>	2,33	4,00	2,85	1,0-2,3	2,4-3,6	3,7-5,0	Sedang
Kepemimpinan etis	3,00	4,69	4,09	1,0-2,3	2,4-3,6	3,7-5,0	Tinggi

Sumber : Lampiran 5a

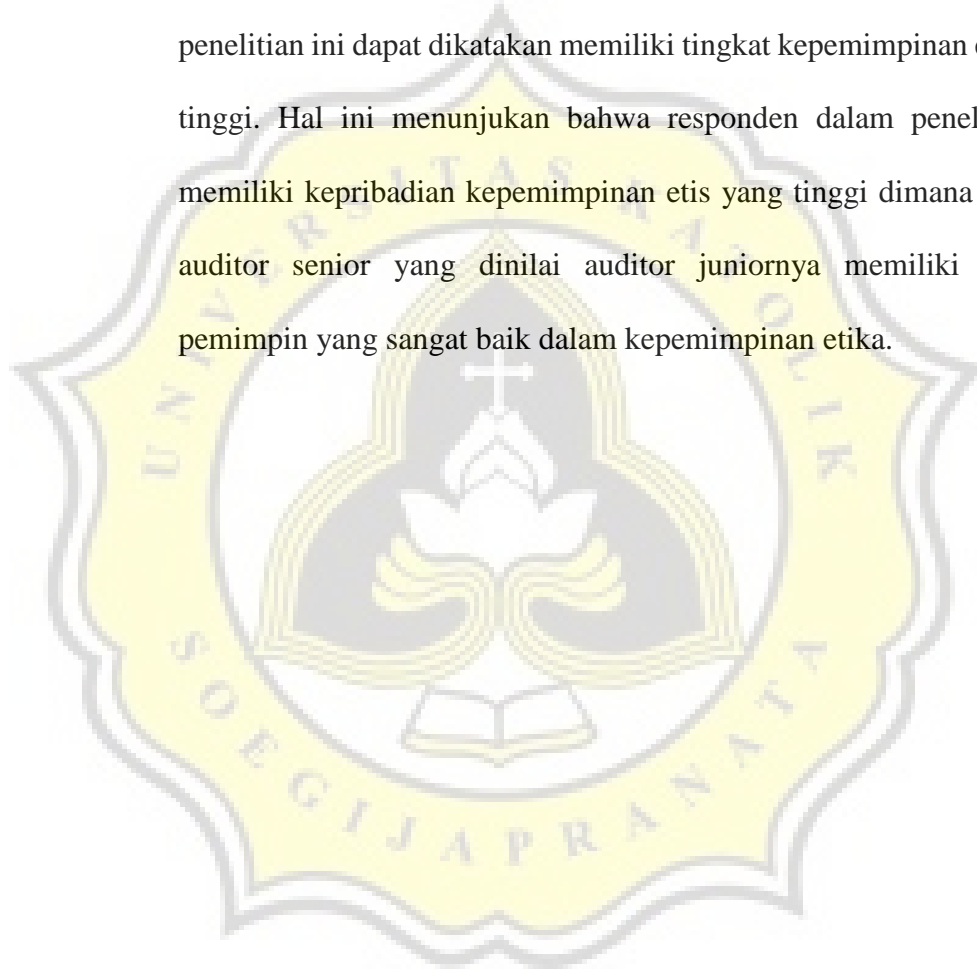
Statistik deskriptif pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa *agreeableness* memiliki mean 3,62 sehingga responden dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki tingkat kepribadian *agreeableness* yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki kepribadian *agreeableness* yang cukup dimana auditor senior cukup berhati lembut, cukup mudah percaya, cukup dermawan, cukup ramah, cukup bersahabat, cukup pengalah, dan cukup toleransi.

Statistik deskriptif pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa *conscientiousness* memiliki mean 3,90 sehingga responden dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki tingkat kepribadian *conscientiousness* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki kepribadian *conscientiousness* yang tinggi dimana auditor senior sangat pekerja keras, teliti, teratur, gigih, tepat waktu dan tekun.

Statistik deskriptif pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa *neuroticism* memiliki mean 2,85 sehingga responden dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki tingkat kepribadian *neuroticism* yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki kepribadian *neuroticism* yang cukup dimana auditor senior

cukup mudah cemas, cukup temperamental, cukup mengasihani diri, cukup emosional dan cukup rentan terhadap gangguan stress.

Statistik deskriptif pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memiliki mean 4,09 sehingga responden dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki tingkat kepemimpinan etis yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki kepribadian kepemimpinan etis yang tinggi dimana perilaku auditor senior yang dinilai auditor juniornya memiliki perilaku pemimpin yang sangat baik dalam kepemimpinan etika.



4.4.2. *Compare Means* berdasarkan Jawaban Responden

Tabel 4.16.

Compare Means

N	Keterangan	<i>Agreeableness</i>	<i>Conscientiousness</i>	<i>Neuroticism</i>	Kepemimpinan etis
Jenis Kelamin					
21	Laki-laki	3,49	3,91	2,70	4,16
12	Perempuan	3,84	3,89	3,11	4,08
Total		3,62	3,90	2,85	4,13
Usia					
15	21-30 tahun	3,60	3,70	3,02	3,93
11	31-40 tahun	3,72	3,93	2,79	4,18
4	41-50 tahun	3,50	4,29	2,50	4,38
3	> 50 tahun	3,46	4,31	2,67	4,42
Total		3,62	3,90	2,85	4,13
Pendidikan					
3	D3	2,84	3,78	2,55	4,04
22	S1	3,74	3,75	2,98	4,05
8	S2	3,57	4,37	2,58	4,38
Total		3,62	3,90	2,85	4,13
Lama Bekerja					
3	1-2 tahun	2,83	3,33	3,00	3,80
17	3-5 tahun	3,73	3,84	2,96	4,04
13	>5 tahun	3,65	4,12	2,67	4,33
Total		3,62	3,90	2,85	4,13

Sumber : Lampiran 5b

4.4.2.1. *Agreeableness*

Berdasarkan tabel 4.16 *compare means*, persepsi responden auditor senior yang menunjukkan kepribadian kepercayaan, moralitas, berperilaku menolong, kemampuan bekerjasama, kerendahan hati, dan simpatik cenderung dinilai lebih tinggi oleh responden perempuan dengan nilai mean 3,84 dibandingkan dengan responden laki-laki. Sementara itu pada usia, persepsi responden auditor senior yang menunjukkan kepribadian kepercayaan, moralitas, berperilaku menolong, kemampuan bekerjasama, kerendahan hati, dan simpatik cenderung dianggap oleh responden dengan rentang usia 31-40 tahun dibandingkan dengan rentang usia yang lain.

Jika dilihat dari pendidikan, persepsi kepribadian responden auditor senior yang menunjukkan kepercayaan, moralitas, berperilaku menolong, kemampuan bekerjasama, kerendahan hati, dan simpatik cenderung dianggap oleh responden dengan tingkat pendidikan S1. Apabila dilihat dari lama bekerja, persepsi responden auditor senior yang menunjukkan kepribadian kepercayaan, moralitas, berperilaku menolong, kemampuan bekerjasama, kerendahan hati, dan simpatik cenderung dianggap oleh responden yang bekerja dalam rentang 3-5 tahun dibandingkan dengan rentang waktu lama bekerja yang lainnya.

4.4.2.2. *Conscientiousness*

Berdasarkan tabel 4.16 *compare means*, persepsi responden auditor senior yang menunjukkan kepribadian keteraturan, kecukupan diri, rasa tanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, disiplin diri, dan kehati-hatian cenderung dinilai lebih tinggi oleh responden laki-laki. Selain itu pada usia, persepsi responden auditor senior yang menunjukkan kepribadian keteraturan, kecukupan diri, rasa tanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, disiplin diri, dan kehati-hatian cenderung dianggap oleh responden dengan rentang usia lebih dari 50 tahun dibandingkan dengan rentang usia yang lainnya.

Jika dilihat dari pendidikan, persepsi responden auditor senior yang menunjukkan kepribadian keteraturan, kecukupan diri, rasa tanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, disiplin diri, dan kehati-hatian cenderung dianggap oleh responden dengan tingkat pendidikan S2. Dilihat dari lama bekerja, persepsi responden auditor senior yang menunjukkan kepribadian keteraturan, kecukupan diri, rasa tanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, disiplin diri, dan kehati-hatian cenderung dianggap oleh responden yang bekerja lebih dari 5 tahun dibandingkan dengan rentang waktu lama bekerja yang lainnya

4.4.2.3. *Neuroticism*

Berdasarkan tabel 4.16 compare means, persepsi responden auditor senior yang menunjukkan kepribadian kecemasan, kemarahan, depresi, kesadaran diri, kurangnya kontrol diri, dan kerapuhan cenderung dinilai lebih tinggi oleh responden perempuan dengan nilai mean 3,11 dibandingkan dengan responden laki-laki. Selain itu pada usia, persepsi responden auditor senior yang menunjukkan kepribadian kecemasan, kemarahan, depresi, kesadaran diri, kurangnya kontrol diri, dan kerapuhan cenderung dianggap oleh responden dengan rentang usia 21-30 tahun dibandingkan dengan rentang usia yang lainnya.

Jika dilihat dari pendidikan, persepsi responden auditor senior yang menunjukkan kepribadian kecemasan, kemarahan, depresi, kesadaran diri, kurangnya kontrol diri, dan kerapuhan cenderung dianggap oleh responden dengan tingkat pendidikan S1. Dilihat dari lama bekerja, persepsi responden auditor senior yang menunjukkan kepribadian kecemasan, kemarahan, depresi, kesadaran diri, kurangnya kontrol diri, dan kerapuhan cenderung dianggap oleh responden yang bekerja dalam rentang 1 - 2 tahun dibandingkan dengan rentang waktu lama bekerja yang lainnya.

4.4.2.4. Kepemimpinan Etis

Berdasarkan tabel 4.16 compare means, persepsi auditor junior terhadap perilaku kepemimpinan etika pemimpinnya (auditor senior) cenderung menganggap auditor senior laki-laki yang memiliki perilaku kepemimpinan etis lebih tinggi dengan nilai mean 4,16 dibandingkan dengan auditor senior perempuan. Selain itu pada usia, persepsi auditor junior terhadap perilaku kepemimpinan etika pemimpinnya (auditor senior) cenderung menganggap auditor senior dengan rentang usia diatas 50 tahun memiliki perilaku kepemimpinan etis lebih tinggi dibandingkan dengan rentang usia yang lainnya.

Jika dilihat dari pendidikan, persepsi auditor junior terhadap perilaku kepemimpinan etika pemimpinnya (auditor senior) cenderung menganggap auditor senior dengan tingkat pendidikan S2 yang memiliki perilaku kepemimpinan etis lebih tinggi dibandingkan tingkat pendidikan yang lainnya. Dilihat dari waktu lama bekerja, persepsi auditor junior terhadap perilaku kepemimpinan etika pemimpinnya (auditor senior) cenderung menganggap auditor senior dengan waktu lama bekerja diatas 5 tahun memiliki perilaku kepemimpinan etis lebih tinggi dibandingkan dengan waktu lama bekerja yang lainnya.

4.5. Analisis Pengujian Hipotesis

Perhitungan regresi dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 16. Namun demikian pengujian terhadap penyimpangan asumsi klasik akan terlebih dahulu dilakukan.

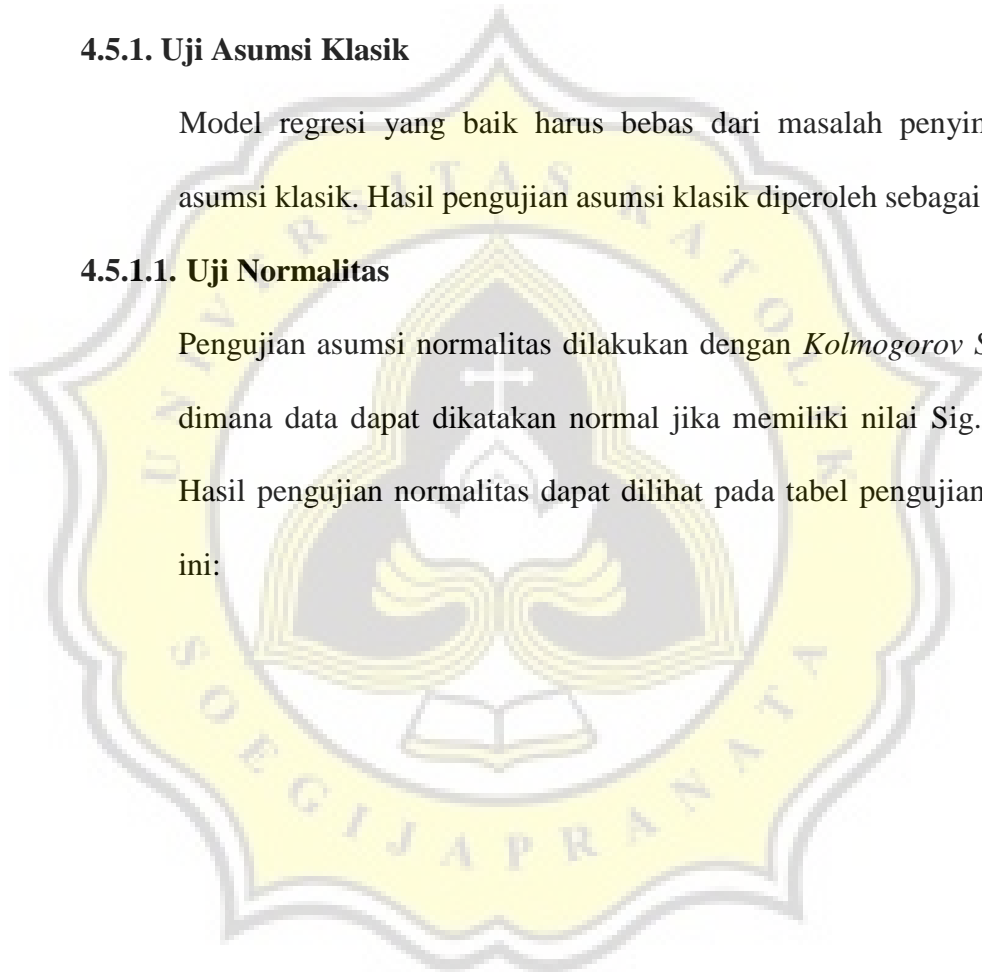
4.5.1. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik harus bebas dari masalah penyimpangan asumsi klasik. Hasil pengujian asumsi klasik diperoleh sebagai berikut:

4.5.1.1. Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas dilakukan dengan *Kolmogorov Smirnov*, dimana data dapat dikatakan normal jika memiliki nilai Sig. > 0,05.

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel pengujian berikut ini:



Tabel 4.17.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		33
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95197164
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.081
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.496
Asymp. Sig. (2-tailed)		.967

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Lampiran 6a

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17. di atas menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov z* sebesar 0,496 dengan signifikan 0,967. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini terdistribusi normal.

4.5.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedasitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu meregresikan variable independen terhadap nilai mutlak residualnya. Terjadi heteroskedastisitas bila memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 antar salah satu variable independennya terhadap nilai absolut residual. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.030	3	4.010	2.519	.078 ^a
	Residual	46.158	29	1.592		
	Total	58.188	32			

a. Predictors: (Constant), N, A, C

b. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Lampiran 6b

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.18. menunjukkan bahwa signifikan sebesar 0,078 artinya tidak berpengaruh terhadap variabel lain karena diatas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4.5.1.3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas memiliki tujuan yaitu menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable independen. Multikolinearitas ditentukan dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Tidak terjadi multikolinearitas apabila VIF <10 dan *Tolerance* > 0,1. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.19.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Agreeableness	0,920	1,087	Bebas Multikolinearitas
Conscientiousness	0,697	1,434	Bebas Multikolinearitas
Neuroticism	0,681	1,467	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Lampiran 6c

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19. menunjukkan bahwa semua data tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Nilai *tolerance* tidak ada yang lebih besar dari 1 dan tidak ada nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih besar dari 10.

4.5.2. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, selanjutnya akan menjelaskan uji regresi mengenai pengaruh variabel dependen dan variabel independen. Hipotesis penelitian ini adalah pengaruh *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* terhadap kepemimpinan etis, dengan tingkat signifikansi 5%

Tabel 4.20.
Hasil Uji Hipotesis

	β	T	Keterangan
H1	0.003	0.028	Ditolak
H2	0.230	2.108	Diterima
H3	- 0.278	- 0.798	Ditolak

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* terhadap kepemimpinan etis dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada tabel di atas. Hipotesis 1 dirumuskan untuk mengetahui pengaruh *agreeableness* terhadap kepemimpinan etis. Berdasarkan tabel 4.22., diperoleh nilai t hitung sebesar 0,028 dan koefisien beta sebesar 0,003. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (dalam penelitian ini adalah t tabel 1,645). Hal ini menunjukkan bahwa *agreeableness* tidak berpengaruh positif pada kepemimpinan etis. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama ditolak**.

Sedangkan, Hipotesis 2 dirumuskan untuk mengetahui pengaruh *conscientiousness* terhadap kepemimpinan etis. Berdasarkan tabel 4.22., nilai t hitung sebesar 2,108 dan koefisien beta sebesar 0,230. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (dalam penelitian ini adalah t tabel 1,645). Hal ini menunjukkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh positif pada kepemimpinan etis. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua diterima**. Selanjutnya, Hipotesis 3 dirumuskan untuk mengetahui pengaruh *neuroticism* terhadap kepemimpinan etis. Berdasarkan tabel 4.22., nilai t hitung sebesar -0,798 dan koefisien beta sebesar -0,278. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (dalam penelitian ini adalah t tabel -1,645). Hal ini menunjukkan bahwa *neuroticism* tidak berpengaruh negatif pada kepemimpinan etis. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga ditolak**.

4.6. Analisis dan Pembahasan

4.6.1. Pembahasan Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah bahwa *agreeableness* berpengaruh positif terhadap kepemimpinan etis. Artinya, semakin tinggi seorang auditor senior kepribadian *agreeableness* maka semakin tinggi kepemimpinan etisnya. Namun, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kepribadian *agreeableness* tidak berpengaruh terhadap kepemimpinan etis. Dengan demikian, hasil

pengujian hipotesis pertama ditolak. Hal ini disebabkan karena persepsi auditor senior yang menunjukkan kepribadian pengalah, menghindari konflik, bersahabat, berhati lembut, mudah percaya, suka menolong, dan ramah tidak berpengaruh terhadap persepsi auditor junior pada perilaku auditor senior yang berkaitan dengan kepemimpinan etika.

Hipotesis pertama ditolak karena pengujian pengaruh *agreeableness* terhadap kepemimpinan etis tidak signifikan. Oleh sebab itu, peneliti melakukan analisis *compare means* untuk membandingkan jawaban responden dengan identitas responden. Dalam analisis *compare means*, auditor senior laki-laki memiliki kepemimpinan etis yang lebih tinggi (nilai mean 4,16), dibandingkan dengan kepemimpinan etis auditor senior perempuan (nilai mean 4,08). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi responden auditor junior terhadap perilaku kepemimpinan etika auditor senior laki-laki dan perilaku kepemimpinan etika auditor senior perempuan.

Alasan *agreeableness* tidak berpengaruh pada kepemimpinan etis karena berdasarkan hasil distribusi *means* ditemukan adanya perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan yang memberikan efek pada perilaku kepemimpinan etis auditor senior. Dapat dilihat dari distribusi *means* ditemukan adanya perbedaan yang

signifikan antara persepsi responden auditor junior terhadap perilaku kepemimpinan etika auditor senior laki-laki dan perilaku kepemimpinan etis auditor senior perempuan. Pada penelitian Ho., Simon S. M., dkk (2015) menyatakan bahwa pemimpin perempuan lebih tinggi kepemimpinan etisnya bila dibandingkan dengan pemimpin laki-laki karena pemimpin perempuan lebih dapat menciptakan iklim etika kerja yang baik. Penelitian diatas memberikan bukti bahwa jenis kelamin punya efek terhadap kepemimpinan etis. Penelitian ini menunjukkan pemimpin yang memiliki kepribadian pengalah, menghindari konflik, bersahabat, berhati lembut, mudah percaya, suka menolong, dan ramah tidak dapat mempengaruhi pemimpin yang bertipe kepemimpinan etis sehingga hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori kepemimpinan etis yang memiliki karakteristik penekanan pada standar etika, integritas, dan moral pemimpin tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kalshoven Karianne, Den Hatog, & De Hoogh (2011) bahwa agreeableness tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepemimpinan etis karena seseorang mungkin dinilai kurang dalam pengambilan keputusan, kurang etis, dan adanya aspek etika lain yang bisa menjadi penting bagi para pemimpin.

4.6.1. Pembahasan Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kepemimpinan etis. Artinya, semakin tinggi kepribadian *conscientiousness* yang dimiliki auditor senior, maka semakin tinggi kepemimpinan etisnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kepemimpinan etis. Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis kedua diterima.

Hal ini dapat dibuktikan bahwa auditor senior dalam penelitian ini menilai bahwa dirinya memiliki kepribadian pekerja keras, teliti, teratur, gigih, tekun, dan tepat waktu sehingga dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin yang mampu menerapkan etika dan mempengaruhi bawahannya untuk berperilaku etis dalam melaksanakan tugas. Selain itu, auditor junior dalam menilai perilaku kepemimpinan etis auditor seniornya dapat menunjukkan bahwa auditor senior dalam penelitian ini mampu menerapkan etika dan mempengaruhi bawahannya untuk berperilaku etis. Auditor senior yang memiliki kepribadian *conscientiousness*, maka auditor senior tersebut mampu mengkomunikasikan prinsip dan standar perilaku etis dengan jelas kepada auditor juniornya dan mempengaruhi auditor juniornya tentang perilaku etis dan tidak etis. Penelitian ini menunjukkan pemimpin yang

memiliki kepribadian pekerja keras, teliti, teratur, gigih, tekun, dan tepat waktu dapat mempengaruhi pemimpin yang bertipe kepemimpinan etis sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan teori kepemimpinan etis yang memiliki karakteristik penekanan pada standar etika, integritas, dan moral pemimpin tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Xu Xiaoyong, Fen Yu, & Jiannong Shi (2011) dan Kalshoven Karianne, Den Hatog, & De Hoogh (2011), *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kepemimpinan etis. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Walumbwa, F.O. & Schaubroeck, J. (2009) menunjukkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kepemimpinan etis karena seseorang yang berorientasi ketelitian dan tujuan biasanya terorganisasi dengan baik, ambisius, dan berkemauan keras, maka orang tersebut mungkin lebih cenderung untuk mengkomunikasikan prinsip dan standar perilaku etis dengan jelas kepada bawahannya.

4.6.2. Pembahasan Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah bahwa *neuroticism* berpengaruh negatif terhadap kepemimpinan etis. Dengan kata lain, semakin rendah kepribadian *neuroticism* seorang auditor senior, maka akan semakin tinggi kepemimpinan etisnya. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *neuroticism* tidak berpengaruh terhadap kepemimpinan etis. Dengan demikian, hipotesis ketiga ditolak. Hal ini disebabkan karena persepsi auditor senior yang menunjukkan kepribadian tenang, tidak emosional, tidak tempramen, puas diri, dan kuat tidak berpengaruh pada persepsi auditor junior terhadap perilaku auditor senior yang berkaitan dengan kepemimpinan etika.

Hipotesis ketiga ditolak karena pengujian pengaruh *neuroticism* terhadap kepemimpinan etis tidak signifikan. Oleh sebab itu, peneliti melakukan analisis *compare means* untuk membandingkan jawaban responden dengan identitas responden. Dalam analisis *compare means*, auditor senior laki-laki memiliki kepemimpinan etis yang lebih tinggi (nilai mean 4,16), dibandingkan dengan kepemimpinan etis auditor senior perempuan (nilai mean 4,08). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi responden auditor junior terhadap perilaku kepemimpinan etika auditor senior laki-laki dan perilaku kepemimpinan etika auditor senior perempuan.

Alasan *neuroticism* tidak berpengaruh pada kepemimpinan etis karena berdasarkan hasil distribusi *means* ditemukan adanya perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan yang memberikan efek pada perilaku kepemimpinan etis. Dapat dilihat dari distribusi *means* ditemukan adanya perbedaan yang signifikan antara persepsi responden auditor junior terhadap perilaku kepemimpinan etika auditor senior laki-laki dan perilaku kepemimpinan etis auditor senior perempuan. Pada penelitian Ho., Simon S. M., dkk (2015) menyatakan bahwa pemimpin perempuan lebih tinggi kepemimpinan etisnya bila dibandingkan dengan pemimpin laki-laki karena pemimpin perempuan lebih dapat menciptakan iklim etika kerja yang baik. Penelitian diatas memberikan bukti bahwa jenis kelamin punya efek terhadap kepemimpinan etis. Penelitian ini menunjukkan pemimpin yang memiliki kepribadian tenang, tidak emosional, tidak tempramen, puas diri, dan kuat tidak dapat mempengaruhi pemimpin yang bertipe kepemimpinan etis sehingga hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori kepemimpinan etis yang memiliki karakteristik penekanan pada standar etika, integritas, dan moral pemimpin tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kalshoven Karianne, Den Hatog, & De Hoogh (2011) menunjukkan bahwa *neuroticism* tidak memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan etis karena hubungan

pemimpin dan bawahannya mungkin dapat mempengaruhi alasan untuk cemas, tidak stabil, dan stress, tetapi tindakan tersebut tidak dapat dianggap sebagai perilaku yang tidak etis. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Walumbwa, F.O. & Schaubroeck, J. (2009) menyatakan bahwa neuroticism tidak berpengaruh negatif terhadap kepemimpinan etis.

