

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Responden

Responden yaitu auditor KAP di Kota Semarang yang bersedia mengisi dan memberi tanggapan pada kuesioner yang telah diberikan. Jumlah auditor yang bersedia menjadi responden sebanyak 76 auditor namun beberapa kuesioner tidak kembali dan tidak dapat diolah. Setelah kuesioner dikembalikan maka peneliti akan mengolah data dari hasil kuesioner. Deskripsi berkaitan dengan kuesioner dan responden dari auditor di masing-masing KAP Kota Semarang.

##### 4.1.1 Deskripsi Responden

Tabel 2 – Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	KAP	Jumlah Auditor	Jumlah Auditor KAP Bersedia Mengisi	Jumlah Kuesioner yang Kembali
1.	Teguh Heru dan Rekan (Cabang)	5	5	5
2.	Bayudi, Yohana, Suzy, Ari e (Cabang)	8	5	5
3.	Ashari dan Ida Nurhayati	7	5	5
4.	Arnestesa	5	5	5
5.	Benny, Tony, Frans dan Daniel (Cabang)	10	5	5

6.	I Soetikno	5	5	-
7.	PHO dan Rekan	5	5	5
8.	Sarastanto dan Rekan	5	5	5
9.	Siswanto	5	5	5
10.	Sodikin dan Harijanto	10	5	5
11.	Tri Bowo Yulianti	10	5	5
12.	Suratman	15	5	5
13.	Endang Dewiwati	3	-	-
14.	Darsono dan Budi Cahyo Santoso	30	-	-
15.	Hadori Sugiarto Adi dan Rekan (Cabang)	-	-	-
16.	Harhinto Teguh	6	6	6
17.	Drs. Hananta Budianto dan Rekan (Cabang)	-	-	-
18.	Helianto dan Rekan (Cabang)	4	-	-
19.	Jonas Subarka	5	-	-
20.	Kanaka Puradiredja, Suhartono (Cabang)	6	-	-

21.	Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji dan Rekan (Cabang)	6	-	-
22.	Leonard, Mulia dan Richard (Cabang)	90	-	-
23.	Dr. Rahardja, M.Si., CPA	20	-	-
24.	Ruchendi, Marjito, Rushadi dan Rekan	10	-	-
25.	Soekamto, Adi, Syahrir dan Rekan (Pusat)	5	5	5
26.	Sophian Wongsargo	7	-	-
27.	Suhartati dan Rekan (Cabang)	10	-	-
28.	Tarmizi Achmad	20	-	-
29.	Wahyu Setyaningsih	5	5	5
<b>Jumlah Sampel</b>			76	71

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Tabel 4.1 di atas menggambarkan jika kuesioner yang telah dibagikan ke KAP pada Kota Semarang yaitu sebanyak 76 auditor namun ada 5 kuesioner yang tidak kembali, dan ada 8 tidak memenuhi kriteria sampel dalam penelitian ini karena lama bekerja pada beberapa auditor di bawah 1 tahun, sehingga data dari kuesioner yang dapat diolah berasal dari 63 responden.

#### 4.1.2 Data dari Responden sesuai dengan Jenis Kelamin

**Tabel 3 - Jenis Kelamin Responden**

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	34	54.0	54.0	54.0
	Perempuan	29	46.0	46.0	100.0
Total		63	100.0	100.0	

*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Data dari hasil kuesioner yang telah diolah menunjukkan dari 63 auditor atau responden dalam penelitian ini terdiri atas 34 laki-laki atau sama dengan 54% dan perempuan sebanyak 29 atau sama dengan 46%. Dari hasil data yang diolah dapat ditarik kesimpulan mayoritas responden merupakan laki-laki.

#### 4.1.3 Data dari Responden sesuai dengan Umur

**Tabel 4 - Umur Responden**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Umur	63	21	47	27.44	5.500
Valid N (listwise)	63				

*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Hasil yang telah diolah menunjukkan dari 63 auditor atau responden dalam penelitian ini dengan umur terendah dari responden yaitu 21 tahun

dan untuk umur yang paling tinggi adalah 47 tahun, sedangkan rata-rata responden pada penelitian ini berumur 27 tahun

#### 4.1.4 Data dari Responden sesuai dengan Pendidikan Terakhir

**Tabel 5 - Pendidikan Terakhir Responden**

		Pendidikan_Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	1	1.6	1.6	1.6
	S1	51	81.0	81.0	82.5
	D3	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Hasil yang telah diolah maka menunjukkan dari 63 auditor yang menjadi responden pada penelitian ini pendidikan terakhirnya terdiri atas S2, S1 dan D3 dengan jumlah 1 responden dengan pendidikan terakhir S2 dan 51 dengan pendidikan terakhirnya S1, serta terdapat 11 responden dengan pendidikan terakhir D3. Dari hasil data yang diolah dapat ditarik kesimpulan jika mayoritas responden tingkat pendidikannya adalah S1.

#### 4.1.5 Data dari Responden sesuai dengan Jabatan

**Tabel 6 - Jabatan Responden**

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Auditor Senior	30	47.6	47.6	47.6
	Auditor Junior	33	52.4	52.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Hasil yang telah diolah maka menunjukkan dari 63 auditor atau responden pada penelitian ini terdiri atas auditor senior dan auditor junior dengan jumlah 30 auditor senior atau sama dengan 47,6% dan auditor junior dengan jumlah 33 auditor atau sama dengan 52,4%. Dari hasil data yang diolah dapat ditarik kesimpulan mayoritas responden adalah auditor junior.

#### 4.1.6 Data dari Responden sesuai dengan Lama Bekerja

**Tabel 7 - Lama Bekerja Responden**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lama_Bekerja	63	12	120	32.57	22.994
Valid N (listwise)	63				

*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Hasil yang telah diolah maka menunjukkan dari 63 auditor atau responden pada penelitian ini memiliki tingkat lama bekerja terendah yaitu 12 bulan atau sama dengan 1 tahun bulan dan lama bekerja tertinggi yaitu 120 bulan atau sama dengan 10 tahun. Sedangkan rata-rata lama bekerja responden pada penelitian ini 32,57 bulan atau sama dengan 2 tahun 9 bulan.

#### 4.1.7 Crosstab Jenis Kelamin dengan Jabatan

**Tabel 8 - Crosstab Jenis Kelamin dengan Jabatan**

**Jenis\_Kelamin \* Jabatan Crosstabulation**

			Jabatan		Total
			Auditor Senior	Auditor Junior	
Jenis_Kelamin	Laki-Laki	Count	21	13	34
		% of Total	33.3%	20.6%	54.0%
	Perempuan	Count	9	20	29
		% of Total	14.3%	31.7%	46.0%
Total		Count	30	33	63
		% of Total	47.6%	52.4%	100.0%

*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Dari data yang telah diolah mayoritas responden adalah Laki-Laki 34 orang (54%) dan untuk perempuan 26 orang dengan adanya perbandingan untuk responden laki-laki yang jabatannya adalah auditor senior terdapat 21 orang (33%) dan yang mempunyai jabatan auditor junior terdapat 13 orang (20,6%). Untuk perbandingan responden perempuan yang mempunyai jabatan sebagai auditor senior terdapat 9 orang (14,3%) dan auditor junior terdapat 20 orang (31,7%). Dapat ditarik kesimpulan mayoritas responden yang bekerja di KAP Semarang berjenis kelamin laki-laki dengan jabatan auditor senior.

#### 4.1.8 Crosstab Jenis Kelamin dengan Pendidikan Terakhir

**Tabel 9 - Crosstab Jenis Kelamin dengan Pendidikan Terakhir**

**Jenis\_Kelamin \* Pendidikan\_Terakhir Crosstabulation**

			Pendidikan_Terakhir			Total
			S2	S1	D3	
Jenis_Kelamin	Laki-Laki	Count	0	25	9	34
		% of Total	.0%	39.7%	14.3%	54.0%
	Perempuan	Count	1	26	2	29
		% of Total	1.6%	41.3%	3.2%	46.0%
Total		Count	1	51	11	63
		% of Total	1.6%	81.0%	17.5%	100.0%

*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Dari hasil yang telah diolah mayoritas responden adalah Laki-Laki 34 orang (54%) dan untuk perempuan 26 orang dengan adanya perbandingan untuk responden laki-laki yang pendidikan terakhirnya S1 25 orang (39,7%), untuk yang pendidikan terakhirnya D3 9 orang (14,3%) dan

tidak ada auditor laki-laki pada penelitian ini yang pendidikan terakhirnya S2. Untuk perbandingan responden perempuan yang pendidikan terakhirnya S2 1 orang (1,6%), untuk yang S1 26 orang (41,3%), dan untuk perempuan yang pendidikan terakhirnya D3 2 orang (3,2%). Dari hasil perbandingan tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas responden yang bekerja di KAP Semarang berjenis kelamin perempuan dengan pendidikan terakhir S1.

#### 4.1.9 Crosstab Pendidikan Terakhir dengan Jabatan

**Tabel 10 - Crosstab Pendidikan Terakhir dengan Jabatan**

**Pendidikan\_Terakhir \* Jabatan Crosstabulation**

			Jabatan		Total
			Auditor Senior	Auditor Junior	
Pendidikan_Terakhir	S2	Count	1	0	1
		% of Total	1.6%	.0%	1.6%
	S1	Count	21	30	51
		% of Total	33.3%	47.6%	81.0%
	D3	Count	8	3	11
		% of Total	12.7%	4.8%	17.5%
Total		Count	30	33	63
		% of Total	47.6%	52.4%	100.0%

*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Dari hasil yang telah diolah mayoritas responden pada penelitian ini pendidikan terakhirnya adalah S1 51 orang (81,0%) yang terdiri dari 21 orang dengan jabatan auditor senior dan 30 orang dengan jabatan auditor junior. Untuk responden yang pendidikan terakhirnya adalah D3 11 orang (17,5%) yang terdiri dari 8 orang dengan jabatan auditor senior dan 3 orang dengan jabatan auditor junior, dan responden yang pendidikan terakhirnya



adalah S2 hanya 1 orang dengan jabatan auditor senior. Mayoritas responden penelitian ini adalah auditor junior yang pendidikan terakhirnya S1.

## 4.2. Uji Alat Pengumpulan Data

### 4.2.1. Uji Validitas

Suatu data yang didapatkan dan yang diolah untuk penelitian ini perlu diuji kevalidannya, apakah pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan dalam kuesioner mampu menjelaskan sesuatu dengan tepat. Kuesioner dianggap valid jika nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan penggunaan tingkat signifikansi yang 5%. Jumlah sampel sebanyak 63, maka nilai  $r$  tabel yang akan digunakan adalah 0,252.

**Tabel 11 - Hasil Pengujian untuk Validitas Kinerja Auditor**

Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Hasil
KA1	0,784	0,252	Valid
KA2	0,715	0,252	Valid
KA3	0,706	0,252	Valid
KA4	0,709	0,252	Valid
KA5	0,711	0,252	Valid
KA6	0.803	0,252	Valid

*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Data yang diolah atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner penelitian untuk pertanyaan variabel dependen yaitu Kinerja Auditor setelah diuji validitas dengan signifikansi 5% dan  $n = 63$  untuk 6 (enam) butir pertanyaan pada kuesioner diperoleh hasil  $r$  hitung lebih besar

dibandingkan r tabel maka menunjukkan pertanyaan pada variabel kinerja auditor dinyatakan valid di tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 12 - Hasil Pengujian untuk Validitas Self-Efficacy**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
SE1	0,543	0,252	Valid
SE2	0,648	0,252	Valid
SE3	0,768	0,252	Valid
SE4	0,770	0,252	Valid
SE5	0,708	0,252	Valid
SE6	0,657	0,252	Valid
SE7	0,582	0,252	Valid
SE8	0,578	0,252	Valid
SE9	0,752	0,252	Valid
SE10	0,726	0,252	Valid
SE11	0,730	0,252	Valid
SE12	0,724	0,252	Valid
SE13	0,734	0,252	Valid
SE14	0,809	0,252	Valid
SE15	0,804	0,252	Valid
SE16	0,824	0,252	Valid

*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Data yang diolah atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner penelitian untuk pertanyaan variabel dependen yaitu Kinerja Auditor setelah diuji validitas dengan signifikansi 5% dan  $n = 63$  untuk 16 (enam belas) butir pertanyaan pada kuesioner diperoleh hasil r hitung lebih besar dibandingkan r tabel maka

menunjukkan pertanyaan pada variabel *Self-Efficacy* dinyatakan valid di tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 13 - Hasil Pengujian untuk Validitas Kecerdasan Emosional**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
KE1	0,674	0,252	Valid
KE2	0,739	0,252	Valid
KE3	0,532	0,252	Valid
KE4	0,698	0,252	Valid
KE5	0,718	0,252	Valid
KE6	0,689	0,252	Valid
KE7	0,700	0,252	Valid
KE8	0,812	0,252	Valid
KE9	0,711	0,252	Valid
KE10	0,771	0,252	Valid
KE11	0,782	0,252	Valid
KE12	0,764	0,252	Valid
KE13	0,739	0,252	Valid
KE14	0,752	0,252	Valid

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Data yang diolah atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner penelitian untuk pertanyaan variabel dependen yaitu Kinerja Auditor setelah diuji validitas dengan signifikansi 5% dan  $n = 63$  untuk 14 (empat belas) butir pertanyaan pada kuesioner diperoleh hasil r hitung lebih besar dibandingkan r tabel maka menunjukkan pertanyaan pada variabel Kecerdasan Emosional dinyatakan valid di tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 14 - Hasil Pengujian untuk Validitas Persepsi tentang Budaya Organisasi**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
PB1	0,812	0,252	Valid
PB2	0,660	0,252	Valid
PB3	0,830	0,252	Valid
PB4	0,727	0,252	Valid
PB5	0,785	0,252	Valid

*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Data yang diolah atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner penelitian untuk pertanyaan variabel dependen yaitu Kinerja Auditor setelah diuji validitas dengan signifikansi 5% dan  $n = 63$  untuk 5 (lima) butir pertanyaan pada kuesioner diperoleh hasil r hitung lebih besar dibandingkan r tabel maka menunjukkan pertanyaan pada variabel Persepsi tentang Budaya Organisasi dinyatakan valid di tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 15 - Hasil Pengujian untuk Validitas Etika Profesi**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
EP1	0,704	0,252	Valid
EP2	0,761	0,252	Valid
EP3	0,765	0,252	Valid
EP4	0,765	0,252	Valid
EP5	0,782	0,252	Valid
EP6	0,817	0,252	Valid

EP7	0,838	0,252	Valid
EP8	0,824	0,252	Valid
EP9	0,847	0,252	Valid
EP10	0,820	0,252	Valid

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Data yang diolah atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner penelitian untuk pertanyaan variabel dependen yaitu Kinerja Auditor setelah diuji validitas dengan signifikansi 5% dan  $n = 63$  untuk 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada kuesioner diperoleh hasil  $r$  hitung lebih besar dibandingkan  $r$  tabel maka menunjukkan pertanyaan pada variabel Etika Profesi dinyatakan valid di tingkat signifikansi 5%.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memperlihatkan hasil dari suatu kuesioner akurat dan dapat dapat diyakini. Kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila nilai yang diperoleh *cronbach's alpha*  $> 0,60$

**Tabel 16 - Hasil Pengujian untuk Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kinerja Auditor	0,904	Reliabel
Self-Efficacy	0,947	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,942	Reliabel
Persepsi tentang Budaya Organisasi	0,904	Reliabel
Etika Profesi	0,952	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Hasil pengujian pada tabel, semua variabel riset ini memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  sehingga hasilnya reliabel atau dapat dipercaya.

### 4.3 Uji Statistik Deskriptif

**Tabel 17 - Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Rentang Skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Kinerja Auditor	6-30	18-30	26,10	6-14	15-22	23-30	Tinggi
<i>Self-Efficacy</i>	16-80	48-80	67,63	16-37,33	37,34-58,67	58,68-80	Tinggi
Kecerdasan Emosional	14-70	42-70	58,76	14-32,67	32,68-51,35	51,36 - 70	Tinggi
Persepsi tentang Budaya Organisasi	5-30	15-25	20,94	5-13,33	13,34-21,67	21,68-30	Sedang
Etika Profesi	10-50	40-50	44,24	10 - 23,33	23-34 - 36,67	36,68 - 50	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Dari hasil uji statistik deskriptif yang telah dilakukan dapat dilihat untuk variabel **kinerja auditor** memperoleh hasil mean 26,10 yang termasuk dalam **rentang skala tinggi** hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini telah merencanakan dan melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya dalam rangka untuk menghemat waktu dan biaya yang berkaitan dengan laporan keuangan yang diaudit yang secara langsung auditor dalam penelitian ini dapat menunjang kinerjanya dengan proses audit yang telah dilakukan dengan baik. Untuk variabel *self-efficacy* memperoleh hasil mean 67,63 yang termasuk dalam **rentang skala tinggi** hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat keyakinan yang tinggi pada kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sebagai auditor. Untuk variabel **kecerdasan emosional** memperoleh mean 58,76 yang termasuk dalam **rentang skala tinggi** hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini memiliki kecerdasan emosi dalam hal mengelola emosi yang ada dalam dirinya sendiri maupun faktor luar diri sendiri berupa tekanan dari luar, konflik

ataupun masalah yang ada dalam menjalankan profesi sebagai auditor dapat dikelola dengan baik oleh auditor dalam menjalankan apa yang telah menjadi pekerjaannya. Untuk variabel **persepsi tentang budaya organisasi** memperoleh mean 20,94 yang termasuk dalam **rentang skala sedang** hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada dalam tempat kerja responden yaitu KAP dapat diterima langsung oleh responden yang secara langsung responden dalam penelitian ini dapat merasakan, memiliki, memikirkan apa yang ada dalam organisasi serta menerima keanekaragaman yang ada dalam lingkungan organisasi tempat responden bekerja kemudian untuk yang terakhir yaitu variabel **etika profesi** memperoleh hasil mean 44,24 yang termasuk dalam **rentang skala tinggi** dalam hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini yaitu auditor telah menjalankan etika profesi secara baik dan tepat dalam menjalankan pekerjaannya dengan memahami dan menjalankan ketentuan-ketentuan yang berlaku pada profesinya sebagai auditor.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1. Uji Normalitas

**Tabel 18 - Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39927156
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		1.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191

a. Test distribution is Normal.

*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Uji normalitas diperlukan berkaitan dengan data apakah memiliki distribusi yang normal maupun belum, dan dalam menguji menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Tes. Melakukan penerimaan maupun penolakan pada hipotesis yang ada maka harus membandingkan p value dengan tingkat signifikansi, penelitian ini tingkat signifikansi 5% dan pengambilan kesimpulan dengan cara apabila p-value lebih besar dibandingkan dengan 0,05. Setelah data diolah dapat disimpulkan jika keseluruhan data penelitian tersebut normal.

#### 4.4.2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 19 - Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.695	2.117		.328	.744		
	TotalSkor_SE	.333	.059	.833	5.606	.000	.200	4.997
	TotalSkor_KE	-.035	.066	-.081	-.531	.598	.191	5.245
	TotalSkor_PB	-.090	.150	-.075	-.597	.553	.278	3.597
	TotalSkor_EP	.154	.059	.229	2.614	.011	.574	1.743

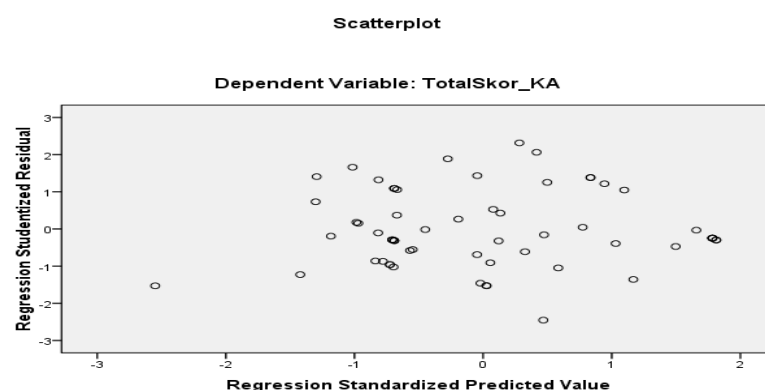
a. Dependent Variable: TotalSkor\_KA

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Hasil data diolah dapat diketahui tolerance pada setiap variabel mendekati lebih dari 0,10 dan VIF pada setiap variabel di bawah 10 maka uji regresi data tidak adanya multikolinearitas.

#### 4.4.3. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 20 - Hasil Uji Heterokedastisitas**





*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan data yang telah diolah dapat dilihat pada gambar scatter plot di atas memperlihatkan jika titik-titik pada gambar tidak memiliki bentuk pola tertentu melainkan titik-titik di atas menyebar dengan tidak beraturan. Maka model regresi riset ini tidak mengalami heterokedstisitas

#### 4.5 Uji Fit

**Tabel 21 - Hasil Uji Fit**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.035	4	88.009	42.049	.000 <sup>a</sup>
	Residual	121.394	58	2.093		
	Total	473.429	62			

a. Predictors: (Constant), TotalSkor\_EP, TotalSkor\_PB, TotalSkor\_SE, TotalSkor\_KE

b. Dependent Variable: TotalSkor\_KA

*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Hasil diatas menunjukkan bahwa hasil atau nilai sig yang dihasilkan 0,000 atau lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model fit yang artinya variabel independen dapat memprediksi variabel dependen.

#### 4.6 Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 22 - Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.744	.726	1.447

a. Predictors: (Constant), TotalSkor\_EP, TotalSkor\_PB, TotalSkor\_SE, TotalSkor\_KE

b. Dependent Variable: TotalSkor\_KA

*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Hasil di atas menunjukkan Nilai Adjusted R Square 0,726, ini menunjukkan variabel dependen 72,6% dipengaruhi oleh variabel independen penelitian ini dan untuk sisanya sebanyak 27,4% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

#### 4.7 Uji Hipotesis

**Tabel 23 - Hasil Uji Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Sig/2	Kesimpulan
		$\beta$	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	0,695	2,117		0,328	0,744		<0,05 diterima
	TotalSkor_SE	0,333	0,059	0,833	5,606	0,000	0,000	Diterima
	TotalSkor_KE	-0,035	0,066	-0,081	-0,531	0,598	0,299	Ditolak
	TotalSkor_PB	-0,090	0,150	-0,075	-0,597	0,553	0,277	Ditolak
	TotalSkor_EP	0,154	0,059	0,229	2,614	0,011	0,005	Diterima

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Penjelasan bagaimana variabel independen terhadap variabel dependennya adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : setelah melakukan pengujian pada variabel *Self-Efficacy*, maka nilai  $\beta$  yaitu 0,333 dan nilai sig/2 sebesar  $0,000/2 = 0,000$  artinya hasil signifikansi lebih kecil jika dibandingkan 0,05 hal ini menggambarkan jika *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Maka hipotesis ke-1 diterima.
2. Hipotesis 2 : setelah melakukan pengujian pada variabel Kecerdasan Emosional nilai  $\beta$  yaitu -0,035 dan nilai sig/2 sebesar  $0,598/2 = 0,299$  artinya. hasil signifikansi lebih besar dibandingkan 0,05 hal ini menggambarkan jika kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Untuk itu hipotesis ke-2 ditolak.
3. Hipotesis 3 : setelah melakukan pengujian terhadap variabel Persepsi tentang Budaya Organisasi, nilai  $\beta$  yaitu -0,090 dan nilai sig/2 sebesar  $0,553/2 = 0,277$  artinya hasil signifikansi lebih besar dibandingkan 0,05 hal ini menggambarkan jika persepsi tentang budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Untuk itu hipotesis yang ke-3 ditolak.
4. Hipotesis 4 : setelah melakukan pengujian terhadap variabel yaitu Etika Profesi nilai  $\beta$  yaitu 0,154 dan nilai sig/2 sebesar  $0,011/2 = 0,005$  artinya hasil signifikansi lebih kecil dibandingkan 0,05 hal ini menunjukkan bahwa Etika Profesi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Untuk itu hipotesis ke-4 diterima.

#### **4.8 Pembahasan**

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh pada penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan pengaruh *self-efficacy*, kecerdasan emosional, persepsi tentang budaya organisasi dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada KAP Kota Semarang dapat mencakup beberapa pembahasan yang dihasilkan yaitu sebagai berikut :

##### **4.8.1. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Auditor**

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, untuk variabel *self-efficacy* menghasilkan nilai sig/2 yaitu sebesar 0,000 yang artinya lebih

kecil daripada 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor dengan hasil tersebut maka hipotesis pertama diterima.

*Self-Efficacy* sendiri merupakan bentuk keyakinan pada diri seseorang dimana dalam hal ini adalah auditor. Adanya keyakinan diri pada seorang auditor maka ia lebih mempunyai keyakinan akan kemampuannya dimana akan mempengaruhi proses kerjanya secara optimal yang akan meningkatkan hasil kerja dari auditor tersebut. Jadi dapat disimpulkan jika semakin tingginya tingkat keyakinan yang dimiliki seorang auditor dalam menuntaskan yang menjadi tanggung jawabnya maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lee dan Suu (2013) dan Yunanto (2014) yang menghasilkan pernyataan jika *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

#### **4.8.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor**

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, untuk variabel kecerdasan emosional menghasilkan nilai sig/2 yaitu sebesar 0,095 yang artinya lebih besar daripada 0,05 dengan demikian menghasilkan kesimpulan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan hasil tersebut maka hipotesis kedua ditolak.

Kecerdasan emosional sendiri merupakan bentuk pengendalian seseorang akan emosi yang dimiliki, dalam penelitian ini kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor dikarenakan auditor pada penelitian ini dalam memenuhi tanggung jawabnya yaitu berkaitan dengan audit laporan keuangan yang dibutuhkan adalah keahlian dan pengetahuan yang lebih dibandingkan dengan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerjanya karena hanya seorang yang benar-benar memiliki keahlian dan pengetahuan khusus dapat menyelesaikan pekerjaan ini yang tak lain disini adalah *auditing*. Hal

lainnya yang menyebabkan kecerdasan emosional tidak mempengaruhi kinerja auditor adalah karena kinerja auditor dapat dinilai baik berdasarkan opini yang dihasilkan atau keputusan-keputusan yang akan diambil dan dalam sebuah organisasi biasanya keputusan top - down atau dapat dikatakan keputusan ditentukan oleh atasan dan akan diikuti oleh bawahannya maka dari itu kinerja auditor tentunya berkaitan dengan keputusan dari atasan yang dimana dalam penelitian ini adalah auditor senior yang selain memiliki tanggung jawab untuk melakukan proses audit tetapi juga memberikan arahan kepada junior auditor. Dan mayoritas responden pada penelitian ini adalah auditor junior yang tentunya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan arahan dari auditor seniornya maka dari itu seberapa tinggi atau rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki seorang auditor tidak mempengaruhi kinerja auditor itu sendiri. Auditor dalam menjalankan tanggung jawabnya terkadang juga akan mengendalikan emosi yang dimilikinya tetapi kecerdasan dalam mengendalikan emosinya ini bukan salah satu indikasi yang memiliki peran dalam kinerja auditor karena dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seorang auditor harus menerapkan ketentuan yang berlaku untuk menunjang kinerjanya dengan demikian kemampuan auditor dalam mengendalikan emosinya tidak mempengaruhi kinerja auditor karena bagaimanapun keadaan dan situasi yang ada maupun dialami oleh individu auditor itu sendiri maupun dari luar diri auditor tentunya harus tetap menerapkan ketentuan-ketentuan yang berlaku yang secara langsung apabila auditor menjalankan tanggung jawabnya dengan memperhatikan peraturan maupun ketentuan yang berlaku maka auditor pada KAP tersebut memiliki citra yaitu berupa kinerja yang dinilai baik pada pandangan klien maupun masyarakat lingkungan sekitar. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dozer (2014) dan Amarin (2016) yang memperoleh hasil jika kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

#### **4.8.3. Pengaruh Persepsi tentang Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, untuk variabel persepsi tentang budaya organisasi menghasilkan nilai sig/2 yaitu sebesar 0,139 yang artinya lebih besar daripada 0,05 dengan demikian dapat menghasilkan kesimpulan bahwa persepsi tentang budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan hasil tersebut maka hipotesis ketiga ditolak.

Persepsi tentang budaya organisasi sendiri merupakan nilai-nilai yang dianggap bermakna dan dipercayai kelompok organisasi tertentu atau dapat dikatakan jika budaya organisasi merupakan ciri khas yang dimiliki sebuah organisasi yang dapat menjadi perekat sekelompok orang dalam organisasi. Dengan demikian budaya organisasi tidak mendukung atau tidak berkaitan dengan kinerja auditor karena pada dasarnya kinerja auditor lebih berkaitan dengan hasil kerja auditor atas pemenuhan tanggung jawabnya secara optimal seperti kecermatan dan ketelitian dalam melakukan pekerjaannya atau dengan kata lain seorang auditor belum dalam memaksimalkan budaya organisasi tempat ia bekerja dalam hal meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) dan Vishinta (2013) serta Yunanto (2014) yang menghasilkan pernyataan jika persepsi tentang budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

#### **4.8.4. Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, untuk variabel Etika Profesi menghasilkan nilai sig/2 yaitu sebesar 0,005 yang artinya lebih kecil daripada 0,05 dengan demikian dapat ditarik kesimpulan etika

profesi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor maka hipotesis keempat diterima.

Etika profesi adalah hal yang penting pemenuhan tanggung jawab profesi tidak terkecuali profesi auditor karena dalam berkaitan dengan keputusan maupun opini yang dihasilkan, dengan adanya etika profesi ini memicu seorang auditor untuk memiliki sikap yang independen, memiliki integritas dan objektivitas yang relatif tinggi yang secara langsung dapat mempengaruhi kepercayaan publik atas profesinya. Dengan adanya etika profesi akan mendukung auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kaidah-kaidah atau peraturan yang berlaku sehingga secara langsung akan mempengaruhi kinerja auditor itu sendiri dalam melaksanakan pemeriksaan laporan keuangan. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri, Dinata (2013), Floretta (2014), dan Nugraha dan Ramantha (2015) yang memperoleh hasil penelitian jika etika profesi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.