

The Influence Of Motivation, Self-Efficacy, Competence And Emotional Intelligence On Auditor Performance (Case Study On The Hood Of The City Of Medan)

Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri, Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Kap Wilayah Kota Medan)

Windy Winata¹, Afrizar Pane², Muhammad Fahmi³

Universitas Prima Indonesia^{1,2}

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Auditor performance at the Public Accounting Firm (KAP) plays a very important role in influencing the success and reliability of financial statements while maintaining the company's reputation. Factors such as motivation, self-efficacy, competence, and emotional intelligence have a significant influence on the quality of auditor performance. High motivation can encourage auditors to work harder and achieve predetermined targets, thereby improving the quality of their work. This study was conducted using a population of all auditors working at KAP in Medan city, although the exact number of the population is unknown. Therefore, to determine the sample size, the Lemeshow formula is used which is designed to calculate the number of samples in an unknown population. The sampling technique used is accidental sampling, where respondents are randomly selected to reach a total of 96 research samples. The results showed that motivation partially has a significant effect on auditor performance. The same also applies to self-efficacy, competence, and emotional intelligence, each of which shows a partially significant effect on auditor performance. Overall, motivation, self-efficacy, competence, and emotional intelligence simultaneously have a positive and significant effect on auditor performance.

Keywords: Motivation, Self-Efficacy, Competence, Emotional Intelligence, Auditor Performance

ABSTRAK

Kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) memainkan peran yang sangat penting dalam memengaruhi keberhasilan serta keandalan laporan keuangan sekaligus menjaga reputasi perusahaan. Faktor-faktor seperti motivasi, efikasi diri, kompetensi, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja auditor. Motivasi yang tinggi dapat mendorong auditor untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang telah ditentukan, sehingga meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan populasi seluruh auditor yang bekerja di KAP di kota Medan, meskipun jumlah pasti dari populasi tersebut tidak diketahui. Oleh karena itu, untuk menentukan ukuran sampel, digunakan rumus Lemeshow yang dirancang untuk menghitung jumlah sampel pada populasi yang tidak diketahui secara pasti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah accidental sampling, di mana responden dipilih secara acak hingga mencapai total 96 sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal yang sama juga berlaku untuk efikasi diri, kompetensi, dan kecerdasan emosional, yang masing-masing menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor. Secara keseluruhan, motivasi, efikasi diri, kompetensi, dan kecerdasan emosional secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: Motivasi, Efikasi Diri, Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Kinerja Auditor

1. Pendahuluan

Kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan dan keandalan laporan keuangan, sekaligus menjaga reputasi perusahaan. Auditor yang memiliki kinerja optimal diyakini mampu memastikan laporan keuangan yang disusun akurat, sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku, serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap informasi finansial yang disajikan. Auditor yang

berkinerja baik juga dapat menjalankan proses audit dengan profesionalisme, objektivitas, dan integritas tinggi, sehingga mampu mendeteksi serta mencegah kesalahan, kecurangan, atau pelanggaran hukum dalam laporan keuangan. Kompetensi auditor dianggap sebagai landasan kemampuan untuk melaksanakan prosedur audit secara teliti, mengidentifikasi risiko dengan tepat, dan memberikan opini yang dapat diandalkan mengenai kewajaran laporan keuangan.

Dampak dari kinerja auditor yang buruk dapat mencakup konsekuensi signifikan bagi akuntan publik. Sebagai contoh, pada awal tahun 2018, seorang akuntan publik yang menangani audit PT. Jui Shin Indonesia dinilai tidak memenuhi standar audit. Dalam audit PT. Jui Shin Indonesia, auditor tidak menguji saldo awal dan kurang bukti audit yang cukup terkait kewajaran beberapa akun. Sesuai Keputusan Menteri Keuangan No. 411/KM.1/2016, ia dinilai melanggar kode etik profesi dan SPAP, sehingga izin akuntan publiknya dibekukan selama 12 bulan.

Motivasi, efikasi diri, kompetensi, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Motivasi yang tinggi mendorong auditor bekerja lebih giat dan mencapai target, sehingga meningkatkan kinerja. Menurut Wibowo (2022), motivasi adalah dorongan yang membentuk perilaku manusia untuk mencapai tujuan dengan intensitas, keberlanjutan, dan arah yang jelas.

Efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas tertentu, juga berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri auditor saat bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan hasil kerjanya. Manuntung (2021) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk mengatasi hambatan, mencapai tujuan, dan menyelesaikan tugas di berbagai situasi.

Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, menjadi fondasi dalam keberhasilan pelaksanaan tugas audit. Wibowo (2022) menyebutkan bahwa kompetensi mencerminkan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas tertentu berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang relevan. Profesionalisme di bidang ini sangat bergantung pada tingkat kompetensi yang dimiliki auditor.

Di sisi lain, kecerdasan emosional sangat membantu auditor dalam mengelola emosi mereka sendiri maupun orang lain, terutama saat menghadapi tekanan atau konflik selama proses audit. Menurut Suwatno (2019), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki ketahanan dalam menghadapi tantangan, mengatur suasana hati, memotivasi diri, serta menjalin hubungan positif dengan orang lain.

Kinerja auditor yang baik sangat penting karena laporan keuangan yang akurat dan transparan merupakan dasar bagi pengambilan keputusan investasi, penilaian kredit, dan evaluasi kinerja perusahaan oleh berbagai pemangku kepentingan, termasuk investor, kreditor, dan regulator. Selain itu, kinerja auditor yang optimal berkontribusi pada reputasi dan kredibilitas KAP, yang sangat penting untuk menarik dan mempertahankan klien. Auditor yang kompeten juga mendukung pengembangan praktik audit yang berkelanjutan, meningkatkan standar profesi, dan mendorong inovasi dalam metode audit untuk menghadapi tantangan baru di dunia bisnis yang terus berkembang. Oleh karena itu, kinerja auditor tidak hanya berdampak pada aspek teknis proses audit, tetapi juga memengaruhi kepercayaan pasar, kepatuhan hukum, dan reputasi KAP sebagai penyedia jasa audit yang berkualitas.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, ditemukan sejumlah tantangan yang dialami auditor di KAP wilayah Kota Medan. Faktor motivasi, efikasi diri, kompetensi, dan kecerdasan emosional menjadi isu kompleks yang memengaruhi kualitas serta efektivitas proses audit. Masalah motivasi kerap muncul akibat beban kerja yang berat, tenggat waktu yang ketat, dan tekanan dari klien. Motivasi yang rendah dapat terlihat dari penurunan produktivitas, tingginya tingkat keterlambatan atau absensi, dan kualitas kerja yang menurun.

Auditor yang kehilangan motivasi sering kali menunjukkan penurunan inisiatif, keterlibatan tim yang rendah, dan suasana kerja yang cenderung negatif.

Efikasi diri yang rendah juga menjadi salah satu faktor signifikan yang memengaruhi kinerja auditor. Auditor yang tidak yakin dengan kemampuan mereka cenderung merasa stres dan cemas, menghindari tanggung jawab yang menantang, serta bergantung berlebihan pada kolega. Penurunan efikasi diri ini dapat mengakibatkan kesalahan dalam penilaian risiko dan pelaporan audit.

Kompetensi auditor juga menjadi perhatian, khususnya dalam hal pembaruan pengetahuan untuk mengikuti perkembangan standar akuntansi dan audit terbaru. Minimnya pelatihan atau pengembangan profesional dapat menyebabkan penurunan kemampuan teknis dan kesalahan dalam laporan audit. Auditor yang kurang kompeten mungkin kesulitan menerapkan standar akuntansi yang kompleks dan menjalin komunikasi efektif dengan klien.

Kecerdasan emosional yang rendah juga berdampak pada kemampuan auditor untuk mengelola stres, berkomunikasi, dan membangun hubungan profesional. Auditor yang kurang mampu mengelola emosinya sering kali menghadapi kesulitan dalam menghadapi konflik, berkolaborasi, atau menjaga objektivitas dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, tantangan profesional seperti tekanan dari klien, keterbatasan sumber daya, dan tuntutan etika sering kali memengaruhi kualitas audit. Misalnya, auditor dapat menghadapi konflik kepentingan ketika menemukan temuan yang merugikan klien. Persaingan yang ketat, perubahan regulasi yang kompleks, dan kurangnya akses terhadap pelatihan juga menjadi tantangan besar. Untuk mengatasi isu-isu ini, diperlukan strategi efektif seperti penguatan kode etik, peningkatan pelatihan profesional, dan pengawasan internal yang lebih baik, sehingga kualitas dan integritas audit tetap terjaga.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada KAP Wilayah Kota Medan)”**.

Teori pengaruh

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2020), Motivasi adalah faktor kunci yang memengaruhi kinerja individu di tempat kerja, terdiri dari dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang bekerja dengan semangat dan dedikasi. Berbagai teori, seperti Maslow, Herzberg, dan ekspektansi, menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi tidak hanya oleh kebutuhan dasar, tetapi juga oleh penghargaan, pencapaian, dan kepuasan kerja.

Sementara itu, Sutrisno (2020) Karyawan yang termotivasi cenderung berkinerja lebih baik karena memiliki tujuan jelas, dorongan untuk mencapai hasil, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Motivasi tinggi tidak hanya membantu memenuhi harapan, tetapi juga mendorong pencapaian melebihi target, berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Menurut Aditama (2020), efikasi diri atau keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam tugas tertentu, juga memainkan peran penting dalam kinerja. Keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas memengaruhi seberapa besar usaha yang mereka investasikan dan ketahanan mereka terhadap kegagalan.

Menurut Akmaluddin dan Ashlan (2023), Karyawan dengan efikasi diri tinggi lebih percaya diri menghadapi tugas sulit, lebih tangguh terhadap stres, dan proaktif dalam mencari

solusi. Mereka cenderung menetapkan tujuan ambisius dan bekerja lebih keras mencapainya, sehingga meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Menurut Busro (2022), kompetensi adalah faktor lain yang secara langsung memengaruhi kinerja individu. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik tidak hanya memahami aspek teknis dari pekerjaan mereka tetapi juga dapat menerapkan keterampilan tersebut untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang berkualitas. Kompetensi melibatkan berbagai elemen, termasuk kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Menurut Dadang (2020), karyawan yang kompeten dapat mengidentifikasi dan memanfaatkan sumber daya dengan cara yang optimal, membuat keputusan yang baik, dan menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien dan efektif. Oleh sebab itu dilakukannya pengembangan serta di adakan pelatihan serta pendidikan merupakan investasi yang penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

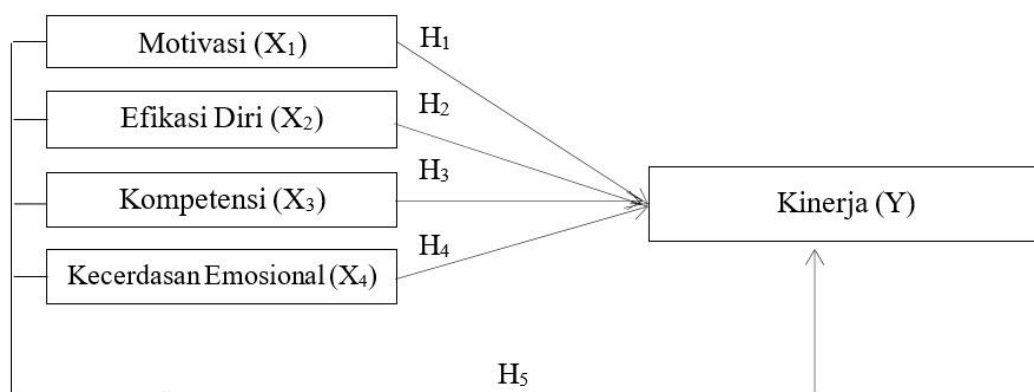
Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Menurut Akmaluddin dan Ashlan (2023), kecerdasan emosional juga berperan signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional, yang meliputi kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain, berkontribusi pada bagaimana individu berinteraksi di tempat kerja dan mengelola stres.

Menurut Busro (2022), karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih baik dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, mengatasi konflik, dan membangun hubungan yang harmonis di tempat kerja. Mereka juga lebih mampu menjaga keseimbangan emosional mereka sendiri, yang membantu mereka menghadapi tantangan dan stres dengan lebih efektif. Kecerdasan emosional yang tinggi membantu karyawan dalam bekerja sama dengan tim, mengelola hubungan kerja yang positif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Kerangka Konseptual

Pada gambar dibawah ini dapat dijelaskan bagaimana kerangka konseptual digambarkan serta dapat menghubungkan antara variebel bebas dengan variabel terikat:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H₁ : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Wilayah Kota Medan.

- H₂ : Efikasi Diri secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Wilayah Kota Medan.
- H₃ : Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Wilayah Kota Medan.
- H₄ : Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Wilayah Kota Medan.
- H₅ : Motivasi, Efikasi Diri, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Wilayah Kota Medan.

2. Metode Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di KAP wilayah kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian bulan Agustus 2024.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menerapkan metode kuantitatif karena karakteristiknya yang terstruktur dan sistematis. Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian kuantitatif dengan sifat kausal atau eksplanatori, yaitu penelitian yang menganalisis hubungan sebab-akibat antara dua kejadian yang berbeda. Dalam studi ini, perubahan pada satu variabel independen akan mempengaruhi perubahan pada variabel dependen.

Populasi dan Sampel Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan populasi yang mencakup pada seluruh auditor pada KAP Kota Medan dengan jumlah yang tidak diketahui, serta dalam pengambilan sampel yang digunakan adalah Lemeshow dimana dapat memberikan keterangan pada jumlah sampel dalam populasi yang tidak diketahui ini pada teknik sampling menggunakan *accidental sampling*.

Menurut Sugiyono (2020), *accidental sampling* merupakan salah satu teknik pengambilan sampel non- probabilitas di mana sampel dipilih berdasarkan kemudahan akses atau kebetulan. Dengan kata lain, responden yang dijadikan sampel adalah individu yang secara kebetulan ditemui oleh peneliti dan bersedia untuk berpartisipasi. Teknik ini sering digunakan ketika waktu, biaya, atau sumber daya terbatas, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dengan cepat.

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot (1 - P)}{d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

z = skor z pada kepercayaan 90% = 1,96

p = estimasi maksimum

d = tingkat kesalahan

Dari rumus diatas agar dapat mengetahui jumlah sampel yang digunakan maka menggunakan Lemeshow dengan estimasi maksimal 50% dan juga tingkat kesalahan 10%.

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{0,1^2} = \frac{3,8416 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,01} = \frac{0,9604}{0,01} = 96$$

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Yusuf dan Daris (2019), jenis data diklasifikasikan berdasarkan sumber dan teknik pengumpulannya, yang menentukan

metode analisis data yang akan digunakan.

Menurut Sholihin (2020) terdapat 2 sumber data yaitu sebagai berikut:

1. **Data Primer**

Data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui wawancara, observasi, survei, eksperimen, atau pengukuran langsung terhadap objek penelitian.

2. **Data Sekunder**

Data yang diperoleh dari sumber tidak langsung, seperti basis data, artikel, atau tinjauan literatur yang telah dikumpulkan dan diinterpretasikan oleh pihak lain.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Fathoroni, dkk (2020), Uji validitas mengukur sejauh mana alat ukur dapat menilai variabel yang dimaksud. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Bivariate Pearson pada taraf signifikansi 0,05. Item pernyataan dianggap valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = N-2$ dan taraf signifikan sebesar 5%,

Uji Reliabilitas

Herlina (2019), umumnya pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas dapat menggunakan kategori *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.

Model Penelitian

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:41) Statistik deskriptif digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data hasil pengujian, sehingga memberikan informasi yang relevan dalam penelitian. Selain itu, statistik ini menyajikan data secara sistematis dalam bentuk tabel, diagram, dan grafik yang tersusun rapi dan ringkas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2018), Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

- Y = Kinerja (*dependent variabel*)
- X₁ = Motivasi (*independent variabel*)
- X₂ = Efikasi Diri (*independent variabel*)
- X₃ = Kompetensi (*independent variabel*)
- X₄ = Kompetensi (*independent variabel*)
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Priyatno (2018) menjelaskan bahwa histogram adalah alat visualisasi untuk menilai distribusi data dan menentukan apakah data tersebut mengikuti pola distribusi normal. Data dianggap terdistribusi normal jika histogram membentuk pola kurva lonceng yang simetris. Di sisi lain, Priyatno (2018) menyebutkan bahwa Normal Probability Plot digunakan untuk menguji normalitas data dengan melihat apakah grafik mengikuti garis diagonal. Jika iya, data

dianggap normal. Namun, karena analisis grafik bisa membingungkan, Riyanto dan Hatmawan (2020) menyarankan tambahan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data dianggap normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan tidak normal jika $< 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2018), Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinieritas tidak terjadi jika VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1.

3. Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2018) Heteroskedastisitas terjadi ketika varian residual berbeda antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik harus bebas dari heteroskedastisitas. Salah satu metode pengujiannya adalah scatterplot, di mana sebaran titik yang tidak membentuk pola tertentu menunjukkan data bebas dari heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut Rahmadhani (2019), Koefisien determinasi mengukur ketepatan prediksi nilai yang dihitung terhadap nilai yang diamati. Semakin mendekati 1, semakin akurat prediksi tersebut terhadap data eksperimen. Menurut Priyatno (2018), *Adjusted R Square* adalah versi yang disesuaikan dari *R Square* dan digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen dalam regresi dengan lebih dari dua variabel.

Uji Hipotesis Penelitian

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2018), Uji t digunakan untuk menguji pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 dan uji dua sisi. Bentuk pengujiannya memiliki kriteria penilaian adalah H_0 diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Arvianti dan Anggrasari (2018), Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dalam model regresi. Kriteria penilaian hipotesisnya adalah H_0 Diterima apabila : $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 Diterima apabila : $F_{hitung} > F_{tabel}$

3. Hasil Dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Descriptive Statistics

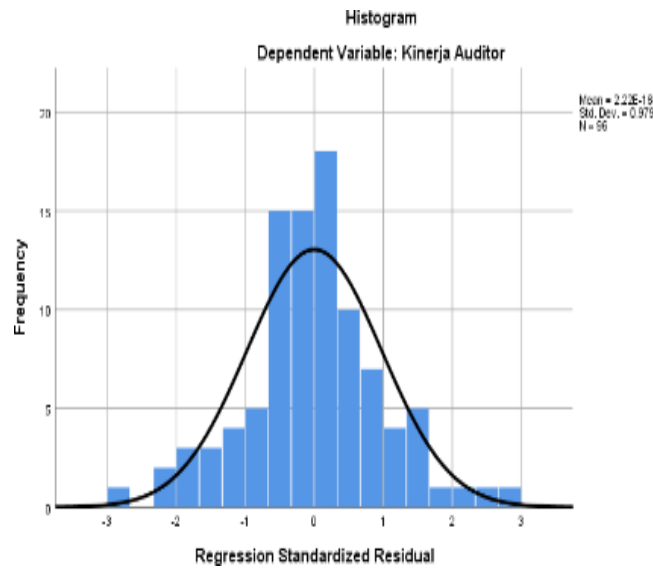
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	96	17	37	27.90	4.594
Efikasi Diri	96	13	29	20.40	3.832
Kompetensi	96	10	32	24.37	4.802
Kecerdasan Emosional	96	19	39	28.47	4.528
Kinerja Auditor	96	17	37	26.31	4.183
Valid N (listwise)	96				

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Berdasarkan tabel, nilai minimum, maksimum, dan rata-rata masing-masing

variabel adalah sebagai berikut: Motivasi: Min 17, Maks 37, Mean 27.90, Efikasi Diri: Min 13, Maks 29, Mean 20.40, Kompetensi: Min 10, Maks 32, Mean 24.37 , Kecerdasan Emosional: Min 19, Maks 39, Mean 28.47, Kinerja Auditor: Min 17, Maks 37, Mean 26.31

**Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**

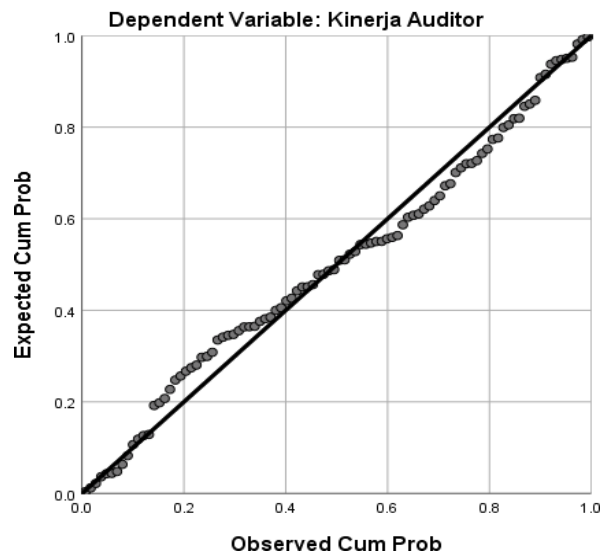


Gambar 2. Histogram

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Dengan demikian, grafik berbentuk lonceng yang simetris tanpa penyimpangan ke kiri atau kanan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Normal Probability Plot of Regression

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Dengan demikian menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Maka residual model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 2.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97741106
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.060
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Karena nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, yaitu 0,200, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

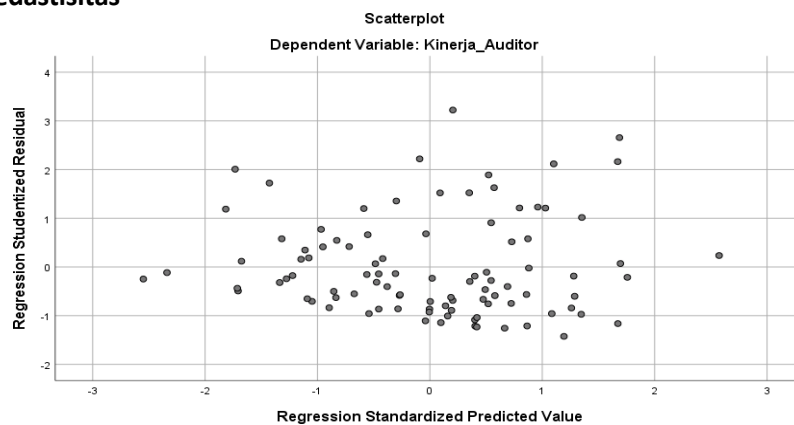
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas (Uji VIF)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	1.157	2.950		.392	.696	
	Motivasi	.380	.078	.417	4.868	.000	.760 1.317
	Efikasi Diri	.300	.097	.275	3.109	.003	.712 1.405
	Kompetensi	.175	.067	.201	2.622	.010	.948 1.055
	Kecerdasan Emosional	.147	.071	.159	2.075	.041	.948 1.054

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Dengan demikian, karena setiap variabel memiliki nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Scatterplot

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Dengan demikian, karena titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Glejser (Heteroskedastisitas)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.609	1.885		-.323	.747
	Motivasi	.039	.050	.092	.793	.430
	Efikasi Diri	.088	.062	.171	1.428	.157
	Kompetensi	.049	.043	.119	1.148	.254
	Kecerdasan Emosional	-.045	.045	-.102	-.986	.327

a. Dependent Variable: Kinerja_Auditor Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Dengan demikian, karena tingkat signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Tabel 5. Hasil uji Koefisien Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.157	2.950		.392	.696		
	Motivasi	.380	.078	.417	4.868	.000	.760	1.317
	Efikasi Diri	.300	.097	.275	3.109	.003	.712	1.405
	Kompetensi	.175	.067	.201	2.622	.010	.948	1.055
	Kecerdasan Emosional	.147	.071	.159	2.075	.041	.948	1.054

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

1. Konstanta (a) = 1,157. Artinya jika variabel bebas yaitu Motivasi (X₁), Efikasi Diri (X₂), Kompetensi (X₃), dan Kecerdasan Emosional (X₄) bernilai 0 maka Kinerja Auditor (Y) adalah sebesar 1,157.
2. Jika ada peningkatan Motivasi maka akan terdapat peningkatan Kinerja Auditor sebesar 38%.
3. Jika adanya peningkatan terhadap Efikasi Diri maka Kinerja Auditor akan meningkat sebesar 30%.
4. Jika adanya peningkatan terhadap Kompetensi maka Kinerja Auditor akan meningkat sebesar 17.5%.
5. Jika adanya peningkatan terhadap Kecerdasan Emosional maka Kinerja Auditor akan meningkat sebesar 14.7%.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.471	3.042

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Motivasi, Kompetensi, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Dengan demikian, nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,471 menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi Kinerja Auditor (Y) sebesar 47,1%, sedangkan 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Tabel 7. ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	820.452	4	205.113	22.163	.000 ^b
	Residual	842.173	91	9.255		
	Total	1662.625	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Motivasi, Kompetensi, Efikasi Diri

Dengan demikian F_{tabel} (2,47) dan signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu F_{hitung} (22,163) dan sig.a (0,000^a) dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi, Efikasi Diri, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 8. Hasil Pengujian Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.157	2.950			.392	.696		
	Motivasi	.380	.078	.417		4.868	.000	.760	1.317
	Efikasi Diri	.300	.097	.275		3.109	.003	.712	1.405
	Kompetensi	.175	.067	.201		2.622	.010	.948	1.055
	Kecerdasan Emosional	.147	.071	.159		2.075	.041	.948	1.054

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (4,868) > t_{tabel} (1,986) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

- pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Auditor.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Efikasi Diri (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,109) > t_{tabel} (1,986) dengan tingkat signifikan 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Auditor.
 3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X_3) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,622) > t_{tabel} (1,986) dengan tingkat signifikan 0,010 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Auditor.
 4. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_4) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,075) > t_{tabel} (1,986) dengan tingkat signifikan 0,041 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor

Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar 4,868 lebih besar dari t_{hitung} (4,868) > t_{tabel} (1,986) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Auditor. Jika Motivasi meningkat, Kinerja Auditor juga akan meningkat sebesar 38%.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Auditor

Nilai t_{hitung} untuk variabel Efikasi Diri (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,109) > t_{tabel} (1,986) dengan tingkat signifikan 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Auditor. Jika adanya peningkatan terhadap Efikasi Diri maka Kinerja Auditor akan meningkat sebesar 30%.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X_3) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,622) > t_{tabel} lebih besar dari (1,986) dengan signifikansi 0,010 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Auditor. Jika Kompetensi meningkat, Kinerja Auditor akan meningkat sebesar 17,5%.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_4) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,075) > t_{tabel} (1,986) dengan tingkat signifikan 0,041 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Auditor. Jika Kecerdasan Emosional meningkat, Kinerja Auditor akan meningkat sebesar 14,7%.

Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri, Kompetensi, Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor

Nilai F_{tabel} (2,47) dan signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu F_{hitung} (22,163) dan sig.a (0,000^a), dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi, Efikasi Diri, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Selain itu, nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,471 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempengaruhi Kinerja Auditor sebesar 47,1%, sementara 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Auditor.

2. Efikasi Diri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Auditor.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Auditor.
4. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Auditor.
5. Secara simultan, Motivasi, Efikasi Diri, Kompetensi, dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Saran

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Akuntan Publik

Kantor Akuntan Publik diharapkan lebih memperhatikan faktor efikasi diri, kompetensi, dan kecerdasan emosional, karena ketiga aspek ini berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2. Bagi Auditor

Auditor disarankan untuk meningkatkan efikasi diri, kompetensi, dan kecerdasan emosional guna mendukung kinerja yang lebih optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar efikasi diri, kompetensi, dan kecerdasan emosional sebagai prediktor kinerja auditor agar memperoleh wawasan lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor.

Daftar Pustaka

- Aditama, Roni Angger. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Akmaluddin, Musdiani dan Ashlan. (2023). Perspektif Kepemimpinan Kecerdasan Emosional Kerja Guru (Tinjauan Teoretik Manajemen Pendidikan). Pasaman: Azka Pustaka.
- Arvianti, Eri Yusnita dan Herdiana Anggrasari. (2018). Faktor-Faktor yang Menghambat Pendidikan Karakter pada Anak Buruh Tani di Kabupaten Ponorogo. Prosiding Seminar Nasional Pangan dan Perkebunan.
- Busro, Muhammad. (2022). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dadang. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor. Jawa Timur: Qiara Media.
- Fathoroni, Annisa, Nuraini Siti Fatonah, Roni Andarsyah, dan Noviana Riza. (2020). Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. 2019. Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Manuntung (2021). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Priyatno, D. (2018). SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum. Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Ramadhani, D., Merida, A. H., & Suheri. (2019). Akuntansi Biaya (Konsep dan Implementasi di Industri Manufaktur). Yogyakarta: Markumi.
- Riyanto, S., & Aglis, A. H. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sholihin, Mahfud. (2020). Analisis Data Penelitian Menggunakan Software Stata.

Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. (2019). Metode Riset Akuntansi. Yogyakarta: Deepublish Publisher. Sutrisno, Edy.

(2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana : Jakarta.

Suwatno. (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.

Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Wibowo. (2022). Manajemen Kinerja. Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.

Yusuf, Muhammad dan Lukman Daris. (2019). Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi Dalam Bidang Perikanan. Bogor: IPB Press.