

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI KERJA,
REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEPUTUSAN
AKUNTAN INTERNAL PERUSAHAAN DALAM MELAKUKAN
PRAKTIK AKUNTANSI KREATIF
(Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi
di Universitas Negeri Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

ADIBYA RAKHMA GUNALUNG

12812144029

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI KERJA,
REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEPUTUSAN
AKUNTAN INTERNAL PERUSAHAAN DALAM MELAKUKAN
PRAKTIK AKUNTANSI KREATIF
(Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi
di Universitas Negeri Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

ADIBYA RAKHMA GUNALUNG

12812144029

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI KERJA,
REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEPUTUSAN
AKUNTAN INTERNAL PERUSAHAAN DALAM MELAKUKAN
PRAKTIK AKUNTANSI KREATIF
(Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi
di Universitas Negeri Yogyakarta)**

SKRIPSI

Oleh:

ADIBYA RAKHMA GUNAU LUNG

12812144029



Disetujui,

Dosen Pembimbing

Dr. Denies Priantinah, M.Si., Ak., CA.
NIP. 19740509 200501 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:
**“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI KERJA,
REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEPUTUSAN
AKUNTAN INTERNAL PERUSAHAAN DALAM MELAKUKAN
PRAKTIK AKUNTANSI KREATIF
(Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi
di Universitas Negeri Yogyakarta)”**

yang disusun oleh:

Adibya Rakhma Gunaulung

NIM. 12812144029

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 02 Agustus 2017 dan dinyatakan lulus

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dra. Sukanti, M.Pd. NIP. 19540101 197903 2 001	Ketua Penguji		29/08-2017
Dr. Denies Priantinah, S.E., M.Si., Ak. NIP. 19740509 200501 2 001	Sekretaris Penguji		31/08-2017
Dhyah Setyorini, S.E., M.Si., Ak. NIP. 19771107 200501 2 001	Penguji Utama		29/08-2017

Yogyakarta, 31-Agustus-2017
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 0021

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adibya Rakhma Gunaulung
NIM : 12812144029
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEPUTUSAN AKUNTAN INTERNAL PERUSAHAAN DALAM MELAKUKAN PRAKTIK AKUNTANSI KREATIF. (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta)**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Demikian pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 14 Juli 2017

Yang menyatakan



Adibya Rakhma Gunaulung
NIM. 12812144029

MOTTO

“Life is simple, you make a choice and you don’t look back”

(Han – Tokyo Drift)

Persembahan

Dengan memanjatkan Puji Syukur ke hadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tua Tercinta, Bapak Suryono dan Ibu Anik Nurmalia atas segala doa, pengorbanan, dukungan, serta kasih sayang selama ini.
2. Hanindita Rakhmawity, Kakak yang selalu memberi motivasi dan bantuan yang tiada henti.

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI KERJA,
REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEPUTUSAN
AKUNTAN INTERNAL PERUSAHAAN DALAM MELAKUKAN
PRAKTIK AKUNTANSI KREATIF
(Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi
di Universitas Negeri Yogyakarta)**

Oleh:
ADIBYA RAKHMA GUNALUNG
12812144029

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Keputusan Akuntan Internal Perusahaan Dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Terdapat 170 responden yang memenuhi kriteria, dan data yang digunakan adalah sebanyak 84 responden sesuai dengan metode pemilihan sampel yang telah ditentukan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,381, nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-7,675 < 1,990$), dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$); (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,596, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,065 > 1,990$), dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$); (3) *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,463, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,459 > 1,990$), dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$); (4) Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Dibuktikan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($213,865 > 2,718$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,005$), nilai R sebesar 0,889 dan *Adjusted R* sebesar 0,885.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment*, Akuntan Internal Perusahaan, Praktik Akuntansi Kreatif

**THE INFLUENCE OF EMOTIONAL QUOTIENT, WORKING
MOTIVATION, REWARD AND PUNISHMENT UPON THE DECISIONS OF
COMPANY'S INTERNAL ACCOUNTANT IN PRACTICING CREATIVE
ACCOUNTING**

*(An empirical study towards the accounting students
in Yogyakarta State University)*

By:
ADIBYA RAKHMA GUNALUNG
12812144029

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of Emotional Quotient, Working Motivation, Reward and Punishment Upon The Decisions Of Company's Internal Accountant in Practicing Creative Accounting.

The design of this research is causal comparative research. The population of the research is the accounting students in Yogyakarta State University. The sample taken for the research is students that meet the defined criteria. There are 170 respondents meeting the defined criteria, and the data used are taken from 84 respondents based on the chosen sampling model. The techniques of the data analysis applied in this research are simple regression analysis and double regression analysis.

The results of the research show that (1) Emotional Quotient negatively influences the decisions of company's internal accountant in practicing creative accounting. It is proven by the regression coefficient value of -0,381, the value of t_{count} which is less than t_{table} ($-7,675 < 1,990$), and significance level which is less than 0,005 ($0,000 < 0,05$); (2) Working Motivation positively influences the decisions of company's internal accountant in practicing creative accounting. It is proven by the regression coefficient value of 0,596, the value of t_{count} which is more than t_{table} ($9,065 > 1,990$), and significance level which is lesser than 0,05 ($0,000 < 0,05$); (3) Reward And Punishment positively influences the decision of company's internal accountant in practicing creative accounting. It is proven by the regression coefficient value of 0,463, the value of t_{count} which is more than t_{table} ($8,459 > 1,990$), and the significance level which is less than 0,05 ($0,000 < 0,05$); (4) Emotional Quotient, Working Motivation, Reward and Punishment simultaneously positively influence the decisions of company's internal accountant in practicing creative accounting. It is proven by the value of F_{count} which is more than the value of F_{table} ($213,865 > 2,718$) with its significance value of 0,000 which is lesser than 0,05 ($0,000 < 0,005$), R value of 0,889 and adjusted R value of 0,885.

Keywords: *Emotional Quotient, Working Motivation, Reward and Punishment, Company's Internal Accountant, Creative Accounting Practice*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan judul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KEPUTUSAN AKUNTAN INTERNAL PERUSAHAAN DALAM MELAKUKAN PRAKTIK AKUNTANSI KREATIF (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta)”**. penulis menyadari tanpa adanya bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan FE UNY yang telah memberikan izin penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi.
3. Rr. Indah Mustikawati, S.E., M.Si., Ak., CA., Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Dr. Denies Priantinah, M.Si., Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta yang sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan selama proses penyusunan skripsi.
5. Dyah Setyorini, S.E., M.Si., Ak., CA., Dosen Narasumber yang telah memberikan kritik dan saran agar Tugas Akhir Skripsi ini menjadi lebih baik.

6. Bapak Ibu Dosen, khususnya Jurusan Pendidikan Akuntansi yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Teman-teman Akuntansi angkatan 2012, terima kasih telah menjadi bagian dari petualangan yang penuh suka dan duka.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan selama penyusunan skripsi.

Semoga Tuhan YME membalas semua perbuatan baik semua pihak yang telah membantu penyusunan tugas akhir skripsi ini, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini menjadi lebih baik.

Yogyakarta,

Penulis



Adibya Rakhma Gunaulung

NIM. 12812144029

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	10
A. Landasan Teori	10
1. Akuntansi Kreatif	10
a. Definisi Akuntansi Kreatif	10
b. Jenis-jenis Akuntansi Kreatif	11
c. Tujuan Praktik Akuntansi Kreatif	12
d. Metode Akuntansi Kreatif	14
e. Dampak Akuntansi Kreatif	17
2. Kecerdasan Emosional	19
a. Definisi Kecerdasan Emosional	19

b. Indikator Kecerdasan Emosional	20
3. Motivasi Kerja	24
a. Definisi Motivasi Kerja	24
b. Motivasi Eksternal dan Internal	25
c. Jenis-jenis dan Alat Motivasi Kerja	27
d. Indikator Motivasi Kerja	29
e. Tujuan Motivasi Kerja	31
4. <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	32
a. Definisi <i>Reward</i>	32
b. Definisi <i>Punishment</i>	33
c. Indikator <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	35
d. Tujuan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	39
B. Penelitian Terdahulu	41
C. Pengembangan Hipotesis	45
D. Paradigma Penelitian	47
E. Hipotesis Penelitian	48
BAB III. METODE PENELITIAN	49
A. Tempat dan Waktu Penelitian	49
B. Desain Penelitian	49
C. Definisi Operasional Variabel	50
D. Populasi dan Sampel Penelitian	53
E. Instrumen Pengumpulan Data	55
F. Uji Coba Instrumen	58
1. Uji Validitas	59
2. Uji Reliabilitas	65
G. Teknik Analisis Data	66
1. Deskripsi Data	66
2. Uji Prasyarat Analisis	67
3. Uji Hipotesis	69
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
A. Hasil Penelitian	74

1. Deskripsi Data	74
2. Uji Asumsi Klasik	90
a. Uji Linearitas	90
b. Uji Normalitas	91
c. Uji Multikolinieritas	92
d. Uji Heteroskedastisitas	93
3. Uji Hipotesis Penelitian	94
a. Uji Hipotesis Pertama	94
b. Uji Hipotesis Kedua	97
c. Uji Hipotesis Ketiga	99
d. Uji Hipotesis Keempat	102
B. Pembahasan	105
C. Keterbatasan Penelitian	112
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	114
A. Kesimpulan	114
B. Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN	123

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Populasi Mahasiswa S1 Prodi Akuntansi UNY	53
2. Daftar Sampel Mahasiswa S1 Prodi Akuntansi UNY	55
3. Skor Skala <i>Likert</i> Berdasarkan Modifikasi	56
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	56
5. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif	60
6. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kecerdasan Emosional	61
7. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Motivasi Kerja	63
8. Hasil Uji Validitas untuk Variabel <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	64
9. Hasil Uji Reliabilitas	65
10. Deskripsi Data Penelitian	74
11. Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional	75
12. Kategori Tingkat Variabel Kecerdasan Emosional	77
13. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	79
14. Kategori Tingkat Variabel Motivasi Kerja	81
15. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	83
16. Kategori Tingkat Variabel <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	85
17. Distribusi Frekuensi Variabel Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif	87
18. Kategori Tingkat Variabel Keputusan Akuntan Internal Peusahaan dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif	89
19. Hasil Uji Linearitas	91
20. Hasil Uji Normalitas	92
21. Hasil Uji Multikolinearitas	93
22. Hasil Uji Heteroskedastisitas	94
23. Hasil Uji Linear Sederhana X_1 terhadap Y	95
24. Hasil Analisis Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y	96
25. Hasil Uji t X_1 terhadap Y	96

26. Hasil Uji Linear Sederhana X_2 terhadap Y	97
27. Hasil Analisis Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y	98
28. Hasil Uji t X_2 terhadap Y	99
29. Hasil Uji Linear Sederhana X_3 terhadap Y	100
30. Hasil Analisis Koefisien Determinasi X_3 terhadap Y	101
31. Hasil Uji t X_3 terhadap Y	101
32. Hasil Analisis Linear Berganda Hipotesis Keempat	102
33. Hasil Uji Koefisien Determinasi Hipotesis Keempat	104
34. Hasil Uji F Hipotesis Keempat	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian	47
2. Distribusi Tingkat Kategori Kecerdasan Emosional	78
3. Distribusi Tingkat Kategori Motivasi Kerja	82
4. Distribusi Tingkat Kategori <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	86
5. Distribusi Tingkat Variabel Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian (Uji Coba Kuesioner)	124
2. Kuesioner Penelitian	132
3. Tabel Data Uji Coba Instrumen	138
4. Tabel Data Penelitian	146
5. Uji Validitas	161
6. Uji Reliabilitas	179
7. Uji Asumsi Klasik	180
8. Uji Hipotesis	182

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia perekonomian tidak lepas dari bidang akuntansi yang mengatur pencatatan keuangan agar sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Laporan keuangan berguna untuk memantau kinerja keuangan dan memiliki banyak fungsi lain yang dapat menguntungkan untuk perusahaan. Salah satu fungsi laporan keuangan adalah menarik minat para investor untuk menanamkan modalnya, atau untuk mendapatkan pinjaman modal dari bank. Laporan keuangan memiliki fungsi yang sangat penting, sehingga dalam pencatatan atau penyusunannya harus dilakukan secara benar dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Indonesia dalam melakukan pencatatan laporan keuangan mengikuti aturan yang telah ditulis dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK). Aturan tersebut harus dipatuhi agar dalam melakukan pencatatan laporan keuangan dapat tersusun secara benar dan dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat ataupun pihak yang membutuhkan data dari laporan keuangan tersebut (IAI, 2012).

Pada penyusunan laporan keuangan, banyak kasus yang didasari atas ketaksesuaian laporan keuangan dengan keadaan sebenarnya dari keuangan perusahaan. Ketaksesuaian tersebut tidak hanya karena terjadi kesalahan, namun bisa terjadi juga karena adanya unsur kesengajaan. Seperti penggabungan beberapa transaksi keuangan menjadi satu karena transaksi-

transaksi tersebut dianggap tidak sering terjadi sehingga lebih mudah jika pencatatannya disatukan dengan transaksi keuangan lain agar penyusunan menjadi lebih sederhana. Tindakan memanipulasi laporan keuangan tersebut adalah praktik akuntansi kreatif atau *Creative Accounting*. Menurut Amat, Blake dan Dowd (1999) akuntansi kreatif adalah sebuah proses dimana beberapa pihak menggunakan kemampuan pemahaman pengetahuan akuntansi (termasuk di dalamnya standar, teknik dan sebagainya) dan menggunakannya untuk memanipulasi laporan keuangan. Sedangkan Stolowy dan Breton (2000) mengatakan akuntansi kreatif merupakan bagian dari *accounting manipulation* yang terdiri dari *earning management*, *income smoothing*, dan *creative accounting* itu sendiri. Akuntansi kreatif adalah praktik memanipulasi laporan keuangan agar dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan pemilik perusahaan. Motivasi dan perilaku dari pihak yang bertanggungjawab dalam proses penyusunan laporan keuangan tersebut yang mempengaruhi sifat dari akuntansi kreatif itu sendiri.

Praktik akuntansi kreatif pada kenyataannya lebih condong kepada tindakan yang melanggar hukum. Tindakan tersebut didasari atas keinginan pimpinan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang tinggi bagi perusahaan. Laporan keuangan yang dimanipulasi tersebut digunakan untuk memanipulasi laba agar dapat menghindari pajak yang besar, meningkatkan laba agar menarik minat para investor untuk menanamkan modal untuk perusahaan, ataupun digunakan untuk mendapatkan pinjaman jangka panjang dari bank atau lembaga keuangan lainnya. Selain digunakan untuk

kepentingan atau keuntungan perusahaan, laporan keuangan yang dimanipulasi juga digunakan untuk menutupi kecurangan dalam internal perusahaan guna mendapat keuntungan pribadi individu dalam perusahaan tersebut, seperti menyembunyikan penjualan fiktif atau harta milik perusahaan, penyalahgunaan aset perusahaan, atau juga pembayaran yang jumlahnya tidak sesuai dengan jumlah yang semestinya.

Akuntan internal perusahaan adalah pihak yang bertanggungjawab untuk melakukan penyusunan dan pencatatan laporan keuangan perusahaan. Akuntan internal perusahaan terdiri dari staf keuangan hingga kepala Bagian Akuntansi atau Direktur Keuangan. Dalam menduduki jabatan tersebut harus memiliki kualifikasi yang mumpuni dan paham tentang hukum dan peraturan pencatatan akuntansi sehingga dalam penyusunannya tidak terjadi kesalahan (*International Federation of Accountants* dalam Nurlan, 2011)

Kualitas akuntan internal tidak hanya ditentukan dengan pendidikan akademik yang diperoleh selama pendidikan, faktor lain seperti kecerdasan emosional atau *emotional quotient* (EQ) juga mempunyai pengaruh yang besar dalam menentukan kualitas akuntan internal. Menurut Goleman (2000: 45) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa. Menurut Cooper dan Sawaf (2001: 2) menyatakan bahwa, kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif

menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan mental yang dapat membantu dalam mengendalikan perasaan yang menuntun kepada kemampuan untuk mengatur perasaan tersebut. Dalam masalah pengambilan keputusan dan tindakan aspek perasaan sama pentingnya dengan nalar. Sehingga jika seorang individu diperintahkan untuk melakukan suatu pelanggaran, individu tersebut akan berpikir tentang dampak yang akan ditimbulkan dari tindakan tersebut. Baik atau tidaknya tindakan tersebut, dan dampaknya bagi hubungan individu atau satu pihak terhadap pihak yang lain. Dalam hal ini jika akuntan internal diperintahkan untuk memanipulasi laporan keuangan perusahaan, pihak akuntan internal tidak akan serta-merta melakukannya namun juga ada pertimbangan untuk dampak yang akan ditimbulkan nantinya. Dari penelitian yang dilakukan oleh Daniel Goleman (2000: 44) menyatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh kecerdasan intelektual/ *Intellectual Quotient* (IQ). Oleh sebab itu, kualitas akuntan internal perusahaan tidak dapat dilihat dari kemampuan dan kompetensinya saja, namun juga harus melihat dari sisi dan faktor lain dari akuntan internal tersebut.

Faktor lain yang berpengaruh kepada keputusan akuntan internal perusahaan untuk melakukan praktik akuntansi kreatif adalah motivasi kerja dari pihak akuntan internal perusahaan tersebut. Menurut Sadili Samsudin

(2006: 282) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Menurut Kadarisman (2012: 278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan kebutuhan dunia kerja tersebut. Dengan kata lain motivasi kerja adalah kondisi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kesiapan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja seseorang akan memiliki sikap tekun, tidak mudah untuk putus asa, selalu bersemangat, memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi, berprestasi, lebih mandiri, dan selalu mengembangkan diri guna mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan pengertian motivasi kerja diatas dapat disimpulkan jika setiap individu mempunyai motivasi kerja yang beragam, begitu juga akuntan internal perusahaan. Motivasi kerja dari akuntan internal perusahaan tersebut akan mempengaruhi keputusan dalam melakukan praktik akuntansi kreatif. Meskipun bukan merupakan patokan utama, namun motivasi kerja juga mempunyai dampak dalam pengambilan keputusan.

Faktor lain yang berpengaruh pada tindakan akuntan internal perusahaan adalah tekanan dari pimpinan perusahaan. Pimpinan perusahaan adalah pihak yang mempunyai kuasa untuk menentukan tindakan dan kinerja perusahaan. Pimpinan akan melakukan apapun agar keinginan atau tujuannya tercapai seperti memberikan penghargaan atau *reward*, dan hukuman atau

punishment kepada karyawan perusahaan termasuk di dalamnya adalah akuntan internal perusahaan. Menurut Simamora (2004: 514) “*reward*” adalah insentif yang mengaitkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. *Reward* tersebut diberikan agar seseorang agar lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Pihak pimpinan biasanya akan memberikan *reward* kepada karyawannya yang mempunyai kinerja baik atau mau melakukan apa yang telah diperintahkan oleh pimpinan. *Reward* adalah tujuan utama untuk semua karyawan. Pimpinan perusahaan biasanya memberikan *reward* berupa bonus, kenaikan gaji, hingga kenaikan jabatan agar karyawan mau untuk melakukan perintah pimpinan.

Karyawan yang memiliki kinerja buruk atau tidak mau menjalankan tugas yang diperintahkan oleh perusahaan, maka perusahaan akan memberi hukuman atau *punishment*. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006: 226) “*punishment*” didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Menurut Mangkunegara (2000: 130) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Hukuman atau *punishment* menjadi faktor utama bagi karyawan untuk melakukan tugas yang telah diperintahkan oleh pimpinan perusahaan karena *punishment* yang diberikan oleh pimpinan perusahaan memiliki pengaruh kepada kehidupan

karyawannya. Tekanan dari perusahaan berupa *reward* yang tinggi dan *punishment* yang berat akan mempengaruhi keputusan akuntan internal perusahaan untuk melakukan manipulasi laporan keuangan.

Dari latar belakang di atas diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi akuntan internal perusahaan dalam melakukan praktik akuntansi kreatif yang sampai sekarang masih diperdebatkan akan etis atau tidaknya dan legal atau ilegalnya tindakan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta)**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Praktik akuntansi kreatif masih dilakukan oleh perusahaan dengan cara yang menyimpang dari peraturan.
2. Praktik akuntansi kreatif dilakukan oleh pihak tertentu untuk mendapatkan keuntungan pribadi.
3. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi akuntan internal perusahaan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam penyusunan laporan keuangan untuk memanipulasi laporan keuangan. Faktor tersebut

diantaranya adalah Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment*.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang berpengaruh terhadap keputusan akuntan internal dalam melakukan manipulasi laporan keuangan atau praktik akuntansi kreatif, maka penelitian ini akan dibatasi pada:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.
2. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif?
3. Apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif?
4. Apakah Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak akademis, memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu Akuntansi terutama bagaimana cara penerapan ilmu Akuntansi yang baik dan benar dan tidak mempunyai dampak negatif bagi semua pihak yang terlibat.
2. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan akuntan internal tentang praktik akuntansi kreatif.
3. Untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan masukan bagi penulisan karya ilmiah yang melakukan penelitian sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Landasan Teori

1. Akuntansi Kreatif

a. Definisi Akuntansi Kreatif

Sebagai salah satu cabang ilmu sosial, akuntansi adalah satu ilmu yang tidak baku atau mutlak. Akuntansi dapat berubah menyesuaikan penggunaan dan perkembangan waktu. Celah ini dimanfaatkan sebagian orang untuk melakukan manipulasi laporan keuangan atau melakukan praktik akuntansi kreatif dengan alasan dan tujuan yang beragam. Akuntansi kreatif memiliki definisi sebagai berikut:

Menurut Sulistiawan, Dhedhy, dkk. (2011)

“akuntansi kreatif adalah aktivitas badan usaha (perusahaan) untuk memanfaatkan teknik dan kebijakan akuntansi (*technics and accounting policies*) guna memperoleh hasil yang diinginkan, seperti penyajian asset atau nilai laba yang lebih tinggi (*over valued*) atau lebih rendah (*undervalued*) tergantung dari motivasi manajemen perusahaan untuk melakukannya.”

Menurut Amat dan Gowthorpe (2004)

“akuntansi kreatif adalah transformasi informasi keuangan dengan menggunakan pilihan metode, estimasi, dan praktik akuntansi yang diperbolehkan oleh standar akuntansi.”

Berdasarkan pengertian di atas, akuntansi kreatif adalah tindakan yang dilakukan untuk memanipulasi laporan keuangan agar hasilnya dapat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pembuatnya. Akuntansi kreatif dapat di toleransi selama dalam praktiknya masih mengikuti

aturan atau standar yang berlaku seperti PSAK yang digunakan di Indonesia. Jika dalam melakukan praktik akuntansi kreatif dilakukan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku maka tindakan tersebut dapat dikatakan sebagai tindakan yang tidak etis atau ilegal.

b. Jenis-jenis Akuntansi Kreatif

Menurut Simbolon (2013) sampai saat ini ada empat macam praktik akuntansi kreatif yang sering ditemukan, yaitu:

- 1) *Aggressive accounting*, adalah pemilihan dan penerapan prinsip akuntansi yang bertujuan agar laba tahun berjalan lebih tinggi terlepas dari apakah praktik tersebut sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku secara umum atau tidak.
- 2) *Earnings management*, adalah tindakan memanipulasi laba secara aktif untuk target yang sudah ditentukan sebelumnya oleh manajemen untuk suatu proyeksi yang sudah dibuat oleh analis, atau untuk mendapatkan suatu angka yang konsisten dengan *smoother, more sustainable earnings stream*.
- 3) *Income smoothing*, adalah suatu bentuk lain dari *Earning Management* yang didesain untuk menghilangkan aliran laba yang fluktuatif, termasuk cara-cara untuk mereduksi dan menyimpan laba pada saat kinerja keuangan sedang membaik agar laba tersebut bisa dimanfaatkan pada saat kinerja keuangan sedang menurun.
- 4) *Fraudulent financial report*, adalah penyajian keliru (*misstatement*) yang disengaja atau penyembunyian (*omission*) atas suatu angka atau

pengungkapan di dalam laporan keuangan yang bertujuan untuk memperdayai pengguna laporan keuangan melalui pendekatan administratif, perdata, atau kriminal.

- 5) Dari ke-empat jenis akuntansi kreatif yang telah dijelaskan di atas, *Fraudulent financial report* adalah yang paling sering digunakan untuk tujuan yang tidak etis atau ilegal. Kesalahan yang disengaja atau penyembunyian suatu angka dalam laporan keuangan adalah tindakan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan yaitu PSAK.

c. Tujuan Praktik Akuntansi Kreatif

Setiap perusahaan memiliki kondisi yang berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya, begitu juga dengan tujuan dari suatu perusahaan untuk melakukan praktik akuntansi kreatif. Pemahaman mengenai akuntansi kreatif ini bukan berarti seorang akuntan memanfaatkan kemampuan atau pemahamannya tentang ilmu akuntansi tersebut. Melainkan pihak-pihak yang mempunyai kepentingan dan kekuatan untuk membuat laporan keuangan sesuai dengan apa yang diinginkan. Kebijakan dari pihak perusahaan menyebabkan pihak akuntan melakukan manipulasi data untuk mendapatkan keuntungan lebih. Menurut Simbolon (2013) ada empat tujuan yang menyebabkan akuntan melakukan manipulasi, yaitu:

- 1) *Bonus Plan Hypothesis*, yaitu hipotesis yang menyatakan bahwa akuntan internal perusahaan akan bertindak sesuai dengan bonus yang akan diberikan. Jika bonus diberikan tergantung kepada laba

yang dihasilkan oleh perusahaan, maka akuntan internal perusahaan akan melakukan manipulasi dengan menaikkan atau menurunkan laba yang akan dilaporkan. Jika pimpinan perusahaan, menerapkan batas minimal laba untuk mendapatkan bonus, maka manipulasi dilakukan dengan menaikkan laba sesuai dengan batas minimal tersebut. Namun jika pimpinan perusahaan menerapkan batas atas laba, maka manipulasi akan dilakukan dengan mengurangi laba sesuai dengan batas yang ditentukan pimpinan perusahaan dan akan mentransfer selisih laba tersebut ke periode selanjutnya. Hal tersebut dilakukan karena akuntan internal tidak mendapat insentif tambahan dari laba yang melebihi batas yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

- 2) *Share Price Effects*, adalah jika dimana suatu perusahaan mempunyai harga saham yang tinggi, maka *market valuation* dari perusahaan tersebut akan meningkat dan *cost of capital* perusahaan akan menurun. Para investor akan bersedia membeli saham dengan harga tinggi jika perusahaan tersebut memiliki *corporate earning power* yang bagus, terus meningkat, dan sifatnya berkelanjutan. Kemampuan tersebut akan berdampak pada arus kas yang semakin baik pada periode berjalan ataupun pada periode yang akan datang.
- 3) *Borrowing Cost Effects*, adalah praktik akuntansi kreatif yang digunakan untuk menurunkan biaya pinjaman atau *borrowing cost*. Laba yang tinggi, aset perusahaan yang semakin meningkat,

kewajiban yang kecil, dan saldo ekuitas yang tinggi karena saldo laba yang meningkat dapat memberikan kesan kepada para kreditur bahwa kualitas kredit meningkat dan *debt rating* lebih tinggi.

4) *Political Cost Effects*, adalah tindakan manipulasi laporan keuangan yang dilakukan untuk menurunkan labanya agar dapat menghindari regulasi. Perusahaan yang besar akan lebih banyak mengungkapkan informasi kepada masyarakat luas daripada perusahaan berskala kecil. Para karyawan menggunakan informasi tersebut untuk melihat tingkat laba sebagai acuan untuk mendapatkan kesejahteraan melalui kenaikan gaji. Pihak lain akan menggunakan informasi tersebut untuk melihat kinerja keuangan sebagai acuan untuk berinvestasi. Sedangkan pemerintah akan menggunakan informasi kenaikan laba tersebut sebagai objek pajak yang akan ditagihkan. Maka untuk menghindari pajak yang tinggi perusahaan menggunakan akuntansi kreatif sebagai sarana untuk memanipulasi laporan keuangan agar laba yang diinformasikan ke masyarakat nilainya tidak terlalu besar, sehingga pajak yang akan ditagih oleh pemerintah pun nilainya tidak tinggi.

d. Metode Akuntansi Kreatif

Pada praktik akuntansi kreatif, ada beberapa metode yang dilakukan. Beberapa metode tersebut ada yang sudah diatur dalam pedoman penyusunan laporan keuangan, ada pula yang masih memiliki celah sehingga dapat dimanfaatkan untuk melakukan tindakan yang

sifatnya ilegal. Menurut Simbolon (2013) metode-metode tersebut antara lain:

- 1) *Recognizing Premature Revenue & Fictitious Revenue*. Untuk *premature revenue*. Bentuknya adalah berupa pengakuan penjualan dilakukan pada saat barang sudah dipesan namun belum dikirim, atau juga barang sudah dikirim namun belum dipesan. Untuk aturan pencatatannya sudah diatur dengan GAAP (*Generally Accepted Accounting Principles*). Namun untuk *fictitious revenue* penjualan dicatat tanpa adanya penjualan terjadi. Seperti *black date invoice*, tanggal pengiriman barang yang dengan sengaja dirubah, atau sengaja dalam melakukan pencatatan.
- 2) *Aggressive Capitalization & Extended Amortization Policies*. Dalam kebijakan kapitalisasi yang agresif, perusahaan melaporkan beban atau rugi tahun berjalan sebagai aset. Akibatnya pengakuan biaya tertunda dan laba mengalami peningkatan. Selanjutnya beban ditangguhkan yang diakui sebagai aset tersebut di amortisasi selama beberapa tahun.
- 3) *Misreported Assets & Liabilities*. Dalam beberapa kasus yang sering ditemui nilai aset yang *overvalued* atau nilai kewajiban yang *undervalued* dibuat dengan tujuan agar *earning power* menjadi lebih tinggi dan membuat posisi keuangan menjadi lebih kuat. Dengan nilai laba yang tinggi maka dengan saldo laba dan nilai ekuitas akan mengalami kenaikan.

4) *Getting Creative with the Income Statement*. Metode ini adalah metode memanipulasi angka-angka yang ada pada laporan keuangan dengan mempercepat atau memperlambat pengakuan pendapatan dan biaya. Dalam hal ini laba akan dimanipulasi untuk beberapa periode pelaporan. Penyajian laporan keuangan yang dapat berbentuk *single step* atau *multiple step* memungkinkan perusahaan memanipulasi angka-angka subtotal, klasifikasi akun, dan catatan laporan keuangan sesuai kebutuhan. Seperti pendapatan usaha yang dilaporkan sebagai pendapatan diluar usaha ataupun pengeluaran yang termasuk dalam harga pokok penjualan direklasifikasikan ke dalam kelompok akun beban operasi atau sebaliknya. Dengan demikian angka subtotal laba kotor atau laba bersih yang sering dijadikan sebagai acuan dalam pembuatan keputusan perusahaan akan terpengaruh nilainya.

5) *Problems With Cash-Flow Reporting*. Arus kas bersih dari aktivitas operasi merupakan manifestasi *operating income* yang ada dalam laporan laba rugi. Arus kas bersih menjadi alat ukur utama kemampuan perusahaan dalam mendapatkan arus kas yang berkelanjutan. Untuk mendapatkan arus kas yang baik, cara yang sering dilakukan adalah dengan memasukan unsur pembayaran pajak penghasilan (PPh), baik PPh Badan maupun PPh final. Operasi dalam penghentian (*discontinued operation*) juga dimasukkan dalam aktivitas operasi, yang dimana seharusnya laba rugi *discontinued*

operation tersebut dikeluarkan dari laba operasi. Biaya operasi yang di kapitalisasi dimasukkan sebagai arus kas dalam aktivitas investasi, dimana seharusnya dibebankan pada tahun berjalan dan masuk ke dalam arus kas operasi.

Berdasarkan uraian di atas, indikator dari Akuntansi Kreatif adalah 1) *Recognizing Premature Revenue & Fictitious Revenue*, 2) *Aggressive Capitalization & Extended Amortization Policies*, 3) *Misreported Assets & Liabilities*, 4) *Getting Creative with the Income Statement*, 5) *Problems With Cash-Flow Reporting*. Indikator tersebut akan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian.

e. Dampak Akuntansi Kreatif

Selain memberikan keuntungan untuk perusahaan seperti penyusunan laporan keuangan menjadi lebih lunak, laporan dapat dibuat sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan keuntungan-keuntungan lainnya, dampak lain yang disebabkan dari dilakukannya praktik akuntansi kreatif juga merugikan perusahaan. Menurut Mustafa (2013) melakukan praktik akuntansi kreatif dengan memanipulasi laporan keuangan menyebabkan penurunan kualitas dari laporan keuangan itu sendiri. Laporan keuangan yang biasanya digunakan untuk menentukan keputusan perusahaan hanya akan menguntungkan satu pihak saja yaitu pimpinan perusahaan sebagai pengontrol jalannya perusahaan. Tindakan menghindari pajak juga akan merugikan negara

karena nilai yang dibayarkan tidak sesuai dengan jumlah seharusnya. Dari sisi investor pun akan dirugikan karena dividen yang diterima bisa saja tidak sesuai dengan apa yang dituliskan pada laporan keuangan. Tenaga kerja yang bertanggungjawab dalam penyusunan laporan keuangan, dalam hal ini adalah akuntan internal perusahaan juga secara langsung dan tidak langsung akan mengalami kerugian seperti tekanan dan intimidasi dari pihak pimpinan perusahaan untuk membuat laporan keuangan yang dimanipulasi sangat bertentangan dengan kaidah akuntansi yang ada. Kejujuran pihak akuntan internal perusahaan akan dipaksa untuk dihilangkan saat praktik akuntansi kreatif dilakukan, ditambah dengan masalah yang timbul jika laporan keuangan yang telah dimanipulasi tersebut digunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan pinjaman dari bank maupun lembaga keuangan yang lainnya. Pada laporan yang dimanipulasi, bukan tidak mungkin perusahaan akan kesulitan dalam melakukan pembayaran hutang dan akan berdampak pada kelangsungan perusahaan. Akuntansi kreatif bisa saja lolos dari prinsip-prinsip standar akuntansi yang berlaku karena cara atau metode yang digunakan memang tidak atau belum diakomodasi oleh standar akuntansi yang berlaku, atau pihak-pihak yang melakukan praktik akuntansi kreatif memang sengaja mencari celah yang ada dalam standar akuntansi tersebut. Tujuan dari pihak yang menyusun laporan keuangan adalah dasar dari etis atau tidak etis nya praktik akuntansi kreatif tersebut.

2. Kecerdasan Emosional

a. Definisi Kecerdasan Emosional

Salah satu komponen penting untuk bisa hidup di tengah-tengah masyarakat adalah kemampuan untuk mengarahkan emosi secara baik dan sesuai pada tempatnya. Dengan kecerdasan emosional yang dimiliki, maka hubungan dengan satu sama lain akan terjalin dengan baik. Menurut Al. Tridonanto dan Beranda Agency (2010: 9) kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ) adalah gabungan dari semua kemampuan emosional dan kemampuan sosial untuk menghadapi seluruh aspek kehidupan. Sedangkan menurut Agustian (2006: 62) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Definisi lain dari kecerdasan emosional dikemukakan oleh Rissyo Melandy RM dan Nurna Aziza (2006), mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menuntut diri sendiri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, perlu diterapkan secara efektif dan positif dalam kehidupan sehari-hari.

Melihat beberapa definisi tentang kecerdasan emosional di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, mengelola, menilai serta mengontrol emosi

yang ada pada dirinya dan orang lain yang ada di sekitarnya. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan sangat bermanfaat dan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas hidup yang lebih baik. Jika kecerdasan emosional rendah, maka individu tersebut sering menjadi sumber masalah karena memiliki sifat yang keras kepala, sulit untuk membaur, dan tidak peka terhadap lingkungan di sekitarnya.

b. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2000: 58) alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan emosional berisi lima indikator, yaitu:

1) Pengenalan Diri

Pengenalan diri adalah kemampuan merasakan emosi tepat pada waktunya dan kemampuan dalam memahami keadaan dalam situasi tersebut. Kesadaran diri menyatakan kemampuan seseorang menguasai reaksi pada berbagai peristiwa, tantangan, bahkan orang-orang tertentu. Pengenalan diri adalah aspek dasar yang vital untuk dapat mengendalikan emosi. Berikut ini adalah aspek-aspek dalam pengenalan diri:

- a) Kesadaran emosi : mengetahui pengaruh emosi terhadap kinerja, dan mampu menggunakan nilai-nilai untuk memandu membuat keputusan.
- b) Penilaian diri secara akurat : mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.

c) Percaya diri : keyakinan tentang harga diri dan kemampuan diri sendiri.

2) Pengendalian Diri

Mengelola emosi berarti memahami emosi lalu menggunakan pemahaman tersebut untuk menghadapi situasi secara produktif, sehingga tidak hanya menekan emosi dan menghilangkan informasi yang sifatnya berharga yang disampaikan oleh emosi kepada diri sendiri. Kemampuan pengendalian emosi yang utama dalam pengendalian diri adalah sebagai berikut:

- a) Dapat dipercaya : memelihara norma kejujuran integritas.
- b) Kehati-hatian : dapat diandalkan dan bertanggungjawab dalam memenuhi kewajiban.
- c) Adaptabilitas : keluwesan dalam menangani perubahan dan tantangan.
- d) Inovasi : bersikap terbuka terhadap gagasan, pendekatan baru, dan informasi terkini.

3) Motivasi

Motivasi adalah kecenderungan emosi untuk mengatur atau memudahkan pencapaian sasaran. Penataan emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri, dan menguasai diri sendiri untuk bereaksi. Kemampuan pengendalian emosi yang terdapat dalam motivasi adalah:

- a) Dorongan prestasi : dorongan untuk menjadi lebih baik atau memenuhi standar keberhasilan.
- b) Komitmen : menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau perusahaan.
- c) Inisiatif : kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan.
- d) Optimisme : kegigihan dalam memperjuangkan sasaran kendati ada halangan dan kegagalan.

4) Empati

Empati membuat seseorang lebih tegas dan sadar diri, karena empati memberikan informasi tentang bagaimana emosi orang lain yang ada di sekitar dan hubungannya dengan diri sendiri. Dengan empati setiap orang akan terjaga individualitas nya. Dengan empati juga seseorang akan dapat mengendalikan tindakannya dan menjaganya dari kehidupan sosial yang beragam. Empati merupakan keterampilan dasar untuk semua kemampuan sosial yang penting untuk bekerja sama. Kemampuan tersebut adalah:

- a) Memahami orang lain : merasakan perasaan dan sudut pandang orang lain.
- b) Orientasi pelayanan : mengantisipasi, mengenali, dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan orang lain.
- c) Mengembangkan orang lain : mengerti kebutuhan orang lain untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka.

- d) Mengatasi keberagaman : menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan individu yang beragam.
- e) Kesadaran politis : mampu membaca arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan.

5) Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial dimulai dari komunikasi antara satu individu dengan individu lainnya. Tanpa komunikasi tidak akan ada hubungan interpersonal yang terjadi. Kemampuan komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi kecerdasan emosional. Keterampilan sosial pada dasarnya adalah kemampuan dalam menangani emosi orang lain. Kemampuan tersebut antara lain adalah:

- a) Pengaruh : merupakan taktik persuasi secara efektif.
- b) Komunikasi : mengirimkan pesan secara jelas dan meyakinkan.
- c) Manajemen konflik : merundingkan dan menyelesaikan perbedaan pendapat.
- d) Kepemimpinan : menjadi panutan bagi individu atau kelompok di bawahnya.
- e) Katalisator : mengawali, mendorong, atau mengelola proses terjadinya perubahan.
- f) Kolaborasi dan kooperasi : bekerja sama dengan satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.

g) Membangun ikatan : menumbuhkan hubungan yang baik antara satu dengan yang lainnya.

h) Kecerdasan emosional yang baik akan mempengaruhi seseorang untuk dapat mengendalikan tindakannya. Tindakan yang terkendali akan mempengaruhi kehidupan sosial orang tersebut, sehingga hubungan dengan antar individu dapat berjalan dengan baik. Manusia sebagai makhluk sosial tidak akan mampu untuk bertahan hidup sendiri, dan pasti akan membutuhkan orang lain untuk bertahan hidup.

Berdasarkan uraian di atas indikator dari Kecerdasan Emosional adalah 1) Pengenalan Diri, 2) Pengendalian Diri, 3) Motivasi, 4) Empati, 5) Keterampilan Sosial. Indikator tersebut akan dijabarkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motif atau motivasi diambil dari bahasa latin "*movere*" yang mempunyai arti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Menurut Liang Gie (dalam Sadili Samsudin, 2005: 281-282) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil atau memutuskan suatu tindakan tertentu. Sedangkan menurut Usman (dalam Syamsir Torang,

2012: 58) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan di sekitar. Proses motivasi itu sendiri disebut dengan siklus AIDA, yaitu *Attention, Interest, Desire, and Action*. Individu akan termotivasi karena adanya perhatian yang menimbulkan ketertarikan yang berdampak pada munculnya rangsangan untuk melakukan tindakan atau aksi. Seseorang akan termotivasi jika adanya tujuan atau kebutuhan pribadi maupun kelompok yang ingin dicapai.

b. Motivasi Eksternal dan Internal

1) Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang datang dari dalam diri individu (Alimuddin, 2012). Keinginan dan kebutuhan seseorang akan memacu tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Motivasi internal berjalan sebanding dengan tingkat keinginan dan kebutuhan seseorang. Semakin tinggi keinginan atau semakin banyaknya kebutuhan seseorang, maka motivasi internal orang tersebut akan semakin besar. Motivasi internal akan mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan pribadinya. Faktor yang mendorong tindakan seseorang tersebut adalah:

a) Minat

Seseorang akan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan jika hal tersebut sesuai dengan minat dari orang tersebut.

b) Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu tindakan akan mempunyai dorongan untuk melakukan tindakan yang dianggapnya positif tersebut, dan akan berusaha menyelesaikan tindakan tersebut dengan sebaik-baiknya.

c) Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan tindakan tertentu untuk dapat memenuhi kebutuhannya tersebut.

2) Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan tentang kekuatan yang ada dalam diri individu yang dipengaruhi dari luar atau lingkungan sekitar. Pada dunia kerja faktor eksternal tersebut adalah manajer (Alimuddin, 2012) Dorongan dari luar misalnya adanya insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan memacu karyawan untuk bertindak sesuai dengan keinginan perusahaan. Motivasi eksternal pada dasarnya adalah pengembangan dari motivasi internal. Motivasi internal seseorang dapat berubah jika ada pengaruh yang lebih kuat dari luar, namun fondasi utama motivasi adalah motivasi internal yang ada pada dalam diri setiap individu. Jika dorongan dari luar bertentangan dengan apa yang ada dalam diri seseorang, maka dorongan tersebut akan percuma dan tidak mempunyai pengaruh yang besar pada diri seseorang.

c. Jenis-jenis dan Alat-alat Motivasi Kerja

1) Jenis-jenis Motivasi

Dalam bukunya, Malayu S. P. Hasibuan (2008: 150) mengatakan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi yang bersifat positif dan motivasi yang mempunyai sifat negatif.

a) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah dorongan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan memberikan hadiah atau insentif jika karyawan memiliki prestasi kerja yang baik. Dengan motivasi yang positif semangat kerja karyawan akan meningkat karena manusia pada umumnya akan bekerja lebih baik jika mendapat dorongan yang positif karena beban yang ditanggung dirasa tidak terlalu besar.

b) Motivasi Negatif

Motivasi negatif dilakukan perusahaan dengan memberikan hukuman jika kinerja karyawannya dinilai kurang baik atau dibawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi negatif pada dasarnya juga dapat memberi dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja, namun biasanya hanya dalam jangka waktu yang relatif pendek karena dalam jangka waktu yang lama kinerja akan menurun karena tekanan yang diterima oleh karyawan.

Jenis motivasi di atas adalah motivasi yang sering diterapkan oleh perusahaan. Penerapannya harus dilakukan dengan seimbang agar kinerja karyawan dapat meningkat namun tidak ada dampak negatif yang ditimbulkan. Ketepatan waktu adalah kunci dari kesuksesan dalam menerapkan kedua jenis motivasi tersebut. Perusahaan harus mengetahui kondisi dari karyawannya, sehingga mengerti kapan waktu yang tepat untuk menerapkan motivasi positif dan kapan waktunya untuk menerapkan motivasi negatif.

2) Alat-alat Motivasi

Malayu S. P. Hasibuan (2008: 149) membagi alat-alat motivasi menjadi tiga yaitu:

a) *Material Insentif*

Material Insentif adalah alat motivasi yang diberikan dengan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar atau dengan kata lain dapat memberikan kebutuhan ekonomis.

b) *Non-material Insentif*

Non-material Insentif adalah alat motivasi yang diberikan dengan berupa barang atau benda yang tidak mempunyai nilai pasar atau dengan kata lain hanya memberikan kepuasan rohani saja.

c) *Material Insentif and Non-material Insentif Combination*

Material Insentif and Non-material Insentif Combination adalah penggabungan dari insentif yang mempunyai nilai pasar, dengan yang tidak mempunyai nilai pasar sehingga dapat memenuhi

kebutuhan ekonomis dan juga dapat memberikan kepuasan rohani.

Alat-alat motivasi tersebut memungkinkan karyawan dapat meningkatkan kinerja untuk mendapatkan kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan. Perusahaan dapat menggunakan alat-alat motivasi tersebut sebagai daya penggerak untuk memotivasi para karyawan, agar dapat mengeluarkan potensi dengan sebaik-baiknya.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Robbins (2006: 167) menjelaskan motivasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh lima indikator. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1) Fisiologis atau Kebutuhan Fisik

Seorang karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk memenuhi kebutuhannya. Hal tersebut ditunjukkan dengan perusahaan yang memberikan gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, transportasi, fasilitas tempat tinggal dan sebagainya.

2) Keamanan

Kebanyakan perusahaan akan memberikan jaminan keamanan kepada para karyawannya seperti jaminan kesehatan, asuransi kerja dan lain sebagainya. Hal ini adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

3) Sosial

Dalam melakukan pekerjaan di perusahaan, interaksi dengan orang lain adalah hal yang utama karena akan berpengaruh kepada kerja sama yang terjalin dalam perusahaan tersebut. Manusia adalah makhluk sosial, sehingga kebutuhan untuk diterima dalam suatu kelompok merupakan kebutuhan dasar manusia.

4) Penghargaan

Kebutuhan untuk berinteraksi manusia juga butuh pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihargai dan dihormati oleh sesamanya. Perusahaan akan memberikan penghargaan berdasarkan kemampuan karyawan. Hal tersebut juga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

5) Aktualisasi Diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kemampuan, keterampilan, dan potensinya sebaik mungkin. Dalam memenuhi kebutuhan ini perusahaan biasanya menyelenggarakan pendidikan atau pelatihan.

Berdasarkan urian di atas, indikator dari Motivasi Kerja adalah 1) Fisiologis atau Kebutuhan Fisik, 2) Keamanan, 3) Sosial, 4) Penghargaan, 5) Aktualisasi Diri. Indikator tersebut akan dijabarkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian.

e. Tujuan Motivasi Kerja

Pada dasarnya tujuan dari motivasi itu sendiri adalah agar seseorang mempunyai dorongan untuk melakukan tindakan yang bertujuan untuk mencapai atau mendapatkan apa yang diinginkan. Individu menggunakan motivasi agar kebutuhannya terpenuhi dengan melakukan tindakan untuk mendapatkan apa yang diinginkan atau dibutuhkannya. Kelompok atau organisasi menggunakan motivasi agar tujuan bersama dari kelompok atau organisasi tersebut dapat tercapai. Tanpa adanya dorongan baik dorongan tersebut datang dari diri sendiri atau adanya dorongan dari luar, maka tidak akan ada tindakan yang dilakukan. Dan tanpa adanya tindakan, maka kebutuhan tidak akan dapat terpenuhi.

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2008: 146), tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4. *Reward dan Punishment*

a. Definisi *Reward*

Reward dapat diartikan sebagai penghargaan, hadiah, ataupun upah. *Reward* adalah salah satu dorongan seseorang atau satu kelompok untuk melakukan tindakan tertentu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *reward* adalah pemberian, hadiah, ganjaran karena memenangkan suatu perlombaan, pemberian, kenang-kenangan, penghargaan, penghormatan, tanda kenang-kenangan tentang perpisahan atau cendera mata (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:162). Sedangkan menurut Nawawi (2005: 319) *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. *Reward* memang lebih erat kaitannya dengan dunia kerja, namun *reward* juga berkaitan dengan kepuasan individu karena telah melakukan tindakan tertentu untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkannya. Secara garis besar, *reward* dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1) *Intrinsic Reward*

Intrinsic Reward adalah *reward* yang bersifat internal atau hanya dirasakan oleh individu yang mengalaminya. *Reward* ini biasanya diperoleh karena seseorang merasa puas dengan pencapaian yang telah diperolehnya dengan menyelesaikan suatu tindakan atau kegiatan dengan baik dan telah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2) *Extrinsic Reward*

Extrinsic Reward adalah *reward* yang didapatkan dari luar diri sendiri. *Reward* ini adalah kompensasi yang diberikan kepada individu atau kelompok baik berupa kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, maupun berupa kompensasi non-moneter.

Pada dunia kerja, *reward* diberikan oleh perusahaan untuk memacu para karyawan agar memiliki kinerja yang baik. *Reward* juga diberikan sebagai imbalan karena karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan perintah yang diberikan. *Reward* yang diberikan dapat berupa bonus, kenaikan gaji, sampai dengan promosi kenaikan jabatan.

b. Definisi *Punishment*

Punishment adalah cara untuk mengarahkan tindakan agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini hukuman diberikan ketika suatu tindakan yang dilakukan oleh

seseorang adalah tindakan yang tidak diharapkan oleh orang lain. Menurut Sardiman (2011: 94) *punishment* adalah salah satu bentuk dari *reinforcement* negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman. Sedangkan Ahmadi (2013: 221) berpendapat bahwa *punishment* adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana.

Berdasarkan definisi *punishment* yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah tindakan untuk mencegah atau menghentikan suatu tindakan yang dianggap tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Jika dilakukan dengan baik dan bijaksana, maka *punishment* akan menjadi alat motivasi yang sangat baik karena dengan tekanan yang ada tindakan seseorang atau kelompok dapat diatur dengan mudah. Menurut Rivai dalam Koencoro (2013: 4), jenis-jenis *punishment* dalam dunia kerja adalah sebagai berikut:

1) Hukuman Ringan

Hukuman ringan adalah hukuman yang dilakukan dengan memberikan teguran langsung kepada pihak yang melakukan kesalahan. Teguran yang dilakukan dapat berupa teguran lisan atau dengan teguran tertulis.

2) Hukuman Sedang

Hukuman sedang adalah hukuman yang diberikan untuk memberikan efek jera kepada pelanggar. Hukuman sedang bisa

berupa penundaan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3) Hukuman Berat

Hukuman berat adalah hukuman yang diberikan karena pelanggaran yang dilakukan tidak dapat di toleransi oleh perusahaan. Hukuman yang diberikan biasanya berupa penurunan pangkat atau jabatan, pemberhentian kerja sementara, atau juga pemutusan hubungan kerja.

c. Indikator *Reward* dan *Punishment*

1) Indikator *Reward*

Menurut Siagian (2006) rasa keadilan yang didapatkan oleh karyawan dapat membuat karyawan tersebut merasa puas terhadap kompensasi yang didapatkan. Sebaliknya, perusahaan juga akan berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut akan dapat tercapai. Jika tujuan perusahaan tercapai, bukan hanya perusahaan yang berhasil mendapatkan apa yang diinginkan, akan tetapi karyawan juga dapat terpenuhi kebutuhannya. Dan berikut ini adalah indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mewujudkan hal tersebut:

a) Pekerjaan itu sendiri

Karakteristik pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggungjawab menunjukkan kecenderungan untuk merasa senang dengan apa yang dikerjakan. Bila perusahaan mampu mempengaruhi semangat karyawan, maka perusahaan akan dapat memperoleh banyak keuntungan.

b) Upah

Upah adalah suatu hal yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan dalam perusahaan, karena upah merupakan dasar seseorang untuk bekerja. Upah yang diberikan biasanya diatur sesuai dengan kategori pekerjaan masing-masing karyawan sehingga dalam satu perusahaan setiap karyawan akan mendapatkan upah yang beragam. pemberian upah yang lebih dari standar pekerjaan akan menambah motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

c) Peluang Promosi

Dengan adanya peluang promosi yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena promosi adalah salah satu bentuk penghargaan. Adanya kesiapan karyawan untuk berkompetisi secara sehat dengan karyawan yang lain dalam kesempatan untuk promosi, upaya dan inovatif dengan

dukungan pimpinan adalah salah satu indikator keberhasilan penerapan sistem *reward*.

d) Pengawasan

Kerja sama antara karyawan dan pengawas akan memiliki dampak pada kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai dengan kemandirian dan inisiatif dari pengawas karyawan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut.

e) Rekan Kerja

Kondisi dari rekan kerja akan sangat mempengaruhi semangat kerja para karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kerja sama yang tercipta antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya dalam melaksanakan tugas. Kerja sama juga dapat dilihat dari hubungan antara rekan kerja maupun hubungan karyawan dengan atasan dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan urian di atas indikator dari *Reward* adalah 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Upah, 3) Peluang Promosi, 4) Pengawasan, 5) Rekan Kerja Indikator tersebut akan dijabarkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian.

2) Indikator *Punishment*

Menurut Siagian (2006) dengan diterapkannya sistem *punishment* dalam perusahaan kinerja karyawan juga akan meningkat meskipun

tidak dalam jangka waktu yang lama. *Punishment* akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau kepada karyawan yang kinerjanya tidak sesuai dengan harapan perusahaan. *Punishment* adalah motivasi “keras” yang digunakan oleh perusahaan untuk menjaga batasan-batasan kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh perusahaan. Berikut ini adalah indikator-indikator dari *punishment* pada perusahaan:

a) Usaha meminimalisasi kesalahan yang akan terjadi

Pada suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus dapat meminimalisasi kesalahan yang dilakukan pada pekerjaannya. Jika kesalahan dilakukan secara fatal atau dilakukan dengan terus-menerus maka perusahaan akan memberikan *punishment* untuk karyawan tersebut agar tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

b) Adanya hukuman yang lebih berat jika melakukan kesalahan yang sama

Hukuman yang diberikan oleh perusahaan digunakan agar karyawan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Namun jika karyawan tersebut mengulangi kembali kesalahan yang telah dilakukannya maka perusahaan akan memberikan hukuman yang lebih berat kepada karyawan tersebut.

c) Hukuman diberikan dengan adanya pemberitahuan atau penjelasan kepada karyawan

Seorang karyawan harus mengetahui apa hukuman yang akan diberikan oleh perusahaan jika karyawan melakukan kesalahan ringan ataupun kesalahan yang dianggap berat. Karyawan harus mengetahui alasan kenapa perusahaan memberikan hukuman atas kesalahan yang dilakukan.

d) Hukuman harus diberikan setelah ada penyimpangan

Adanya pengawasan kepada karyawan perusahaan, atasan akan lebih mudah memantau kinerja karyawannya. Apabila karyawan pada perusahaan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan, maka perusahaan harus secepatnya memberikan hukuman pada karyawan tersebut.

Berdasarkan urian di atas indikator dari *Punishment* adalah 1) Usaha meminimalisasi kesalahan yang terjadi, 2) Adanya hukuman yang lebih berat jika melakukan kesalahan yang sama, 3) Hukuman diberikan dengan adanya pemberitahuan atau penjelasan kepada karyawan, 4) Hukuman harus diberikan setelah terjadi penyimpangan. Indikator tersebut akan dijabarkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian.

d. Tujuan *Reward* dan *Punishment*

Berdasarkan pemberian *Reward* dan *Punishment* dapat berdampak positif jika diterapkan dengan bijaksana, sehingga dapat menjadi

motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan usaha dengan sebaik-baiknya. *Punishment* yang diberikan dapat menjadi acuan batas seseorang, agar tindakan yang dilakukan tidak menyimpang dari aturan yang diterapkan (Soekanto dalam Purnama, 2015). Jika diterapkan dengan sembarangan *Reward* dan *Punishment* juga dapat berakibat buruk, seperti terjadinya persaingan antar individu yang tidak sehat dan terjadinya banyak pelanggaran untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Pada penerapannya *reward* lebih efektif untuk memacu kinerja seseorang dibandingkan dengan pemberian *punishment*. *Reward* akan memberikan dampak positif kepada motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi (Handoko dalam Purnama, 2015). Hal tersebut terjadi karena dengan pemberian *punishment*, seseorang akan lebih merasa mendapatkan tekanan ketimbang mendapatkan motivasi yang positif. Namun *Reward* dan *Punishment* adalah satu kesatuan yang berkaitan. Tanpa adanya *reward* maka seseorang tidak akan mendapat dorongan yang kuat untuk bertindak dan akan lebih merasa tertekan, begitu pula sebaliknya jika tidak ada *punishment* maka tindakan seseorang tidak akan terkontrol dan akan melakukan apapun untuk mendapat apa yang menjadi tujuannya tanpa melihat risiko yang akan ditimbulkan.

B. Penelitian Terdahulu

1. Atik Emilia Sula dan Prastyono

Penelitian yang dilakukan oleh Atik Emilia Sula dan Prastyono (2012) berjudul “Standarisasi Nilai Wajar dan Penggunaan Metode Akuntansi Sebagai Pengendalian Praktik *Creative Accounting*”. Penelitian yang dilakukan oleh Atik Emilia Sula dan Prastyono ini, bertujuan untuk mengendalikan praktik akuntansi kreatif atau *creative accounting* dengan standarisasi nilai wajar dan penggunaan metode akuntansi. Variabel independen yang digunakan pada penelitian tersebut adalah standarisasi nilai wajar dan metode akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode akuntansi yang ditetapkan dalam PSAK berpengaruh negatif terhadap praktik akuntansi kreatif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Atik Emilia Sula dan Prastyono adalah kedua penelitian penggunaan Praktik Akuntansi Kreatif sebagai variabel dependennya. Perbedaan antara kedua penelitian ini terletak pada variabel independen yang digunakan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Atik Emilia Sula dan Prastyono menggunakan Standarisasi Nilai Wajar dan Penggunaan Metode Akuntansi sebagai variabel independennya.

2. Any Herawati

Penelitian yang dilakukan oleh Any Herawati (2010) berjudul “Persepsi Mahasiswa dan Akuntan Publik terhadap Praktik *Creative Accounting*”. Penelitian yang dilakukan oleh Any Herawati bertujuan

untuk mengetahui bagaimana persepsi dari mahasiswa dan akuntan publik terkait praktik akuntansi kreatif. Hasil penelitian menunjukkan kalau mahasiswa dan akuntan publik menyetujui semua motif dan teknik dalam praktik akuntansi kreatif, asal masih dalam koridor yang ditentukan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Any Herawati adalah kedua penelitian menggunakan Praktik Akuntansi Kreatif sebagai variabel dependennya. Perbedaan antara kedua penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Any Herawati dilakukan untuk mengetahui bagaimana persepsi mahasiswa dan akuntan publik terhadap praktik akuntansi kreatif.

3. Deska Amarilia Risela

Penelitian yang dilakukan oleh Deska Amarilia Risela (2016) berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi Mengenai Praktik Akuntansi Kreatif di Perusahaan”. Hasil penelitian ini menunjukkan jika Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh positif terhadap Praktik Akuntansi Kreatif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Deska Amarilia Risela adalah kedua penelitian menggunakan Kecerdasan Emosional dan variabel dependen dan Praktik Akuntansi Kreatif sebagai variabel independen. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Deska Amarilia Risela ini adalah penelitian yang

dilakukan oleh Deska Amarilia Risela menggunakan Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual sebagai variabel independen, dan dilakukan untuk mengetahui persepsi etis mahasiswa tentang praktik akuntansi kreatif.

4. Anggun Yuniani

Penelitian yang dilakukan oleh Anggun Yuniani (2010) berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat pemahaman mahasiswa terhadap akuntansi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggun Yuniani adalah kedua penelitian menggunakan Kecerdasan Emosional sebagai variabel independen. Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Anggun Yuniani ini menggunakan tingkat pemahaman akuntansi sebagai variabel dependen, dan dilakukan untuk mengetahui tingkat pemahaman akuntansi.

5. Ananda Amalia Rusfa

Penelitian yang dilakukan oleh Ananda Amalia Rusfa (2014) berjudul “Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Dalam Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat”. Hasil penelitian ini menunjukkan jika motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi Motivasi Kerja, semakin tinggi pula kinerja dari seorang karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Amanda Amalia Rusfa adalah kedua penelitian menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel independen. Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ananda Amalia Rusfa ini menggunakan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.

6. Ade Vici Purnama

Penelitian yang dilakukan oleh Ade Vici Purnama (2015) berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika *reward* mempunyai pengaruh secara parsial signifikan dan *punishment* berpengaruh tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Vici Purnama adalah kedua penelitian penggunaan *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel independen nya. Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ade Vici Purnama ini menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi yang penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain untuk mencapai sebuah tujuan (Ginanjar, 2006: 62). Dari pendapat tersebut diharapkan jika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, maka orang tersebut dapat menerima, mengelola, dan mengontrol emosinya agar dapat bertindak sesuai dengan yang dikehendakinya sehingga berpengaruh kepada keputusannya untuk melakukan praktik akuntansi kreatif.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

Motivasi Kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini adalah karyawannya, untuk mengambil atau memutuskan suatu tindakan tertentu (Liang Gie, dalam Sadili Samsudin, 2005: 281-282). Dari pendapat tersebut, motivasi kerja mempunyai pengaruh dalam pengambilan keputusan individu untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi kerja yang dimiliki oleh akuntan internal, ditambah dengan motivasi kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan akan berpengaruh terhadap keputusan dalam melakukan praktik akuntansi kreatif.

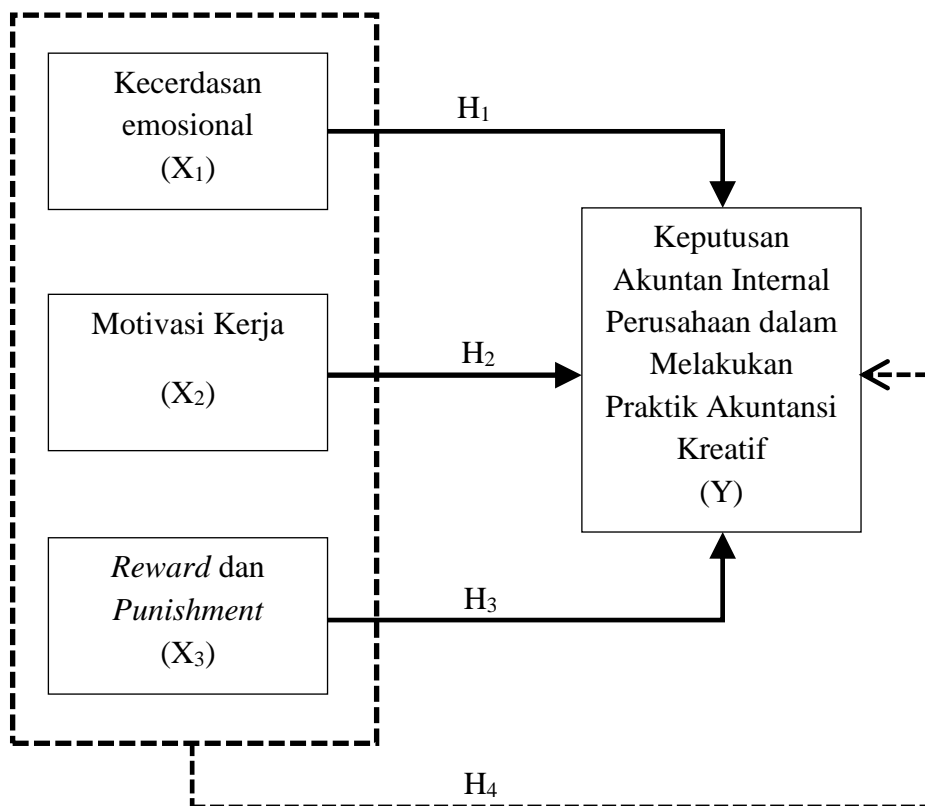
3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi, 2005: 319). *Punishment* adalah salah satu bentuk *reinforcement* negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan dengan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman. Dari pendapat tersebut, *reward* dan *punishment* adalah alat motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong karyawannya dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian *reward* dan *punishment* kepada akuntan internal perusahaan akan memiliki pengaruh kepada keputusan untuk melakukan praktik akuntansi kreatif.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

Berdasarkan dari teori yang dijelaskan pada Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Praktik Akuntansi Kreatif, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Praktik Akuntansi Kreatif, dan Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Praktik Akuntansi Kreatif di atas, maka diharapkan jika Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *reward* dan *punishment* akan bersama-sama berpengaruh terhadap keputusan akuntan internal perusahaan dalam melakukan praktik akuntansi kreatif.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:



: Pengaruh Variabel X terhadap Y secara parsial



: Pengaruh Variabel X terhadap Y secara simultan

H_1 : Hipotesis 1

H_2 : Hipotesis 2

H_3 : Hipotesis 3

H_4 : Hipotesis 4

E. Hipotesis Penelitian

- H₁ : Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.
- H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.
- H₃ : *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.
- H₄ : Kecerdasan Emosional, Motivasi kerja, dan *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta (UNY). Waktu dilaksanakannya pengambilan data adalah pada bulan November 2016 hingga Februari 2017.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kausal komparatif, yang merupakan penelitian *ex post facto*, yaitu tipe penelitian yang dilakukan setelah terjadinya suatu fakta atau peristiwa. Penelitian ini mempunyai karakteristik, yaitu hubungan sebab akibat lebih dari dua variabel. Menurut Sukardi (2003: 171) penelitian kausal komparatif merupakan kegiatan penelitian yang berusaha mencari informasi tentang mengapa terjadi hubungan sebab akibat, dan penelitian ini berusaha untuk melakukan hal tersebut dengan menguji pengaruh variabel independen yaitu: Kecerdasan Emosional atau *Emotional Quotient* sebagai (X_1), Motivasi Kerja sebagai (X_2), *Reward* dan *Punishment* sebagai (X_3), terhadap variabel dependen yaitu Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif sebagai (Y). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang dihasilkan nantinya akan berupa angka-angka.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian ini adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang tertera pada judul penelitian atau yang terkandung dalam paradigma penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah (Supranto J, 2003: 322)

Berikut adalah definisi dari setiap variabel dalam penelitian ini:

1. Variabel Terikat / Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Besarnya perubahan variabel dependen tergantung pada besarnya pengaruh variabel independen. Variabel dependen dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

Keputusan adalah tahap akhir dari proses pemikiran tentang suatu masalah untuk menjawab sebuah pertanyaan, dengan menjatuhkan pilihan kepada salah satu alternatif. Dalam penelitian ini, alternatif pilihan keputusan tersebut adalah melakukan praktik akuntantansi kreatif atau tidak melakukan praktik akuntansi kreatif. Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif diukur menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Deska Amarilia Risela (2016) dengan indikator-indikator berikut: *Premature Revenue & Fictitious Revenue, Aggressive Capitalization & Extended Amortization Policies, Misreported Assets & Liabilities, Getting Creative*

With The Income Statement, Problems With Cash-Flow Reporting.

Responden akan mengisi kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana keputusan melakukan Praktik Akuntansi Kreatif dari responden.

2. Variabel Bebas / Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang sifatnya bebas yang mempengaruhi dan menjadi penyebab berubahnya variabel terikat atau variabel dependen (Sugiyono, 2011: 61)

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kecerdasan Emosional / *Emotional Quotient* (X₁)

Kecerdasan Emosional atau *Emotional Quotient* adalah kemampuan individu untuk mengelola emosi, mengumpulkan informasi dari luar dirinya yang digunakan untuk memutuskan suatu tindakan. Pada penelitian ini Kecerdasan Emosional diukur menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Deska Amarilia Risela (2016) dengan indikator sebagai berikut: Pengenalan Diri, Pengendalian Diri, Motivasi, Empati, dan Keterampilan Sosial. Responden akan mengisi kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional responden.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri individu, maupun dorongan dari luar diri individu, yang mempengaruhi untuk melakukan suatu tindakan demi mencapai tujuan yang diharapkan. Pada penelitian

ini Motivasi Kerja akan diukur menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Ananda Amalia Rusfa (2014) dengan indikator sebagai berikut: Fisiologis atau Kebutuhan Fisik, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri. Responden akan mengisi kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dari responden.

c. *Reward dan Punishment*

Reward dan Punishment adalah dorongan atau motivasi yang diberikan oleh perusahaan dengan memberi hadiah ataupun hukuman agar kinerja karyawan dapat meningkat. Pada penelitian ini *Reward dan Punishment* akan diukur menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Ade Vici Purnama (2015) dengan indikator-indikator berikut: Pekerjaan itu sendiri, Upah, Peluang promosi, Pengawasan, Rekan kerja, Usaha meminimalisasi kesalahan yang terjadi, Adanya hukuman yang lebih berat jika melakukan kesalahan yang sama, Hukuman diberikan dengan adanya pemberitahuan atau penjelasan kepada karyawan, dan Hukuman harus diberikan setelah ada penyimpangan. Responden akan mengisi kuesioner yang telah disediakan oleh penulis untuk mengetahui bagaimana *Reward dan Punishment* berpengaruh kepada responden.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2002: 7) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa angkatan 2013-2014 Program Studi Akuntansi Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Daftar mahasiswa angkatan 2012-2016 Program Studi Akuntansi Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Populasi Mahasiswa S1 Prodi Akuntansi UNY

No.	Angkatan	Jumlah
1	2012	102
2	2013	69
3	2014	101
4	2015	112
5	2016	86
Total		470

Sumber : Admin Prodi Akuntansi Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Diolah, 2016

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009: 81). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah beberapa mahasiswa Program Studi Akuntansi Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Mahasiswa digunakan sebagai objek penelitian karena

dianggap masih memiliki pendapat yang murni tentang praktik akuntansi kreatif, karena pada lingkungan perusahaan praktik akuntansi kreatif adalah hal yang dianggap wajar sehingga jawaban dari mahasiswa dianggap akan lebih netral.

Semakin besar jumlah sampel yang diambil, maka akan memperkecil risiko kesalahan generalisasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *non probability sampling* dengan teknik *incidental sampling*. (Sugiyono, 2009: 85). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini termasuk mahasiswa yang digunakan saat uji coba instrumen penelitian.

Suharsimi Arikunto (2006: 85) menyatakan jika jumlah subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka akan lebih baik jika semua subjek diambil untuk mendapatkan data yang tepat. Dan jika jumlah subjek yang diteliti jumlahnya lebih dari 100 orang maka akan diambil antara 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya tergantung dari beberapa hal, yaitu:

- a. Kemampuan peneliti untuk mendapatkan data dilihat dari waktu yang digunakan, tenaga peneliti, dan jumlah dana yang dianggarkan oleh peneliti.
- b. Luas dari wilayah pengamatan dari setiap subjek penelitian.
- c. Risiko yang ditanggung oleh peneliti selama proses pengumpulan data.

Dalam penelitian ini, responden yang akan digunakan sebagai sampel adalah mahasiswa Prodi Akuntansi Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Mahasiswa Prodi Akuntansi Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2013-2014 yang aktif sebagai mahasiswa.
 - b. Mahasiswa telah lulus mata kuliah Akuntansi Keuangan Menengah 1.
- Berdasarkan perhitungan sampel yang diambil dari metode pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto, berikut adalah tabel distribusi dari sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 2. Daftar Sampel Mahasiswa S1 Prodi Akuntansi UNY

No.	Angkatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	2013	69	34
2	2014	101	50
Total		170	84

Sumber : Admin Prodi Akuntansi Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Diolah, 2016

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah tolak ukur yang digunakan dalam melakukan suatu penelitian dan digunakan untuk mengukur nilai dari setiap variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment*, dan Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Menurut Suharsimi Arikunto (2006, 151) angket atau kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai laporan pribadi responden atau hal-hal lain yang ingin diketahui oleh peneliti. Kuesioner akan

digunakan peneliti untuk menilai Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *reward* dan *punishment*. Kuesioner di sebarakan kepada responden secara langsung.

Pada penelitian ini skor untuk setiap jawaban dari masing-masing responden dinilai menggunakan skala *Likert* yang telah dimodifikasi. Jika menggunakan skala *Likert* maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2010: 133). Skala *Likert* yang digunakan memiliki rentang nilai mulai dari 1 sampai dengan 4, dengan ukuran sebagai berikut:

Tabel 3. Skor Skala *Likert* Berdasarkan Modifikasi

Pertanyaan Positif		Pertanyaan Negatif	
Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4	Sangat Setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	4

Sumber: Imam Ghozali (2013: 47)

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif (Y)	<i>Recognizing Premature Revenue & Fictitious Revenue</i>	1,2,3,4,5	5
		<i>Aggressive Capitalization & Extended Amortization Policies</i>	6,7	2
		<i>Misreported Assets & Liabilities</i>	8,9	2
		<i>Getting Creative with the Income Statement</i>	10,11,12,13,14	5
		<i>Problems With Cash-Flow Reporting</i>	15,16,17	3

No	Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
2	Kecerdasan Emosional (X ₁)	Pengenalan Diri		9
		Kesadaran Emosi	18,19,20*	
		Penilaian Diri Secara Akurat	21,22*,23*	
		Kepercayaan Diri	24,25*,26	
		Pengendalian Diri		12
		Dapat Dipercaya	27,28,29	
Kehati-Hatian	30*,31,32			
Adaptabilitas	33,34,35*			
Inovasi	36,37,38			
Motivasi		12		
Dorongan Prestasi	39,40,41			
Komitmen	42,43,44			
Inisiatif	45,46,47			
Optimisme	48,49,50*			
Empati		15		
Memahami Orang Lain	51,52,53*			
Orientasi Pelayanan	54,55,56			
Mengembangkan Orang Lain	57,58,59			
Mengatasi Keberagaman	60,61,62			
Kesadaran Politis	63,64,65			
Keterampilan Sosial		21		
Pengaruh	66,67,68			
Komunikasi	69,70,71			
Manajemen konflik	72*,73,74			
Kepemimpinan	75,76,77			
Katalisator	78,79,80			
Kolaborasi dan kooperasi	81,82,83*			
Membangun ikatan	84,85,86			
3	Motivasi Kerja (X ₂)	Fisiologis atau Kebutuhan Fisik	87,88*,89	3
		Keamanan	90,91	2
		Sosial	92,93*,94	3
		Penghargaan	95,96,97*	3

No	Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
		Aktualisasi Diri	98,99,100	3
4	<i>Reward dan Punishment</i> (X ₃)	Pekerjaan itu sendiri	101,102	2
		Upah	103,104*,105*	2
		Peluang promosi	106,107,108,109*	4
		Pengawasan	110,111*	2
		Rekan kerja	112,113	2
		Usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi	114,115,116*	3
		Adanya hukuman yang lebih berat jika melakukan kesalahan yang sama	117,118	2
		Hukuman diberikan dengan adanya pemberitahuan atau penjelasan kepada karyawan	119,120	2
		Hukuman harus diberikan setelah ada penyimpangan	121,122	2

**Pernyataan Negatif*

F. Uji Coba Instrumen

Instrumen dalam penelitian harus valid dan reliabel. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur, dan reliabel jika instrumen yang digunakan untuk mengukur objek akan menghasilkan hasil yang sama jika digunakan untuk lebih dari satu kali. Berikut adalah uji coba validitas dan reliabilitas instrumen penelitian ini:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian instrumen untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan (Husein Umar, 2011: 166). Pengujian ini bertujuan untuk mengukur ketepatan setiap instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan *bivariate* yaitu pengujian validitas dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Pengujian akan dilakukan menggunakan bantuan *software* olah data. Pengujian korelasi dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing item skor dengan total skor yang dapat dihitung menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(N\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	: Koefisien korelasi
X	: Skor butir item tertentu
Y	: Skor total
$\sum X$: Jumlah skor butir
$\sum Y$: Jumlah skor total
$\sum XY$: Perkalian skor butir dan skor total
$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor butir
$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total
N	: Jumlah responden

Tabel 5. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
AK_1	0,42	0,361	Valid
AK_2	0,26	0,361	Tidak Valid
AK_3	0,44	0,361	Valid
AK_4	0,57	0,361	Valid
AK_5	0,15	0,361	Tidak Valid
AK_6	0,29	0,361	Tidak Valid
AK_7	0,39	0,361	Valid
AK_8	0,32	0,361	Tidak Valid
AK_9	0,59	0,361	Valid
AK_10	0,62	0,361	Valid
AK_11	0,16	0,361	Tidak Valid
AK_12	0,44	0,361	Valid
AK_13	0,47	0,361	Valid
AK_14	0,46	0,361	Valid
AK_15	0,47	0,361	Valid
AK_16	0,51	0,361	Valid
AK_17	0,44	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 160

Tabel 5 menunjukkan hasil uji validitas pada variabel Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif dari 17 butir pernyataan 12 pernyataan dinyatakan Valid dengan nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,361 (taraf signifikan 5% dengan $n=30$) dan 5 pernyataan dinyatakan Tidak Valid karena nilai korelasi nya lebih kecil dari r_{tabel} dan tidak akan digunakan sebagai instrumen pengambilan data penelitian karena telah terdapat pernyataan lain yang dapat mewakili variabel Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kecerdasan Emosional

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KE_1	0,44	0,361	Valid
KE_2	0,13	0,361	Tidak Valid
KE_3	0,16	0,361	Tidak Valid
KE_4	0,11	0,361	Tidak Valid
KE_5	0,5	0,361	Valid
KE_6	0,5	0,361	Valid
KE_7	0,49	0,361	Valid
KE_8	0,27	0,361	Tidak Valid
KE_9	0,17	0,361	Tidak Valid
KE_10	0,53	0,361	Valid
KE_11	0,47	0,361	Valid
KE_12	0,31	0,361	Tidak Valid
KE_13	0,08	0,361	Tidak Valid
KE_14	0,54	0,361	Valid
KE_15	0,19	0,361	Tidak Valid
KE_16	0,35	0,361	Tidak Valid
KE_17	0,74	0,361	Valid
KE_18	0,27	0,361	Tidak Valid
KE_19	0,03	0,361	Tidak Valid
KE_20	0,38	0,361	Valid
KE_21	0,34	0,361	Tidak Valid
KE_22	0,16	0,361	Tidak Valid
KE_23	0,12	0,361	Tidak Valid
KE_24	0,41	0,361	Valid
KE_25	0,36	0,361	Tidak Valid
KE_26	0,44	0,361	Valid
KE_27	0,46	0,361	Valid
KE_28	0,44	0,361	Valid
KE_29	0,03	0,361	Tidak Valid
KE_30	0,52	0,361	Valid
KE_31	0,34	0,361	Tidak Valid
KE_32	0,47	0,361	Valid
KE_33	0,36	0,361	Tidak Valid
KE_34	0,04	0,361	Tidak Valid
KE_35	0,58	0,361	Valid
KE_36	0,43	0,361	Valid
KE_37	0,04	0,361	Tidak Valid
KE_38	0,51	0,361	Valid
KE_39	0,35	0,361	Tidak Valid

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KE_40	0,62	0,361	Valid
KE_41	0,43	0,361	Valid
KE_42	0,04	0,361	Tidak Valid
KE_43	0,42	0,361	Valid
KE_44	0,31	0,361	Tidak Valid
KE_45	0,39	0,361	Valid
KE_46	0,28	0,361	Tidak Valid
KE_47	0,55	0,361	Valid
KE_48	0,44	0,361	Valid
KE_49	0,42	0,361	Valid
KE_50	0,06	0,361	Tidak Valid
KE_51	0,42	0,361	Valid
KE_52	0,32	0,361	Tidak Valid
KE_53	0,4	0,361	Valid
KE_54	0,22	0,361	Tidak Valid
KE_55	0,47	0,361	Valid
KE_56	0,31	0,361	Tidak Valid
KE_57	0,18	0,361	Tidak Valid
KE_58	0,45	0,361	Valid
KE_59	0,4	0,361	Valid
KE_60	0,42	0,361	Valid
KE_61	0,6	0,361	Valid
KE_62	0,52	0,361	Valid
KE_63	0,01	0,361	Tidak Valid
KE_64	0,11	0,361	Tidak Valid
KE_65	0,62	0,361	Valid
KE_66	0,02	0,361	Tidak Valid
KE_67	0,62	0,361	Valid
KE_68	0,02	0,361	Tidak Valid
KE_69	0,52	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 163

Tabel 6 menunjukkan hasil uji validitas pada variabel Kecerdasan Emosional dari 69 butir pernyataan 36 pernyataan dinyatakan Valid dengan nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,361 (taraf signifikan 5% dengan $n=30$) dan 33 pernyataan dinyatakan Tidak Valid karena nilai korelasi nya lebih kecil dari r_{tabel} dan

tidak akan digunakan sebagai instrumen pengambilan data penelitian karena telah terdapat pernyataan lain yang dapat mewakili variabel Akuntansi Kreatif.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Motivasi Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
MK_1	0,43	0,361	Valid
MK_2	0,56	0,361	Valid
MK_3	0,22	0,361	Tidak Valid
MK_4	0,58	0,361	Valid
MK_5	0,55	0,361	Valid
MK_6	0,75	0,361	Valid
MK_7	0,57	0,361	Valid
MK_8	0,55	0,361	Valid
MK_9	0,49	0,361	Valid
MK_10	0,56	0,361	Valid
MK_11	0,83	0,361	Valid
MK_12	0,48	0,361	Valid
MK_13	0,48	0,361	Valid
MK_14	0,03	0,361	Tidak Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017) Lampiran Halaman 173

Tabel 7 menunjukkan hasil uji validitas pada variabel Kecerdasan Emosional dari 14 butir pernyataan 12 pernyataan dinyatakan Valid dengan nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,361 (taraf signifikan 5% dengan $n=30$) dan 2 pernyataan dinyatakan Tidak Valid karena nilai korelasi nya lebih kecil dari r_{tabel} dan tidak akan digunakan sebagai instrumen pengambilan data penelitian karena telah terdapat pernyataan lain yang dapat mewakili variabel Kecerdasan Emosional.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas untuk Variabel *Reward dan Punishment*

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
RnP_1	0,51	0,361	Valid
RnP_2	0,7	0,361	Valid
RnP_3	0,65	0,361	Valid
RnP_4	0,78	0,361	Valid
RnP_5	0,44	0,361	Valid
RnP_6	0,49	0,361	Valid
RnP_7	0,46	0,361	Valid
RnP_8	0,5	0,361	Valid
RnP_9	0,54	0,361	Valid
RnP_10	0,05	0,361	Tidak Valid
RnP_11	0,49	0,361	Valid
RnP_12	0,22	0,361	Tidak Valid
RnP_13	0,56	0,361	Valid
RnP_14	0,29	0,361	Tidak Valid
RnP_15	0,63	0,361	Valid
RnP_16	0,5	0,361	Valid
RnP_17	0,47	0,361	Valid
RnP_18	0,06	0,361	Tidak Valid
RnP_19	0,29	0,361	Tidak Valid
RnP_20	0,41	0,361	Valid
RnP_21	0,64	0,361	Valid
RnP_22	0,63	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 175

Tabel 8 menunjukkan hasil uji validitas pada variabel Kecerdasan Emosional dari 22 butir pernyataan 17 pernyataan dinyatakan Valid dengan nilai korelasi *Product Moment* (r_{hitung}) pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,361 (taraf signifikan 5% dengan $n=30$) dan 5 pernyataan dinyatakan Tidak Valid karena nilai korelasi nya lebih kecil dari r_{tabel} dan tidak akan digunakan sebagai instrumen pengambilan data penelitian karena telah terdapat pernyataan lain yang dapat mewakili variabel Akuntansi Kreatif.

2. Uji Reliabilitas

Imam Ghozali (2013: 47-48) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban dari responden konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini hanya menggunakan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran ini hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Jika alpha lebih besar nilainya dari 0,70 maka dapat disimpulkan jika instrumen penelitian tersebut reliabel atau andal.

Untuk melakukan uji *Cronbach Alpha* (α), digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$: Jumlah varian butir
 $\sigma^2 t$: Varian total

(Imam Ghozali, 2013: 47-48)

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	<i>Cronbach's</i>	Keterangan
Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Akuntansi Kreatif	0,74	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,91	Reliabel
Motivasi Kerja	0,82	Reliabel
<i>Reward dan Punishment</i>	0,85	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 179

Tabel 9 menunjukkan hasil dari uji reliabilitas instrumen yang menyatakan bahwa seluruh instrumen Reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari 0,70 (Imam Ghozali, 2013: 47-48).

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses dari penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih sederhana sehingga dapat dengan mudah untuk dibaca, dipahami, dan diinterpretasikan. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini akan digunakan metode statistika yang merupakan metode yang dianggap paling efektif dan efisien dalam penggunaannya.

1. Deskripsi Data

Deskripsi Data dilakukan agar data dapat dibaca dengan mudah sehingga tidak menimbulkan kerancuan dalam membaca hasil penelitian. Deskripsi Data berisi tentang distribusi dari hasil angket yang telah disebarkan kepada responden, dan kecenderungan responden terhadap setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Untuk mengidentifikasi tinggi rendahnya tingkat kecenderungan digunakan rata-rata (*mean*) dan standar deviasi ideal. Menurut Azwar (2010: 163) kecenderungan dapat dibagi menjadi lima kategori dengan rumus sebagai berikut:

Sangat tinggi : $X > M + 1,5 SD_i$

Tinggi : $M + 0,5 SD_i < X \leq M + 1,5 SD_i$

Sedang : $M - 0,5 SD_i < X \leq M + 0,5 SD_i$

Rendah : $M - 1,5 SD_i < X \leq M - 1,5 SD_i$

Sangat Rendah : $X \leq M - 1,5 SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Linearitas

Sarjono dan Julianita (2011: 80) menyatakan jika uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang linear atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependennya. Hubungan antara variabel independen dengan variabel independen bisa dikatakan linear jika signifikansi $> 0,05$. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan linear adalah fungsi F, dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{Rk_{reg}}{Rk_{res}}$$

Keterangan :

F_{reg} : Harga bilangan F untuk fungsi regresi

Rk_{reg} : Rerata kuadrat garis regresi

Rk_{res} : Rerata kuadrat garis residu

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hubungan antara variabel X dengan variabel Y adalah linear.
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hubungan antara variabel X dengan variabel Y adalah tidak linear.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen nya. Dengan menggunakan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak maka terjadi multikolinearitas dan model regresi tidak layak untuk digunakan (Santoso, 2000: 377).

2) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan model Glejser dengan melakukan regresi nilai *Absolute Residual / Ut* (AbsUt) terhadap variabel independen lainnya. Berikut ini adalah persamaan regresi Glejser:

$$|U_i| = \alpha + \beta X_i + v_i$$

Keterangan :

$|U_i|$: Nilai *Absolute Residual*

X_i : Variabel Independen

(Imam Ghozali, 2013: 142)

3) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi seluruh variabel terdistribusi secara normal atau tidak (Ghozali, 2013). Untuk melakukan uji normalitas digunakan teknik analisis *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Jika nilai signifikansi dari hasil uji normalitas menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan jika data yang digunakan terdistribusi secara normal. Jika nilai signifikansi dari hasil uji normalitas menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan jika data yang digunakan terdistribusi secara tidak normal.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (Santoso, 2000: 334). Analisis ini digunakan untuk

mengetahui pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan langkah sebagai berikut:

1) Uji Linear Sederhana

$$Y = a + bx$$

Dengan nilai a dan b didapatkan dari rumus berikut:

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

Keterangan :

- Y : Variabel Dependen
 X : Variabel Independen
 a : Konstanta, nilai Y jika X = 0
 b : Koefisien Regresi Linear Sederhana

(Sugiyono, 2011: 188)

2) Mencari koefisien determinasi sederhana (r^2) antara prediktor X_1 dengan Y, X_2 dengan Y, dan X_3 dengan Y.

$$r^2_{(x_1y)} = \frac{a_1 \Sigma X_1 Y}{\Sigma Y^2}$$

$$r^2_{(x_2y)} = \frac{a_2 \Sigma X_2 Y}{\Sigma Y^2}$$

$$r^2_{(x_3y)} = \frac{a_3 \Sigma X_3 Y}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

- $r^2_{(x_1y)}$: Koefisien determinasi antara X_1 dengan Y
 $r^2_{(x_2y)}$: Koefisien determinasi antara X_2 dengan Y
 $r^2_{(x_3y)}$: Koefisien determinasi antara X_3 dengan Y
 a_1 : Koefisien prediktor X_1
 a_2 : Koefisien prediktor X_2
 a_3 : Koefisien prediktor X_3

$\Sigma X_1 Y$: Jumlah produk X_1 dengan Y
$\Sigma X_2 Y$: Jumlah produk X_2 dengan Y
$\Sigma X_3 Y$: Jumlah produk X_3 dengan Y
ΣY^2	: Jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

3) Menguji signifikansi dengan uji t

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

T	: Nilai t_{hitung}
r	: Koefisien korelasi
n	: Jumlah sampel

(Sugiyono, 2010: 230)

Kriteria pengambilan kesimpulan adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} lebih besar atau sama dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5% maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, dan begitu juga sebaliknya.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda atau disebut juga *multiple regression analysis* adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependennya (Santoso, 2000: 349). Teknik analisis data yang dapat digunakan dalam memecahkan masalah dan untuk mencapai tujuan dari penelitian ini adalah dengan instrumen berupa perangkat lunak atau *software* olah data. Dengan langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Membuat persamaan garis regresi tiga prediktor, dengan rumus:

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

Keterangan :

Y	: Variabel Dependen
X ₁	: Variabel Independen 1
X ₂	: Variabel Independen 2
X ₃	: Variabel Independen 3
a	: Konstanta, nilai Y jika X = 0
b ₁	: Koefisien regresi dari variabel X ₁
b ₂	: Koefisien regresi dari variabel X ₂
b ₃	: Koefisien regresi dari variabel X ₃

(Algifari, 1996: 48)

2) Mencari koefisien determinasi (*Adjusted R²*) antara prediktor X₁, X₂, dan X₃ dengan kriterium Y

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya kontribusi variabel X₁, X₂, dan X₃ terhadap variabel Y dan juga menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R^2_{y(x_1, x_2, x_3)} = \frac{a_1 \Sigma X_1 Y + a_2 \Sigma X_2 Y + a_3 \Sigma X_3 Y}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

$R^2_{y(x_1, x_2, x_3)}$: koefisien determinasi antara Y dengan X ₁ , X ₂ , dan X ₃
a ₁	: Koefisien prediktor X ₁
a ₂	: Koefisien prediktor X ₂
a ₃	: Koefisien prediktor X ₃
$\Sigma X_1 Y$: Jumlah produk X ₁ dengan Y
$\Sigma X_2 Y$: Jumlah produk X ₂ dengan Y
$\Sigma X_3 Y$: Jumlah produk X ₃ dengan Y
ΣY^2	: Jumlah produk X ₂ dengan Y

(Hadi, 2004: 22)

3) Menguji signifikansi regresi ganda dengan uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y secara bersama-sama dengan membandingkan nilai F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi Ganda

k : Jumlah Variabel Independen

n : Jumlah Anggota Sampel

(Sugiyono, 2011: 235)

Kriteria pengambilan kesimpulan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis didukung, yaitu variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak, yaitu variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *reward* dan *punishment* terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini diambil menggunakan angket yang dibagikan kepada mahasiswa Prodi Akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2013 dan 2014 yang memenuhi syarat sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah deskripsi data yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 10. Deskripsi Data Penelitian

Keterangan	Total
Jumlah data	84
Data tidak dapat digunakan	0
Data dapat digunakan	84

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berikut adalah hasil analisis dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Kecerdasan Emosional

Data dari variabel Kecerdasan Emosional (X_1) didapatkan dari kuesioner dengan jumlah sebanyak 36 soal dan dibagikan kepada responden sebanyak 84 responden. Jawaban dari kuesioner yang telah

diisi diukur menggunakan skala *likert* dengan empat pilihan jawaban sehingga didapatkan skor ideal tertinggi adalah sebesar 114 dan skor terendah adalah sebesar 36. Dari data yang telah diolah, pada variabel X1 didapatkan skor tertinggi sebesar 115 dan skor terendah sebesar 90, dengan rata-rata sebesar 106, median sebesar 107, modus sebesar 108, dan memiliki nilai standar deviasi 5,6. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi dari variabel Kecerdasan Emosional:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	90 – 94	5	6%
2	95 – 99	4	5%
3	100 – 104	14	17%
4	105 – 109	36	43%
5	110 – 114	22	36%
6	115 – 119	3	4%
Jumlah		84	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 148

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi untuk variabel X₁ persentase tertinggi terdapat pada interval 105-109 dengan jumlah responden sebanyak 36 (43%) responden dan persentase terendah terdapat pada interval 115-119 dengan jumlah responden sebanyak 3 (3%) responden. Untuk mengidentifikasi kecenderungan mengenai tinggi rendahnya Kecerdasan Emosional digunakan rata-rata (*mean*) dan standar deviasi ideal. Menurut Azwar (2010: 163) kecenderungan dapat dibagi menjadi lima kategori dengan rumus sebagai berikut:

Sangat tinggi	: $X > M + 1,5 \text{ SDi}$
Tinggi	: $M + 0,5 \text{ SDi} < X \leq M + 1,5 \text{ SDi}$
Sedang	: $M - 0,5 \text{ SDi} < X \leq M + 0,5 \text{ SDi}$
Rendah	: $M - 1,5 \text{ SDi} < X \leq M - 1,5 \text{ SDi}$
Sangat Rendah	: $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

Untuk dapat menentukan tingkat kecenderungan maka dibutuhkan nilai dari *mean* ideal (M_i) dan nilai dari Standar Deviasi ideal (SDi) yang didapatkan dari rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mean ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah}) \\ &= \frac{1}{2} (115+90) \\ &= \frac{1}{2} (205) = 102,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi ideal} &= \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) \\ &= \frac{1}{6} (115-90) \\ &= \frac{1}{6} (25) = 4,2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok Sangat Tinggi} &= X > (M_i + 1,5 \cdot \text{SDi}) \\ &= X > (102,5 + 1,5 \cdot 4,2) \\ &= > 108,8 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok Tinggi} &= M + 0,5 \text{ SDi} < X \leq M + 1,5 \text{ SDi} \\ &= (102,5 + 0,5 \cdot 4,2) \leq X \leq (102,5 + 1,5 \cdot 4,2) \\ &= 104,6 - 108,8 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok Sedang} &= M - 0,5 \text{ SDi} < X \leq M + 0,5 \text{ SDi} \\ &= (102,5 - 0,5 \cdot 4,2) \leq X \leq (102,5 + 0,5 \cdot 4,2) \\ &= 100,4 - 104,6 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok Rendah} &= M - 1,5 \text{ SDi} < X \leq M - 0,5 \text{ SDi} \\
 &= (102,5 - 1,5*4,2) \leq X < (102,5 - 0,5*4,2) \\
 &= 96,2 - 100,4
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok Sangat Rendah} &= X \leq M - 1,5 \text{ SDi} \\
 &= X < (102,5 - 1,5*4,2) \\
 &= < 96,2
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat didistribusikan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:

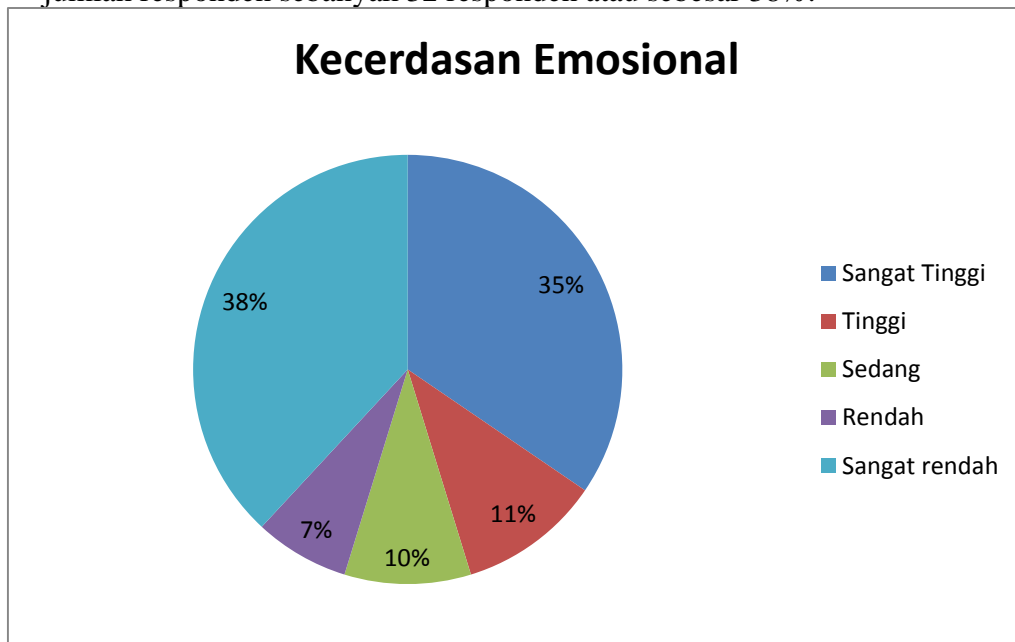
Tabel 12. Kategori Tingkat Variabel Kecerdasan Emosional

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$X > 108,8$	29	35%	Sangat tinggi
2	$104,6 < X \leq 108,8$	9	11%	Tinggi
3	$100,4 < X \leq 104,6$	8	10%	Sedang
4	$96,2 < X \leq 100,4$	6	7%	Rendah
5	$X \leq 96,2$	32	38%	Sangat Rendah
Total		84	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari tabel distribusi di atas dapat diketahui bahwa dari sebanyak 84 responden terdapat 29 responden yang memiliki tingkat Kecerdasan Emosional pada kategori sangat tinggi, 9 responden memiliki tingkat Kecerdasan Emosional pada kategori tinggi, 8 responden memiliki tingkat Kecerdasan Emosional pada kategori sedang, 6 responden memiliki tingkat Kecerdasan Emosional pada kategori rendah, dan 32 responden memiliki tingkat Kecerdasan Emosional pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat

Kecerdasan Emosional berada pada kategori sangat rendah dengan jumlah responden sebanyak 32 responden atau sebesar 38%.



Gambar 2. Distribusi Tingkat Kategori Kecerdasan Emosional

b. Motivasi Kerja

Data dari variabel Motivasi Kerja (X_2) didapatkan dari kuesioner dengan jumlah sebanyak 12 soal dan dibagikan kepada responden sebanyak 84 responden. Jawaban dari kuesioner yang telah diisi diukur menggunakan skala *likert* dengan empat pilihan jawaban sehingga didapatkan skor ideal tertinggi adalah sebesar 48 dan skor terendah adalah sebesar 12. Dari data yang telah diolah, pada variabel X_2 didapatkan skor tertinggi sebesar 48 dan skor terendah sebesar 30, dengan rata-rata sebesar 37, median sebesar 36, modus sebesar 34, dan memiliki nilai standar deviasi 3,9. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi dari variabel Motivasi Kerja:

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	30 – 33	19	23%
2	34 – 37	34	40%
3	38 – 41	23	27%
4	42 – 45	6	7%
5	46 – 49	2	2%
Jumlah		84	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 154

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi untuk variabel X_2 persentase tertinggi terdapat pada interval 34-37 dengan jumlah responden sebanyak 34 (40%) responden dan persentase terendah terdapat pada interval 46-49 dengan jumlah responden sebanyak 2 (2%) responden. Untuk mengidentifikasi kecenderungan mengenai tinggi rendahnya Kecerdasan Emosional digunakan rata-rata (*mean*) dan standar deviasi ideal. Menurut Azwar (2010: 163) kecenderungan dapat dibagi menjadi lima kategori dengan rumus sebagai berikut:

Sangat tinggi : $X > M + 1,5 \text{ SDi}$

Tinggi : $M + 0,5 \text{ SDi} < X \leq M + 1,5 \text{ SDi}$

Sedang : $M - 0,5 \text{ SDi} < X \leq M + 0,5 \text{ SDi}$

Rendah : $M - 1,5 \text{ SDi} < X \leq M - 1,5 \text{ SDi}$

Sangat Rendah : $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

Untuk dapat menentukan tingkat kecenderungan maka dibutuhkan nilai dari *mean* ideal (M_i) dan nilai dari Standar Deviasi ideal (SDi) yang didapatkan dari rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Mean ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{2} (48+30) \\
 &= \frac{1}{2} (78) = 39 \\
 \\
 \text{Standar Deviasi ideal} &= \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{6} (48-30) \\
 &= \frac{1}{6} (18) = 3 \\
 \\
 \text{Kelompok Sangat Tinggi} &= X > (Mi + 1,5.SDi) \\
 &= X > (39 + 1,5*3) \\
 &= > 43,5 \\
 \\
 \text{Kelompok Tinggi} &= M + 0,5 SDi < X \leq M + 1,5 SDi \\
 &= (39 + 0,5*3) \leq X \leq (39 + 1,5*3) \\
 &= 40,5 - 43,5 \\
 \\
 \text{Kelompok Sedang} &= M - 0,5 SDi < X \leq M + 0,5 SDi \\
 &= (39 - 0,5*3) \leq X \leq (39 + 0,5*3) \\
 &= 37,5 - 40,5 \\
 \\
 \text{Kelompok Rendah} &= M - 1,5 SDi < X \leq M - 0,5 SDi \\
 &= (39 - 1,5*3) \leq X < (39 - 0,5*3) \\
 &= 34,5 - 37,5 \\
 \\
 \text{Kelompok Sangat Rendah} &= X \leq M - 1,5 SDi \\
 &= X < (39 - 1,5*3) \\
 &= < 34,5
 \end{aligned}$$

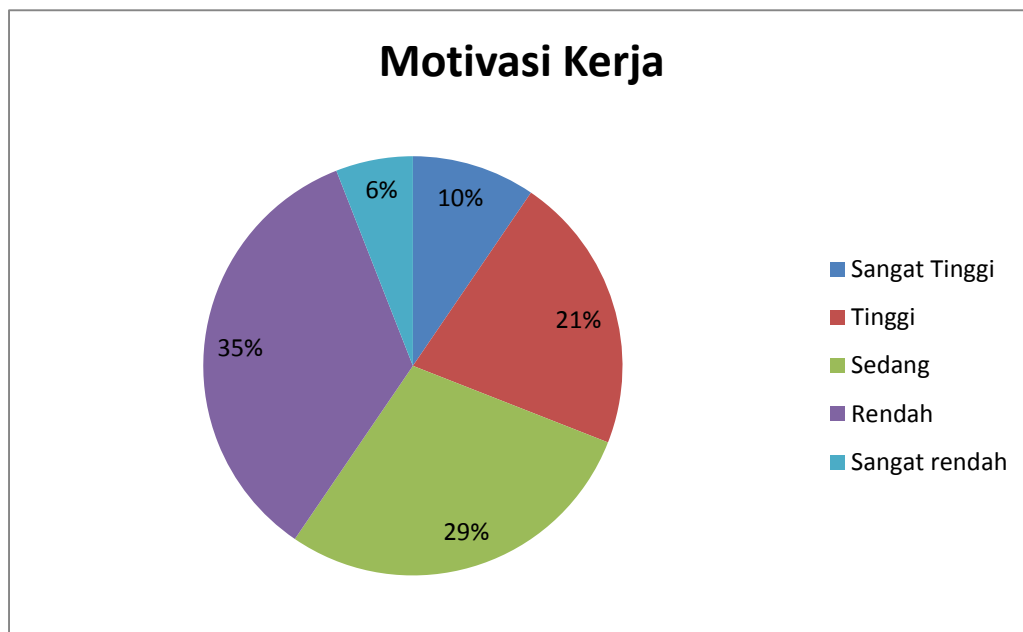
Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat didistribusikan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 14. Kategori Tingkat Variabel Motivasi Kerja

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$X > 43,5$	8	10%	Sangat tinggi
2	$40,5 < X \leq 43,5$	18	21%	Tinggi
3	$37,5 < X \leq 40,5$	24	29%	Sedang
4	$34,5 < X \leq 37,5$	29	35%	Rendah
5	$X \leq 34,5$	5	6%	Sangat Rendah
Total		84	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari tabel distribusi di atas dapat diketahui bahwa dari sebanyak 84 responden terdapat 10 responden yang memiliki tingkat Motivasi Kerja pada kategori sangat tinggi, 18 responden memiliki tingkat Motivasi Kerja pada kategori tinggi, 24 responden memiliki tingkat Motivasi Kerja pada kategori sedang, 29 responden memiliki tingkat Motivasi Kerja pada kategori rendah, dan 5 responden memiliki tingkat Motivasi Kerja pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Motivasi Kerja berada pada kategori rendah dengan jumlah responden sebanyak 29 responden atau sebesar 35%.



Gambar 3. Distribusi Tingkat Kategori Motivasi Kerja

c. *Reward dan Punishment*

Data dari variabel *Reward* dan *Punishment* (X_3) didapatkan dari kuesioner dengan jumlah sebanyak 17 soal dan dibagikan kepada responden sebanyak 84 responden. Jawaban dari kuesioner yang telah diisi diukur menggunakan skala *likert* dengan empat pilihan jawaban sehingga didapatkan skor ideal tertinggi adalah sebesar 68 dan skor terendah adalah sebesar 17. Dari data yang telah diolah, pada variabel X_3 didapatkan skor tertinggi sebesar 60 dan skor terendah sebesar 39, dengan rata-rata sebesar 50, median sebesar 50, modus sebesar 49, dan memiliki nilai standar deviasi 4,9. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi dari variabel *Reward* dan *Punishment*:

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel *Reward* dan *Punishment*

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	39 – 43	12	14%
2	44 – 48	13	15%
3	49 – 53	37	44%
4	54 – 58	20	24%
5	59 – 63	2	2%
Jumlah		84	100%

Sumber: *Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 157*

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi untuk variabel X_3 persentase tertinggi terdapat pada interval 49-53 dengan jumlah responden sebanyak 37 (44%) responden dan persentase terendah terdapat pada interval 59-63 dengan jumlah responden sebanyak 2 (2%) responden. Untuk mengidentifikasi kecenderungan mengenai tinggi rendahnya *Reward* dan *Punishment* digunakan rata-rata (*mean*) dan standar deviasi ideal. Menurut Azwar (2010: 163) kecenderungan dapat dibagi menjadi lima kategori dengan rumus sebagai berikut:

Sangat tinggi : $X > M + 1,5 SD_i$

Tinggi : $M + 0,5 SD_i < X \leq M + 1,5 SD_i$

Sedang : $M - 0,5 SD_i < X \leq M + 0,5 SD_i$

Rendah : $M - 1,5 SD_i < X \leq M - 1,5 SD_i$

Sangat Rendah : $X \leq M - 1,5 SD$

Untuk dapat menentukan tingkat kecenderungan maka dibutuhkan nilai dari *mean* ideal (M_i) dan nilai dari Standar Deviasi ideal (SD_i) yang didapatkan dari rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mean ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah}) \\ &= \frac{1}{2} (60+36) \\ &= \frac{1}{2} (96) = 49,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi ideal} &= \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) \\ &= \frac{1}{6} (48-30) \\ &= \frac{1}{6} (18) = 4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok Sangat Tinggi} &= X > (Mi + 1,5.SDi) \\ &= X > (49,5 + 1,5*4) \\ &= > 55,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok Tinggi} &= M + 0,5 SDi < X \leq M + 1,5 SDi \\ &= (49,5 + 0,5*4) \leq X \leq (49,5 + 1,5*4) \\ &= 51,5 - 55,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok Sedang} &= M - 0,5 SDi < X \leq M + 0,5 SDi \\ &= (49,5 - 0,5*4) \leq X \leq (49,5 + 0,5*4) \\ &= 47,5 - 51,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok Rendah} &= M - 1,5 SDi < X \leq M - 0,5 SDi \\ &= (49,5 - 1,5*4) \leq X < (49,5 - 0,5*4) \\ &= 43,5 - 47,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok Sangat Rendah} &= X \leq M - 1,5 SDi \\ &= X < (49,5 - 1,5*4) \\ &= < 43,5 \end{aligned}$$

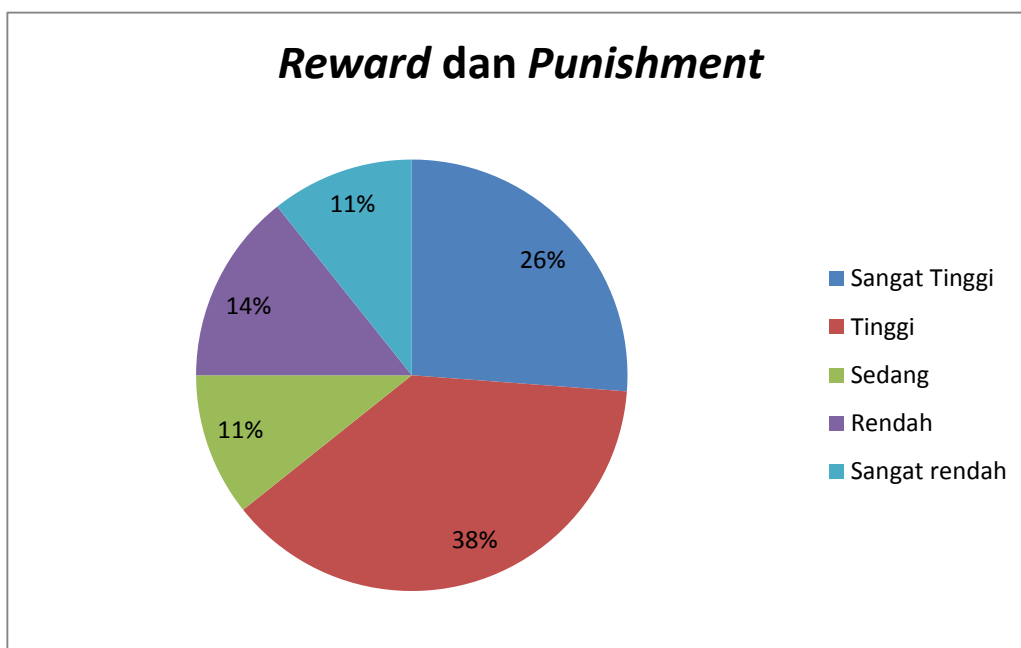
Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat didistribusikan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 16. Kategori Tingkat Variabel *Reward* dan *Punishment*

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$X > 55,5$	22	26%	Sangat tinggi
2	$51,5 < X \leq 55,5$	32	38%	Tinggi
3	$47,5 < X \leq 51,5$	9	11%	Sedang
4	$43,5 < X \leq 47,5$	12	14%	Rendah
5	$X \leq 34,5$	9	11%	Sangat Rendah
Total		84	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari tabel distribusi di atas dapat diketahui bahwa dari sebanyak 84 responden terdapat 22 responden yang memiliki tingkat pemahaman terhadap *Reward* dan *Punishment* pada kategori sangat tinggi, 32 responden memiliki tingkat pemahaman terhadap *Reward* dan *Punishment* pada kategori tinggi, 9 responden memiliki tingkat pemahaman terhadap *Reward* dan *Punishment* pada kategori sedang, 12 responden memiliki tingkat pemahaman terhadap *Reward* dan *Punishment* pada kategori rendah, dan 9 responden memiliki tingkat pemahaman terhadap *Reward* dan *Punishment* pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pemahaman terhadap *Reward* dan *Punishment* berada pada kategori Tinggi dengan jumlah responden sebanyak 32 responden atau sebesar 38%.



Gambar 4. Distribusi Tingkat Kategori Reward dan Punishment

d. Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

Data dari variabel Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif (Y) didapatkan dari kuesioner dengan jumlah sebanyak 12 soal dan dibagikan kepada responden sebanyak 84 responden. Jawaban dari kuesioner yang telah diisi diukur menggunakan skala *likert* dengan empat pilihan jawaban sehingga didapatkan skor ideal tertinggi adalah sebesar 48 dan skor terendah adalah sebesar 12. Dari data yang telah diolah, pada variabel Y didapatkan skor tertinggi sebesar 38 dan skor terendah sebesar 23, dengan rata-rata sebesar 28, median sebesar 28, modus sebesar 26, dan memiliki nilai standar deviasi 3,3. Berikut adalah tabel distribusi

frekuensi dari variabel Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif:

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	23 – 25	10	12%
2	26 – 28	37	44%
3	29 – 31	22	26%
4	32 – 34	10	12%
5	35 – 37	4	5%
6	38 – 40	1	1%
Jumlah		84	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 145

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi untuk variabel Y persentase tertinggi terdapat pada interval 26-28 dengan jumlah responden sebanyak 37 (44%) responden dan persentase terendah terdapat pada interval 38-40 dengan jumlah responden sebanyak 1 (1%) responden. Untuk mengidentifikasi kecenderungan mengenai tinggi rendahnya praktik Akuntansi Kreatif digunakan rata-rata (*mean*) dan standar deviasi ideal. Menurut Azwar (2010: 163) kecenderungan dapat dibagi menjadi lima kategori dengan rumus sebagai berikut:

Sangat tinggi : $X > M + 1,5 SD_i$

Tinggi : $M + 0,5 SD_i < X \leq M + 1,5 SD_i$

Sedang : $M - 0,5 SD_i < X \leq M + 0,5 SD_i$

Rendah : $M - 1,5 SD_i < X \leq M - 1,5 SD_i$

Sangat Rendah : $X \leq M - 1,5 SD$

Untuk dapat menentukan tingkat kecenderungan maka dibutuhkan nilai dari *mean* ideal (M_i) dan nilai dari Standar Deviasi ideal (SD_i) yang didapatkan dari rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mean ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah}) \\ &= \frac{1}{2} (38+23) \\ &= \frac{1}{2} (61) = 30,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi ideal} &= \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) \\ &= \frac{1}{6} (38-23) \\ &= \frac{1}{6} (15) = 2,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok Sangat Tinggi} &= X > (M_i + 1,5.SD_i) \\ &= X > (30,5 + 1,5*2,5) \\ &= > 34,25 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok Tinggi} &= M + 0,5 SD_i < X \leq M + 1,5 SD_i \\ &= (30,5 + 0,5*2,5) \leq X \leq (30,5 + 1,5*2,5) \\ &= 31,75 - 34,25 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok Sedang} &= M - 0,5 SD_i < X \leq M + 0,5 SD_i \\ &= (30,5 - 0,5*2,5) \leq X \leq (30,5 + 0,5*2,5) \\ &= 29,25 - 31,75 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelompok Rendah} &= M - 1,5 SD_i < X \leq M - 0,5 SD_i \\ &= (30,5 - 1,5*2,5) \leq X < (30,5 - 0,5*2,5) \\ &= 26,75 - 29,25 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok Sangat Rendah} &= X \leq M - 1,5 \text{ SDi} \\
 &= X < (30,5 - 1,5 * 2,5) \\
 &= < 26,75
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat didistribusikan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:

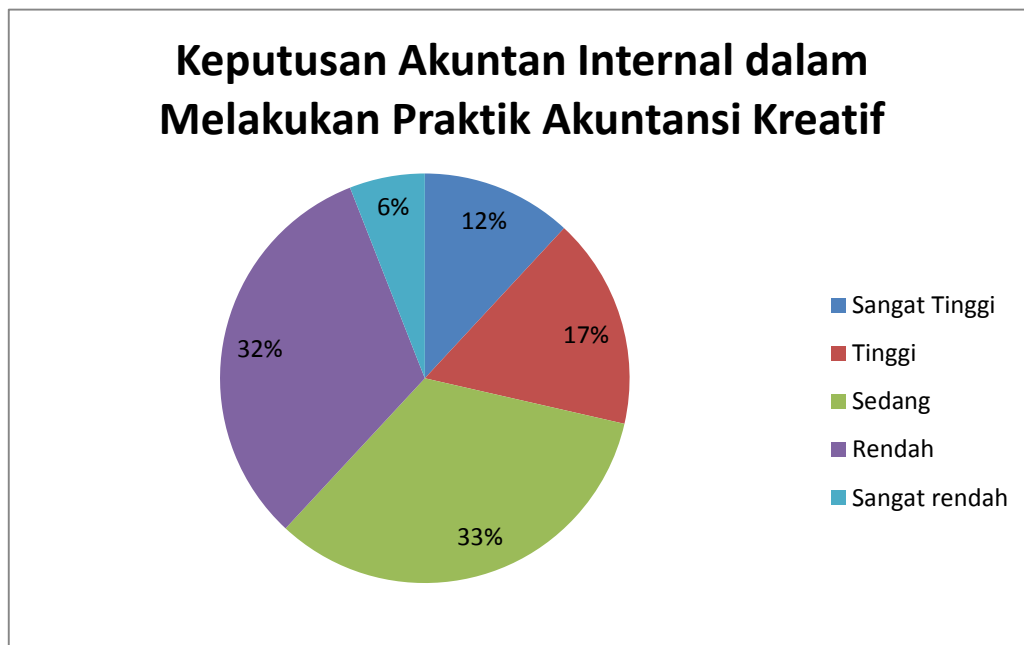
Tabel 18. Kategori Tingkat Variabel Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$X > 34,25$	10	12%	Sangat tinggi
2	$31,75 < X \leq 34,25$	14	17%	Tinggi
3	$29,25 < X \leq 31,75$	28	33%	Sedang
4	$26,75 < X \leq 29,25$	27	32%	Rendah
5	$X \leq 26,75$	5	6%	Sangat Rendah
Total		84	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari tabel distribusi di atas dapat diketahui bahwa dari sebanyak 84 responden terdapat 10 responden yang memiliki kecenderungan untuk melakukan praktik Akuntansi Kreatif pada kategori sangat tinggi, 14 responden memiliki tingkat kecenderungan untuk melakukan praktik Akuntansi Kreatif pada kategori tinggi, 28 responden memiliki tingkat kecenderungan untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif pada kategori sedang, 27 responden memiliki tingkat kecenderungan untuk melakukan praktik Akuntansi Kreatif pada kategori rendah, dan 5 responden memiliki tingkat kecenderungan untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kecenderungan untuk

melakukan Praktik Akuntansi Kreatif berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak responden atau sebesar 33%.



Gambar 5. Distribusi Tingkat Variabel Keputusan Akuntan Internal dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum dilaksanakannya uji linear berganda. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji linearitas, uji Multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan dependen. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen

(Y). Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Hasil uji linearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,082	Linear
Motivasi Kerja	0,714	Linear
<i>Reward dan Punishment</i>	0,466	Linear

Sumber : *Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 179*

Hasil uji linearitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (X) memiliki hubungan yang linear terhadap variabel dependen (Y).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau secara tidak normal. Untuk melakukan uji normalitas digunakan teknik analisis *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Sebuah data dikatakan terdistribusi secara normal jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05. Berikut adalah hasil uji normalitas:

Tabel 20. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,09692103
Most Extreme Differences Test Statistic	Absolute	0,085
	Positive	0,085
	Negative	-0,077
		0,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: *Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 180*

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai residual dari variabel penelitian memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan jika distribusi penelitian ini normal.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi terjadi korelasi antara variabel independen (X). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*. Model regresi tidak terjadi Multikolinearitas jika nilai $VIF \leq 10$ dan nilai $Tolerance \geq 0,10$. Hasil uji Multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,690	1,450	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,774	1,291	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Reward dan Punishment</i>	0,875	1,143	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 180

Hasil uji Multikolinearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Multikolinearitas pada model regresi.

d. Uji Heterorkedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas, dapat dilihat dari nilai signifikansi menggunakan uji *Glejser*. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,458	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,438	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Reward dan Punishment</i>	0,400	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 180

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga dilakukan menggunakan teknik analisis linear sederhana karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Untuk hipotesis keempat dilakukan menggunakan teknik analisis linear berganda karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen. Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif terhadap Keputusan Akuntan Internal Perusahaan

dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.” Hasil uji hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 23. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X_1 terhadap Y

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	68,90	5,278		13,056	0,000
X_1	7 -0,381	0,050	-0,647	-7,675	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 181

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama pada tabel diatas maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 68,907 + -0,381 X_1$$

Persamaan garis tersebut menunjukkan nilai konstanta sebesar 68,907 yang menunjukkan bahwa, jika nilai dari Kecerdasan Emosional (X_1) adalah sebesar 0, maka nilai dari Praktik Akuntansi Kreatif pada Perusahaan adalah sebesar 68,907. Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai sebesar -0,381 yang menunjukkan jika variabel Kecerdasan Emosional mengalami peningkatan sebanyak 1, maka nilai kenaikan tersebut adalah sebesar -0,381. Dari tabel di atas juga diketahui bahwa nilai dari X_1 adalah negatif sehingga dapat disimpulkan jika terjadi hubungan negatif antara Kecerdasan Emosional dengan Praktik Akuntansi Kreatif. Semakin tinggi tingkat Kecerdasan Emosional maka semakin kecil

kemungkinan Akuntan Internal untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 24. Hasil Analisis Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,647 ^a	0,418	0,411	2,538

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 181

Berdasarkan dari data pada tabel di atas nilai dari R^2 adalah sebesar 0,418. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh sebesar 41,8% terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Hal tersebut menunjukkan jika masih ada 59,2% faktor atau variabel lain yang dimungkinkan memiliki pengaruh terhadap keputusan Akuntan Internal perusahaan untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

3) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana (Uji t)

Tabel 25. Hasil Uji t X_1 terhadap Y

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	68,907	5,278		13,056	0,000
X_1	-0,381	0,050	-0,647	-7,675	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 181

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai dari t_{hitung} dengan nilai dari t_{tabel} . Berdasarkan dari data pada tabel di atas nilai t_{hitung} adalah sebesar -7,675 dan nilai t_{tabel} yang didapat dari probabilitas sebesar 0,05 dengan jumlah data adalah sebanyak 84

dan menggunakan 4 variabel yaitu sebesar 1,990063, maka t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} ($-7,675 < 1,990$).

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh negatif terhadap Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif terhadap keputusan akuntan internal perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.” **diterima**.

b. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap keputusan akuntan internal perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif” Hasil uji hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 26. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,583	2,426		2,714	0,000
X_2	0,596	0,066	0,707	9,065	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 182

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua pada tabel diatas maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 6,583 + 0,596 X_1$$

Persamaan garis tersebut menunjukkan nilai konstanta sebesar 6,583 yang menunjukkan bahwa, jika nilai dari Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 0, maka nilai dari Praktik Akuntansi Kreatif pada Perusahaan adalah sebesar 6,583. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja memiliki nilai sebesar 0,596 yang menunjukkan jika variabel Motivasi Kerja mengalami peningkatan sebanyak 1, maka nilai kenaikan tersebut adalah sebesar 0,509. Dari tabel di atas juga diketahui bahwa nilai dari X_2 adalah positif sehingga dapat disimpulkan jika terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Praktik Akuntansi Kreatif. Semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja maka semakin besar kemungkinan Akuntan Internal untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 27. Hasil Analisis Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,707 ^a	0,501	0,494	2,342

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 182

Berdasarkan dari data pada tabel di atas nilai dari R^2 adalah sebesar 0,501. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 50,1% terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Hal tersebut menunjukkan jika masih ada 49,1% faktor atau variabel lain yang dimungkinkan memiliki pengaruh terhadap keputusan Akuntan Internal perusahaan untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

3) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana (Uji t)

Tabel 28. Hasil Uji t X₂ terhadap Y

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	6,583	2,426		2,714	0,000
X ₂	0,596	0,066	0,707	9,065	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 182

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai dari t_{hitung} dengan nilai dari t_{tabel} . Berdasarkan data pada tabel di atas nilai t_{hitung} adalah sebesar 9,065 dan nilai t_{tabel} yang didapat dari probabilitas sebesar 0,05 dengan jumlah data adalah sebanyak 84 dan menggunakan 4 variabel yaitu sebesar 1,990063, maka t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} ($9,065 > 1,990$).

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap keputusan akuntan internal perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif” **diterima**.

c. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “*Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap keputusan akuntan internal perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif”. Hasil uji hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 29. Hasil Analisis Regresi Sederhana X₃ terhadap Y

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	5,322	2,747		1,937	0,000
X ₃	0,463	0,055	0,683	8,459	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 183

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga pada tabel diatas maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 5,322 + 0,463 X_1$$

Persamaan garis tersebut menunjukkan nilai konstanta sebesar 5,322 yang menunjukkan bahwa, jika nilai dari *Reward* dan *Punishment* (X₃) adalah sebesar 0, maka nilai dari Praktik Akuntansi Kreatif pada Perusahaan adalah sebesar 5,322. Koefisien regresi variabel *Reward* dan *Punishment* memiliki nilai sebesar 0,463 yang menunjukkan jika variabel *Reward* dan *Punishment* mengalami peningkatan sebanyak 1, maka nilai kenaikan tersebut adalah sebesar 0,463. Dari tabel di atas juga diketahui bahwa nilai dari X₃ adalah positif sehingga dapat disimpulkan jika terjadi hubungan positif antara *Reward* dan *Punishment* dengan Praktik Akuntansi Kreatif. Semakin tinggi tingkat *Reward* dan *Punishment* maka semakin besar kemungkinan Akuntan Internal untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

2) Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 30. Hasil Analisis Koefisien Determinasi X_3 terhadap Y**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,683a	0,466	0,459	2,422

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 183

Berdasarkan dari data pada tabel di atas nilai dari R^2 adalah sebesar 0,466. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh sebesar 46,6% terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Hal tersebut menunjukkan jika masih ada 53,4% faktor atau variabel lain yang dimungkinkan memiliki pengaruh terhadap keputusan Akuntan Internal perusahaan untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

3) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana (Uji t)

Tabel 31. Hasil Uji t X_3 terhadap Y

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	5,322	2,747		1,937	0,000
X_3	0,463	0,055	0,683	8,459	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 183

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai dari t_{hitung} dengan nilai dari t_{tabel} . Berdasarkan dari data pada tabel di atas nilai t_{hitung} adalah sebesar 8,459 dan nilai t_{tabel} yang didapat dari probabilitas sebesar 0,05 dengan jumlah data adalah sebanyak 84 dan menggunakan 4 variabel yaitu sebesar 1,990063, maka t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} ($8,459 > 1,990$).

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh positif terhadap Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “*Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap keputusan akuntan internal perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif” **diterima**.

d. Uji Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat menyatakan bahwa “Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap keputusan akuntan internal perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif”. Hasil uji hipotesis keempat adalah sebagai berikut:

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 32. Hasil Analisis Linear Berganda Hipotesis Keempat

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	5,112	4,187		1,221	0,226
X ₁	-0,115	0,026	-0,195	-4,456	0,000
X ₂	0,463	0,036	0,549	12,983	0,000
X ₃	0,372	0,027	0,548	13,779	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 184

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga pada tabel diatas maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 5,112 + -0,115X_1 + 0,463X_2 + 0,372X_3$$

Persamaan garis tersebut menunjukkan nilai konstanta sebesar 5,112 yang menunjukkan bahwa, jika nilai dari Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi Kerja (X_2), *Reward* dan *Punishment* (X_3) adalah sebesar 0, maka nilai dari praktik Akuntansi Kreatif (Y) pada Perusahaan adalah sebesar 5,112.

Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X_1) memiliki nilai sebesar -0,115 yang menunjukkan jika variabel X_1 mengalami peningkatan sebanyak 1, maka nilai kenaikan tersebut adalah sebesar -0,115. Koefisien X_1 bernilai negatif sehingga dapat disimpulkan jika terjadi hubungan negatif antara Kecerdasan Emosional dengan Praktik Akuntansi Kreatif. Semakin tinggi tingkat Kecerdasan Emosional maka semakin kecil kemungkinan Akuntan Internal untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 0,463 yang menunjukkan jika variabel X_2 mengalami peningkatan sebanyak 1, maka nilai kenaikan tersebut adalah sebesar 0,463. Koefisien X_2 bernilai positif sehingga dapat disimpulkan jika terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Praktik Akuntansi Kreatif. Semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja maka semakin besar kemungkinan Akuntan Internal untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

Koefisien regresi variabel *Reward* dan *Punishment* (X_3) memiliki nilai sebesar 0,372 yang menunjukkan jika variabel X_3

mengalami peningkatan sebanyak 1, maka nilai kenaikan tersebut adalah sebesar 0,372. Koefisien X_3 bernilai positif sehingga dapat disimpulkan jika terjadi hubungan positif antara *Reward* dan *Punishment* dengan Praktik Akuntansi Kreatif. Semakin tinggi tingkat *Reward* dan *Punishment* (X_3) maka semakin besar kemungkinan Akuntan Internal untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

2) Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 33. Hasil Uji Koefisien Determinasi Hipotesis Keempat

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,943 ^a	0,889	0,885	1,117

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 184

Berdasarkan dari data pada tabel di atas nilai dari R^2 adalah sebesar 0,885. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi Kerja (X_2), *Reward* dan *Punishment* (X_3) memiliki pengaruh sebesar 88,5% terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif (Y). Hal tersebut menunjukkan jika masih ada 11,5% faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3) Menguji Signifikansi Regresi Ganda Dengan Uji F

Tabel 34. Hasil Uji F Hipotesis Keempat

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	800,941	3	266,980	213,865	0,000
Residual	99,869	80	1,248		
Total	900,810	83			

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017), Lampiran Halaman 184

Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka hipotesis diterima begitu juga sebaliknya. Berdasarkan data dari tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 213,865 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,718785 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil tersebut F_{hitung} dinyatakan lebih besar dari F_{tabel} ($213,865 > 2,718$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap keputusan akuntan internal perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif” **diterima**.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi Kerja (X_2), *Reward* dan *Punishment* (X_3) terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif (Y). Berdasarkan hasil dari analisis data maka pembahasan tentang penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

Hasil dari penelitian menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Kesimpulan

tersebut diambil dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -7,675 dan t_{tabel} 1,990 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-7,675 < 1,990$), tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi adalah sebesar -0,381. Hal tersebut membuktikan jika hipotesis pertama yang menyatakan “Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif”.

Hasil dari penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Deska Amarilia Risela (2016) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi Mengenai Praktik Akuntansi Kreatif di Perusahaan”. Pada penelitian yang dilakukan oleh Deska Amarilia Risela menunjukkan pengaruh positif antara Kecerdasan Emosional dengan Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi Mengenai Praktik Akuntansi Kreatif di Perusahaan, atau dengan kata lain semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka semakin baik (etis) persepsi mahasiswa terhadap Praktik Akuntansi Kreatif. Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan semakin tinggi tingkat Kecerdasan Emosional maka semakin kecil kemungkinan untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

Hasil dari penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Kesimpulan tersebut diambil dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,065 dan t_{tabel} 1,990 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,065 > 1,990$), tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,596. Hal tersebut membuktikan jika hipotesis pertama yang menyatakan “Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif”.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ananda Amalia Rusfa (2014) yang berjudul “Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Dalam Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat”. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ananda Amalia Rusfa menunjukkan jika semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja dari karyawan tersebut. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan pengaruh positif antara Motivasi Kerja dengan keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif, atau dengan kata lain jika seorang akuntan memiliki tingkat Motivasi Kerja yang tinggi maka

semakin tinggi pula kemungkinan Akuntan Internal Perusahaan untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

Hasil dari penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Kesimpulan tersebut diambil dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,459 dan t_{tabel} 1,990 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,459 > 1,990$), tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,463. Hal tersebut membuktikan jika hipotesis pertama yang menyatakan “*Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif”.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ade Vici Purnama yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya”. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ade Vici Purnama menunjukkan hasil jika *Reward* memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Punishment* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan pengaruh positif antara *Reward* dan *Punishment*

dengan keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif, atau dengan kata lain jika tingkat *Reward* dan *Punishment* yang diberikan oleh perusahaan semakin tinggi, maka semakin besar juga kemungkinan Akuntan Internal Perusahaan untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif antara Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Kesimpulan tersebut diambil dari hasil uji F_{hitung} yang memiliki nilai sebesar 213,865 dan F_{tabel} sebesar 2,718 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($213,865 > 2,718$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), R sebesar 0,889 dan *Adjusted R* sebesar 0,885 atau 88,5%. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis keempat yang menyatakan “Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap keputusan akuntan internal perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif”.

Berbagai penelitian Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, maupun *Reward* dan *Punishment* terhadap karyawan telah dilakukan. Penelitian

tentang Kecerdasan Emosional berfokus pada penelitian tentang bagaimana seseorang mengelola emosi atau perasaannya suatu keadaan yang sedang dialami serta pengaruhnya terhadap orang di sekitarnya atau dampak yang akan didapatkan dari tindakan yang dilakukan. Setiap individu memiliki Kecerdasan Emosional yang berbeda satu dengan lainnya, termasuk karyawan atau dalam penelitian ini adalah Akuntan Internal Perusahaan. Ketika seorang Akuntan Internal Perusahaan diperintahkan oleh pimpinan perusahaan untuk melakukan Praktik Akuntansi Kreatif, maka dengan Kecerdasan Emosional yang dimiliki, seorang akuntan akan memutuskan untuk melakukan apa yang diperintahkan atau menolaknya. Praktik akuntansi kreatif bukanlah sesuatu yang dilarang karena ilmu akuntansi adalah ilmu yang fleksibel dan dapat berubah seiring perkembangan waktu. Namun pada praktiknya akuntansi kreatif sering disalahgunakan untuk kepentingan pribadi. Di sinilah Kecerdasan Emosional akuntan internal tersebut bekerja, jika akuntan internal bersedia melakukan praktik akuntansi kreatif maka ia harus mengesampingkan bahwa tindakan tersebut adalah tindakan yang salah dan tidak sesuai dengan etika seorang akuntan internal. Namun jika ia menolak untuk melakukan praktik akuntansi kreatif maka ia harus bersedia untuk menerima konsekuensi dari tindakannya untuk menolak perintah dari pimpinan perusahaan.

Pengaruh yang lain dalam pengambilan keputusan tersebut adalah faktor Motivasi Kerja dari akuntan internal perusahaan tersebut. Motivasi

Kerja seseorang dapat dilihat dari bagaimana individu tersebut melakukan pekerjaannya. Jika dalam melakukan pekerjaannya selalu mengalami kenaikan kinerja maka dapat disimpulkan jika individu tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja didapatkan dari luar atau lingkungan sekitar dan dari dalam diri individu itu sendiri. Motivasi yang didapatkan oleh akuntan internal juga berperan dalam pengambilan keputusan untuk melakukan praktik akuntansi kreatif. Jika seorang akuntan internal mendapatkan motivasi yang tinggi dari perusahaan maka kemungkinan untuk melakukan praktik akuntansi kreatif akan semakin besar. Namun jika motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak besar dan akuntan internal tersebut memiliki motivasi kerja yang bertentangan dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti saat perusahaan memberikan motivasi dengan memberikan kenaikan jabatan atau sejenisnya tetapi akuntan internal memiliki motivasi kerja sendiri yaitu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan etika seorang akuntan maka kemungkinan untuk melakukan praktik akuntansi kreatif akan semakin kecil. Hal tersebut tidak jauh berbeda dengan pemberian *Reward* dan *Punishment* dari perusahaan. Setiap karyawan pasti akan melakukan apa yang diperintahkan oleh perusahaan jika mendapatkan penghargaan (*Reward*) yang dirasa sebanding dengan pekerjaannya, dan akan menghindari untuk mendapatkan hukuman (*Punishment*) karena sangat berpengaruh terhadap masa depan karyawan tersebut. Jika perusahaan memberikan *Reward* kepada akuntan internal agar menerima perintah

untuk melakukan praktik akuntansi kreatif maka akuntan internal tersebut juga akan melihat *Punishment* apa yang akan diterima jika menolak perintah perusahaan. Jika *Punishment* yang diberikan oleh perusahaan dirasa sangat berat dan Reward yang akan diterima dirasa cukup sebanding dengan apa yang dilakukannya maka kemungkinan untuk melakukan praktik akuntansi kreatif akan meningkat. Namun jika *Reward* yang diberikan oleh perusahaan dirasa tidak sebanding dengan apa yang dilakukan dan *Punishment* dirasa tidak memberatkan maka kemungkinan untuk melakukan praktik akuntansi kreatif akan semakin kecil.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel dari mahasiswa prodi akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2013 dan 2014. Hasil dari penelitian akan lebih baik jika sampel diambil dari lebih banyak angkatan atau lebih banyak universitas.
2. Data yang digunakan untuk penelitian ini hanya diambil dari hasil pembagian kuesioner. Dalam pengisian kuesioner juga tidak dapat dipastikan apakah responden benar-benar mengerti maksud dari setiap pertanyaan menjawab pertanyaan sesuai dengan pemikiran responden. Hasil yang lebih baik bisa didapatkan jika data yang digunakan bukan hanya dari kuesioner namun juga dari hasil wawancara atau teknik pengambilan data lainnya.

3. Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh dari Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap keputusan Akuntan Internal perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Tentunya masih banyak faktor lain yang mempengaruhi pertimbangan seorang akuntan internal perusahaan untuk melakukan praktik akuntansi kreatif yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
4. Kuesioner pada variabel *Reward* dan *Punishment* pada penelitian ini lebih tepat jika diberikan kepada Akuntan Internal Perusahaan karena pertanyaan yang ada dalam kuesioner berisi tentang *Reward* dan *Punishment* yang diterapkan di perusahaan. Jika pertanyaan tersebut diberikan kepada mahasiswa yang belum memiliki pengalaman bekerja, maka jawaban yang didapat tidak akan sebaik jika pertanyaan dijawab oleh Akuntan Internal Perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif Kecerdasan Emosional terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Kesimpulan tersebut diambil dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -7,675 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan jika hubungan yang terjadi antara kedua variabel adalah negatif. Nilai t_{tabel} yang diperoleh dari jumlah data sebanyak 84 responden dan menggunakan 4 variabel adalah 1,990 . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-7,675 < 1,990), dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dengan nilai koefisien regresi adalah sebesar -0,381. Dilihat dari *R square* yang diperoleh angka sebesar 0,418 yang artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_1 sebesar 41,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Kesimpulan tersebut diambil dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,065 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan jika hubungan yang terjadi antara kedua variabel adalah positif. Nilai t_{tabel}

yang diperoleh dari jumlah data sebanyak 84 responden dan menggunakan 4 variabel adalah 1,990 . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,065 > 1,990$), dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,596. Dilihat dari *R square* yang diperoleh angka sebesar 0,501 yang artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_2 sebesar 50,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

3. Terdapat pengaruh positif *Reward* dan *Punishment* terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Kesimpulan tersebut diambil dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,459 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan jika hubungan yang terjadi antara kedua variabel adalah positif. Nilai t_{tabel} yang diperoleh dari jumlah data sebanyak 84 responden dan menggunakan 4 variabel adalah 1,990 . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,459 > 1,990$), dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,463. Dilihat dari *R square* yang diperoleh angka sebesar 0,466 yang artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_1 sebesar 46,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.
4. Terdapat pengaruh positif Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar -0,115, nilai koefisien regresi

X2 sebesar 0,463, nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,372, dan nilai konstanta sebesar 5,112. Dengan demikian persamaan garis regresi berganda yaitu $Y = 5,112 + -0,115X_1 + 0,463X_2 + 0,372X_3$. Artinya jika nilai X1, X2, dan X3 dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan maka nilai Y akan tetap sebesar 5,112 sehingga seluruh variabel independen bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi ($AdjustedR^2$) menunjukkan angka sebesar 0,885 yang berarti bahwa Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh sebesar 88,5% terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif. Berdasarkan hasil uji F, F_{hitung} memiliki nilai sebesar 213,865 dan F_{tabel} sebesar 2,718 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($213,865 > 2,718$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian serta beberapa keterbatasan dari penelitian ini maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya hendaknya memperluas pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian. Seperti menambah jumlah angkatan atau jumlah Universitas yang digunakan untuk penelitian.
2. Bagi pihak akademis hendaknya memberikan pembelajaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan dalam melakukan Praktik Akuntansi

Kreatif, dan memberikan pembelajaran tentang bagaimana menerapkan akuntansi yang benar agar tidak ada pihak yang dirugikan dari penyusunan laporan keuangan.

3. Peneliti selanjutnya hendaknya melakukan pengambilan data dengan metode yang lebih baik, atau pengambilan data dilakukan dengan beberapa metode tambahan seperti wawancara dan metode lain.
4. Peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel penelitian dengan variabel lain yang mempengaruhi pengambilan keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif.
5. Pada kuesioner variabel Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif, skor jawaban terendah berada pada pertanyaan nomor 5 (176 poin) tentang *Misreported Assets & Liabilities* dan nomor 7 (176 poin) tentang *Getting Creative with the Income Statement*. Akan lebih baik jika responden memiliki pemahaman yang lebih tentang dua metode akuntansi kreatif tersebut.
6. Pada kuesioner variabel Kecerdasan Emosional, skor jawaban terendah berada pada nomor 40 (197 poin) tentang Manajemen Konflik. Akan lebih baik jika responden mengerti bagaimana cara untuk menahan emosi pada saat bekerja dalam suatu kelompok.
7. Pada kuesioner variabel Motivasi Kerja, skor jawaban terendah berada pada nomor 54 (229 poin) tentang Hubungan Sosial. Akan lebih baik jika responden memperbaiki cara untuk menjaga hubungan sosial dengan orang disekitarnya.

8. Pada kuesioner variabel *Reward* dan *Punishment*, skor jawaban terdah berada pada nomor 69 (194 poin) tentan Peluang promosi dari perusahaan. Akan lebih baik jika responden berkompetisi dengan baik untuk mendapatkan promosi dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajagrafindo.
- AA. Anwar Mangku Negara. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Agustian, Ary Ginanjar. (2006). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual (ESQ)*. Jakarta: Arga Tilanta
- Ahmadi, Abu dan Widodo S. (2013). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Al. Haryono dan Beranda Agency. (2010). *Melejitkan Kecerdasan Emosional (EQ) buah hati*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Algifari. (1996). *Analisis Statistik Untuk Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Amat, Blake dan Dowd. (1999). "The Ethics of Creative Accounting". *Economics Working Paper*, Desember 1999. New Zealand: Massey University.
- Amat, O. Dan C. Gowthorpe. (2004). "Creative Accounting: Nature, Incidence and Ethical Issue". Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- Anggun Yuniani. (2010). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi". *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Any Herawati. (2010). "Persepsi Mahasiswa dan Akuntan Publik terhadap Praktik *Creative Accounting*". *Skripsi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Atik Emilia S. dan Prasetyono. (2012). "Standarisasi Nilai Wajar dan Penggunaan Metode Akuntansi Sebagai Pengendalian Praktik *Creative Accounting*". *Jurnal InFestasi* Vol.8 No.2 Desember 2012.
- CA. (2013). *Creative Accounting*. Diakses pada 31 Oktober 2016, pada: <https://akuntansiterapan.com/2013/06/11/creative-accounting/>
- Cooper, Robert K. Dan Ayman Sawaf. (2001). *Executive EQ. Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2000). *Working With Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- H. *Online*. Hadiah. Diakses pada 12 Oktober 2016, pada: <http://kbbi.web.id/hadiah>

- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henri Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN).
- Husein Umar. (2008). *Desain Penelitian Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indonesia, Ikatan Akuntan. (2012). Pengertian Standar Akuntansi Keuangan. Diakses pada 20 Juli 2017 dari <http://iaiglobal.or.id/v03/standar-akuntansi-keuangan>
- Ivancevich, Konopaske dan Matteson. (2006). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. (Alih Bahasa: Gina Gania). Jakarta: Erlangga.
- J. Supranto. (2003). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi ke-Lima. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koencoro, Galih Dwi. (2013). "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja". *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Nawawi, H. Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurlan, Andi Besse. (2011). "Pesepsi Akuntan dan Mahasiswa Jurusan Akuntansi terhadap Etika Profesi Ikatan Akuntan Indonesia. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- PAK. (2013). Pengertian Akuntansi Kreatif. Diakses pada 31 Oktober 2016, pada: <http://akuntansi-id.com/422-pengertian-akuntansi-kreatif>
- Purnama, Ade Vici. (2015). "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya". *Skripsi*. Surabaya: Universitas Wijaya Putra.
- Risela, Deska Amarilia. (2016). "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi Mengenai Praktik Akuntansi Kreatif di Perusahaan". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rissy Melandry RM dan Nurna Aziza. (2006). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi. Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Moderasi". *SNA*. Padang 23-26 Agustus

- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-Sepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusfa, Ananda Amalia. (2014). “Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Dalam Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat”. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanudin.
- Sadili Samsudin. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Pustaka Setia.
- _____. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Santoso. (2000). *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. (2011). *SPSS VS LISREL. (Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saifuddin Azwar. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Siagian. (2006). *Teori Punishment. Paper Academia*. Diakses pada 31 Oktober 2016, pada: https://www.academia.edu/10385700/TEORI_PUNISHMENT
- _____. (2006). *Teori Reward. Paper Academia*. Diakses pada 31 Oktober 2016, pada: https://www.academia.edu/10385700/TEORI_REWARD
- Stolowy, H. Breton, G. (2000). “Accounts Manipulation: A Literature Review and Proposed Conceptual Framework”. *Review of Accounting and Finance, 2002 edition*. Quebec: University du Quebec a Montreal.
- Sugiyono. (2002). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2010). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sulistiawan Dedhy, dkk. (2011). *Creative Accounting: Mengungkap Manajemen Laba dan Skandal Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Statistik, jilid 3*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta.

Syamsir Torang. (2012). *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian (Uji Coba Kuesioner)

Kuesioner Penelitian

Kepada : Mahasiswa Akuntansi FE UNY

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penyusunan tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan gelar sarjana Strata-1 pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif”.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu guna memberikan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini. Data yang diperoleh akan digunakan sebagai data untuk penelitian ini.

Atas waktu dan kesediaan Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Adibya Rakhma G.

Karakteristik Responden

Nama Responden : (boleh tidak diisi)

Umur Responden : tahun

Kelas : A B U

Angkatan : 2013 2014 2015

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berikan tanda *checklist* (\surd) pada pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.

Tempatkan diri anda sebagai **Akuntan Internal Perusahaan**.

Ada 4 (empat) pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan, yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam Melakukan Praktik

Akuntansi Kreatif

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Mengakui penjualan pada saat barang sudah dipesan namun belum dikirim.				
2	Mengakui penjualan pada saat barang sudah dikirim namun belum dipesan.				
3	Mencatat penjualan fiktif (tidak ada transaksi yang terjadi).				
4	Merubah tanggal pengiriman dengan sengaja				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	<i>(black date invoice)</i>				
5	Secara tidak sengaja melakukan kesalahan dalam pencatatan transaksi.				
6	Melaporkan beban atau rugi sebagai aset agar pengakuan biaya tertunda untuk meningkatkan nilai laba.				
7	Aktiva di amortisasi dalam jangka waktu beberapa tahun untuk meningkatkan nilai laba.				
8	Akun aktiva dilaporkan dengan nilai yang lebih tinggi (<i>overvalued</i>) untuk menaikkan <i>earning power</i> dan posisi keuangan menjadi lebih kuat.				
9	Akun kewajiban dicatat dengan nilai yang lebih rendah (<i>undervalued</i>) untuk menaikkan <i>earning power</i> dan posisi keuangan menjadi lebih kuat.				
10	Mempercepat atau memperlambat pengakuan pendapatan atau biaya.				
11	Memanipulasi laporan keuangan sesuai dengan kebutuhan (untuk investor, pemerintah, masyarakat, dll).				
12	Pendapatan usaha dilaporkan sebagai pendapatan diluar usaha atau sebaliknya.				
13	Pengeluaran yang termasuk kedalam harga pokok penjualan tidak direklasifikasikan kedalam kelompok akun beban operasi atau sebaliknya.				
14	Menggabungkan beberapa biaya menjadi satu karena dianggap jarang timbul.				
15	Memasukan pembayaran pajak penghasilan (PPH), baik PPh Badan maupun PPh final pada arus kas operasi.				
16	Memasukan operasi dalam penghentian (<i>discontinued operation</i>) dalam aktivitas operasi, yang seharusnya dikeluarkan dari laba operasi.				
17	Biaya operasi yang di kapitalisasi dimasukkan kedalam arus kas dalam aktivitas investasi, yang seharusnya masuk kedalam arus kas operasi jika dibebankan pada tahun berjalan.				

Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
18	Pemahaman emosi diri sendiri diperlukan dalam pekerjaan.				
19	Saya mampu memahami dengan pasti perasaan yang sedang saya alami.				
20	Saya sering merasa sedih tanpa sebab yang saya ketahui.				
21	Saya tidak mudah tersinggung dengan perkataan orang lain.				
22	Saya kurang sabar saat menghadapi orang lain.				
23	Saya sering meragukan kemampuan saya.				
24	Saya selalu puas dengan hasil pekerjaan saya sendiri.				
25	Saya lebih banyak dipengaruhi perasaan takut gagal daripada harapan untuk sukses.				
26	Saya menyukai diri saya apa adanya.				
27	Saya dapat membuat orang lain yang tidak saya kenal bercerita tentang diri mereka.				
28	Saya dapat menyimpan rahasia dalam waktu yang lama				
29	Saya adalah orang yang bertanggung jawab.				
30	Saya tidak pernah membuat kesalahan yang sama untuk kedua kalinya dalam melaksanakan tugas.				
31	Saya cenderung kurang pertimbangan dalam menghadapi masalah yang timbul.				
32	Saya selalu memeriksa hasil pekerjaan saya sebelum saya menyerahkan hasil pekerjaan tersebut.				
33	Bekerja di tempat yang baru merupakan tantangan yang menyenangkan bagi saya .				
34	Saya tetap merasa nyaman meskipun harus bekerja dengan rekan-rekan yang belum begitu saya kenal.				
35	Saya susah beradaptasi dengan lingkungan yang baru.				
36	Saya senang memberikan usulan tentang ide-ide baru kepada rekan saya.				
37	Saya rajin memperbaharui pengetahuan saya dengan banyak cara.				
38	Saya selalu berani mengungkapkan gagasan saya di saat pengambilan keputusan.				
39	Saya bekerja untuk mencapai tujuan yang saya inginkan.				
40	Penghargaan dari perusahaan akan menambah motivasi kerja saya.				
41	Saya mengikuti pelatihan agar kinerja saya meningkat.				
42	Saya akan melaksanakan dengan sungguh-sungguh setiap tugas yang saya terima.				
43	Saya tidak mencoba menghindari dari tugas yang				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	melibatkan tanggung jawab yang besar.				
44	Saya akan bekerja lebih baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.				
45	Saya merasa tertantang apabila saya diberikan tugas di luar keahlian saya.				
46	Saya senang menerima tugas khusus dari perusahaan.				
47	Saya akan menyelesaikan tugas saya tanpa menunggu untuk diperintah.				
48	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas saya meskipun itu tugas yang berat.				
49	Saya tidak cepat tertekan bila menghadapi banyak kendala.				
50	Saya akan merasa terbebani jika mendapat tugas yang tidak saya senangi.				
51	Saya berusaha untuk memahami perasaan orang lain hanya dengan melihat mimik mukanya.				
52	Saya mudah terharu dengan keadaan orang lain di sekitar saya.				
53	Saya tidak peduli dengan lingkungan di sekitar saya.				
54	Saya berusaha untuk menghibur teman yang sedang mengalami kesusahan.				
55	Teman-teman menyukai saya karena saya ramah.				
56	Teman-teman sering mencurahkan permasalahannya kepada saya karena saya pendengar yang baik.				
57	Saya dapat menghargai pendapat orang lain yang bertentangan dengan pendapat saya.				
58	Saya senang membantu teman yang mengalami kesulitan.				
59	Saya ikut merasa senang apabila teman saya mendapatkan pujian karena prestasinya.				
60	Saya tidak membutuhkan waktu yang lama untuk berteman di lingkungan yang baru.				
61	Rasa kesal yang saya rasakan pada salah satu anggota tidak akan mempengaruhi kerja sama kelompok.				
62	Saya akan memaklumi setiap perbedaan yang terjadi saat sedang bertugas bersama banyak orang.				
63	Saya mampu menyesuaikan diri dengan kelompok kerja saya.				
64	Kinerja suatu kelompok tidak akan berjalan dengan baik jika pemimpin kelompok memimpin kelompoknya dengan cara keras.				
65	Suatu kelompok akan terpecah jika setiap individu ingin memimpin atau berkuasa dalam suatu kelompok.				
66	Saya bisa bersabar saat menghadapi orang lain yang				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	sedang marah.				
67	Saya mampu membuat orang lain mempercayai saya.				
68	Saya mempunyai cara agar gagasan saya dapat diterima oleh orang lain.				
69	Teman-teman selalu melibatkan saya dalam setiap pengambilan keputusan.				
70	Saya selalu diterima di mana pun karena saya ramah.				
71	Saya sering dipercaya menjadi juru bicara bagi kelompok saya.				
72	Pada saat bertugas, saya tidak akan menghindari terjadinya perselisihan.				
73	Saya dapat menyelesaikan masalah yang dapat menyebabkan pertikaian.				
74	Saya akan merundingkan dengan kelompok saya jika terjadi perbedaan pendapat antar anggota.				
75	Apabila ada rekan yang melanggar peraturan yang berlaku, saya akan menegurnya dengan kata-kata yang baik.				
76	Saya tetap dapat tegas kepada orang yang berbuat kesalahan meskipun itu teman baik saya sendiri.				
77	Saya akan berlaku adil kepada setiap anggota kelompok yang saya pimpin.				
78	Saya dapat mempengaruhi kelompok saya untuk meningkatkan kinerja kelompok.				
79	Saya dapat memimpin kelompok saya agar menjadi lebih baik.				
80	Saya akan mengawasi kinerja kelompok saya.				
81	Saya lebih suka bekerja di dalam kelompok.				
82	Saya berusaha untuk bekerja sama dengan baik, termasuk dengan orang yang kurang saya sukai.				
83	Saya lebih nyaman untuk bekerja sendiri daripada bekerja dengan orang lain.				
84	Jika ada teman yang sakit, saya akan datang menjenguk.				
85	Sesekali melewatkan hari libur dengan rekan kerja akan meningkatkan kualitas relasi.				
86	Saya senang berdiskusi dengan rekan kerja saya.				

Motivasi kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
87	Saya bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan saya sehari-hari.				
88	Saya tidak peduli dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan.				
89	Saya akan bekerja sesuai dengan gaji yang saya terima.				
90	Saya merasa nyaman bekerja bila tersedia jaminan kesehatan dari perusahaan.				
91	Pekerjaan yang saya lakukan harus dapat menjamin saya dihari tua.				
92	Saya akan merasa senang jika karyawan lain menerima saya.				
93	Saya akan melakukan apapun agar dapat diterima di lingkungan kerja.				
94	Hubungan antar karyawan dapat mempengaruhi kinerja saya.				
95	Saya ingin karyawan lain menghargai saya.				
96	Penghargaan dari perusahaan akan menambang motivasi kerja saya.				
97	Saya akan melakukan apapun untuk dapat dihargai oleh orang di sekitar saya.				
98	Saya senang menerima tugas khusus dari perusahaan.				
99	Saya merasa tertantang apabila saya diberikan tugas diluar keahlian saya.				
100	Saya tidak menyukai tugas yang menuntut saya untuk bekerja lebih.				

Reward dan Punishment

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
101	Saya akan bekerja dengan baik jika pekerjaan tersebut sesuai dengan minat saya.				
102	Saya akan merasa senang jika mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam pekerjaan saya.				
103	Upah yang tinggi menambah semangat saya dalam bekerja.				
104	Saya akan melakukan apapun untuk mendapatkan upah lebih.				
105	Saya akan menuntut upah lebih jika kinerja				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	saya lebih baik dari karyawan lain.				
106	Saya lebih memilih pekerjaan yang berjenjang / meningkat.				
107	Peluang promosi dari perusahaan membuat saya semangat bekerja.				
108	Kompetisi antar karyawan dapat menjadi motivasi saya dalam bekerja.				
109	Saya akan melakukan apapun untuk mendapat promosi dari perusahaan.				
110	Saya akan bekerja dengan baik jika diawasi oleh perusahaan.				
111	Pengawasan dari perusahaan membuat saya tertekan.				
112	Kerja sama antar karyawan akan membuat pekerjaan saya terasa lebih ringan.				
113	Pekerjaan akan lebih mudah jika pimpinan perusahaan ikut terjun langsung untuk bekerja.				
114	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan.				
115	Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan saya.				
116	Saya tidak peduli dengan hasil pekerjaan saya.				
117	Saya selalu berhati-hati agar tidak mengulang kesalahan yang sama.				
118	Hukuman yang diberikan oleh perusahaan akan berpengaruh tergantung dari berat / ringannya hukuman tersebut.				
119	Papan peraturan dalam perusahaan akan membuat saya berhati-hati agar tidak melanggar.				
120	Hukuman yang saya terima harus setimpal dengan kesalahan yang saya buat.				
121	Saya bersedia diberi hukuman jika saya melakukan kesalahan.				
122	Saya akan meminta penjelasan dari perusahaan sebelum menerima hukuman.				

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Kepada : Mahasiswa Akuntansi FE UNY

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penyusunan tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan gelar sarjana Strata-1 pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Keputusan Akuntan Intern Perusahaan dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif”.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu guna memberikan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini. Data yang diperoleh akan digunakan sebagai data untuk penelitian ini.

Atas waktu dan kesediaan Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Adibya Rakhma G.

Karakteristik Responden

Nama Responden : (boleh tidak diisi)

Umur Responden : tahun (boleh tidak diisi)

Kelas : A B U

Angkatan : 2013 2014 2015

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berikan tanda *checklist* (\checkmark) pada pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.

Tempatkan diri anda sebagai **akuntan intern perusahaan**.

Ada 4 (empat) pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan, yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam Melakukan Praktik

Akuntansi Kreatif

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Mengakui penjualan pada saat barang sudah dipesan namun belum dikirim.				
2	Mencatat penjualan fiktif (tidak ada transaksi yang terjadi).				
3	Merubah tanggal pengiriman dengan sengaja (<i>blackdate invoice</i>)				
4	Aktiva di amortisasi dalam jangka waktu beberapa				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	tahun untuk meningkatkan nilai laba.				
5	Akun kewajiban dicatat dengan nilai yang lebih rendah (<i>undervalued</i>) untuk menaikkan <i>eraning power</i> dan posisi keuangan menjadi lebih kuat.				
6	Mempercepat atau memperlambat pengakuan pendapatan atau biaya.				
7	Pendapatan usaha dilaporkan sebagai pendapatan diluar usaha atau sebaliknya.				
8	Pengeluaran yang termasuk kedalam harga pokok penjualan tidak direklasifikasikan kedalam kelompok akun beban operasi atau sebaliknya.				
9	Menggabungkan beberapa biaya menjadi satu karena dianggap jarang timbul.				
10	Memasukan unsur pembayaran pajak penghasilan (PPH), baik PPh Badan maupun PPh final pada arus kas operasi.				
11	Memasukan operasi dalam penghentian (<i>discontinued operation</i>) dalam aktivitas operasi, yang seharusnya dikeluarkan dari laba operasi.				
12	Biaya operasi yang di kapitalisasi dimasukkan kedalam arus kas dalam aktivitas investasi, yang seharusnya masuk kedalam arus kas operasi jika dibebankan pada tahun berjalan.				

Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
13	Pemahaman emosi diri sendiri diperlukan dalam pekerjaan.				
14	Saya kurang sabar saat menghadapi orang lain.				
15	Saya sering meragukan kemampuan saya.				
16	Saya selalu puas dengan hasil pekerjaan saya sendiri.				
17	Saya dapat membuat orang lain yang tidak saya kenal bercerita tentang diri mereka.				
18	Saya dapat menyimpan rahasia dalam waktu yang lama				
19	Saya cenderung kurang pertimbangan dalam menghadapi masalah yang timbul.				
20	Saya tetap merasa nyaman meskipun harus bekerja dengan rekan-rekan yang belum begitu saya kenal.				
21	Saya rajin memperbaharui pengetahuan saya dengan banyak cara.				
22	Saya mengikuti pelatihan agar kinerja saya meningkat.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
23	Saya tidak mencoba menghindari dari tugas yang melibatkan tanggung jawab yang besar.				
24	Saya akan bekerja lebih baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.				
25	Saya merasa tertantang apabila saya diberikan tugas di luar keahlian saya.				
26	Saya akan menyelesaikan tugas saya tanpa menunggu untuk diperintah.				
27	Saya tidak cepat tertekan bila menghadapi banyak kendala.				
28	Saya mudah terharu dengan keadaan orang lain di sekitar saya.				
29	Saya tidak peduli dengan lingkungan di sekitar saya.				
30	Teman-teman menyukai saya karena saya ramah.				
31	Saya dapat menghargai pendapat orang lain yang bertentangan dengan pendapat saya.				
32	Saya senang membantu teman yang mengalami kesulitan.				
33	Saya tidak membutuhkan waktu yang lama untuk berteman di lingkungan yang baru.				
34	Saya akan memaklumi setiap perbedaan yang terjadi saat sedang bertugas bersama banyak orang.				
35	Kinerja suatu kelompok tidak akan berjalan dengan baik jika pemimpin kelompok memimpin kelompoknya dengan cara keras.				
36	Suatu kelompok akan terpecah jika setiap individu ingin memimpin atau berkuasa dalam suatu kelompok.				
37	Saya bisa bersabar saat menghadapi orang lain yang sedang marah.				
38	Saya mempunyai cara agar gagasan saya dapat diterima oleh orang lain.				
39	Saya selalu diterima di mana pun karena saya ramah.				
40	Pada saat bertugas, saya tidak akan menghindari terjadinya perselisihan.				
41	Apabila ada rekan yang melanggar peraturan yang berlaku, saya akan menegurnya dengan kata-kata yang baik.				
42	Saya tetap dapat tegas kepada orang yang berbuat kesalahan meskipun itu teman baik saya sendiri.				
43	Saya akan berlaku adil kepada setiap anggota kelompok yang saya pimpin.				
44	Saya dapat mempengaruhi kelompok saya untuk meningkatkan kinerja kelompok.				
45	Saya dapat memimpin kelompok saya agar menjadi				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	lebih baik.				
46	Saya berusaha untuk bekerja sama dengan baik, termasuk dengan orang yang kurang saya sukai.				
47	Jika ada teman yang sakit, saya akan datang menjenguk.				
48	Saya senang berdiskusi dengan rekan kerja saya.				

Motivasi kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
49	Saya bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan saya sehari-hari.				
50	Saya tidak peduli dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan.				
51	Saya merasa nyaman bekerja bila tersedia jaminan kesehatan dari perusahaan.				
52	Pekerjaan yang saya lakukan harus dapat menjamin saya dihari tua.				
53	Saya akan merasa senang jika karyawan lain menerima saya.				
54	Saya akan melakukan apapun agar dapat diterima di lingkungan kerja.				
55	Hubungan antar karyawan dapat mempengaruhi kinerja saya.				
56	Saya ingin karyawan lain menghargai saya.				
57	Penghargaan dari perusahaan akan menambah motivasi kerja saya.				
58	Saya akan melakukan apapun untuk dapat dihargai oleh orang di sekitar saya.				
59	Saya senang menerima tugas khusus dari perusahaan.				
60	Saya merasa tertantang apabila saya diberikan tugas diluar keahlian saya.				

Reward dan Punishment

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
61	Saya akan bekerja dengan baik jika pekerjaan tersebut sesuai dengan minat saya.				
62	Saya akan merasa senang jika mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam pekerjaan saya.				
63	Upah yang tinggi menambah semangat saya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	dalam bekerja.				
64	Saya akan melakukan apapun untuk mendapatkan upah lebih.				
65	Saya akan menuntut upah lebih jika kinerja saya lebih baik dari karyawan lain.				
66	Saya lebih memilih pekerjaan yang berjenjang / meningkat.				
67	Peluang promosi dari perusahaan membuat saya semangat bekerja.				
68	Kompetisi antar karyawan dapat menjadi motivasi saya dalam bekerja.				
69	Saya akan melakukan apapun untuk mendapat promosi dari perusahaan.				
70	Pengawasan dari perusahaan membuat saya tertekan.				
71	Pekerjaan akan lebih mudah jika pimpinan perusahaan ikut terjun langsung untuk bekerja.				
72	Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan saya.				
73	Saya tidak peduli dengan hasil pekerjaan saya.				
74	Saya selalu berhati-hati agar tidak mengulang kesalahan yang sama.				
75	Hukuman yang saya terima harus setimpal dengan kesalahan yang saya buat.				
76	Saya bersedia diberi hukuman jika saya melakukan kesalahan.				
77	Saya akan meminta penjelasan dari perusahaan sebelum menerima hukuman.				

Lampiran 3. Tabel Data Uji Coba Instrumen

1. Variabel Keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

No	Akuntansi Kreatif																	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	38
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	39
3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	38
4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	38
5	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	44
6	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	42
7	3	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	48
8	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	41
9	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	40
10	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	38
11	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	42
12	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	45
13	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	44
14	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	4	2	2	3	2	2	2	41
15	3	3	4	4	3	3	1	1	1	3	4	1	1	3	1	2	2	40
16	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	43
17	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	44
18	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	37
19	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	42
20	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	46
21	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	46
22	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	43
23	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	45
24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	44
25	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	39
26	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	40
27	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	1	1	3	1	2	2	38
28	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	39
29	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	42
30	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	39

3. Variabel Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja														
	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	Total
1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	39
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	39
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	39
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	39
5	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	42
6	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	38
7	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	37
8	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	40
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	40
10	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	40
11	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	46
12	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	52
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	42
14	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	47
15	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	39
16	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	48
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	46
18	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
21	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	43
22	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	2	3	3	2	44
23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
24	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	42
25	3	3	2	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	45
26	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	43
27	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	49
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	46
29	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	42
30	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	38

4. Variabel *Reward dan Punishment*

No	<i>Reward dan Punishment</i>											
	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112
1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
5	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3
6	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
7	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
9	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
10	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
15	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
16	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3
17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
22	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
25	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
26	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
28	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3
29	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4
30	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4

No	<i>Reward dan Punishment</i>										
	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	64
6	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	62
7	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	63
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
9	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	61
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	62
11	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	69
12	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	80
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
14	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	66
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	62
16	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	72
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	65
21	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	61
22	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	67
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	65
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
26	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	70
27	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	65
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	70
29	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	66
30	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	59

No	Akuntansi Kreatif												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
36	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
37	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	32
38	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
39	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	31
40	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	28
41	4	1	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	38
42	2	4	4	3	2	4	2	2	3	2	1	2	31
43	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	33
44	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	29
45	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
47	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	31
48	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	28
49	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
50	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
51	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
52	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
53	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	31
54	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	31
55	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	36
56	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	30
57	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	28
58	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
59	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	29
60	3	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	2	32
61	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	31
62	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	29
63	3	4	4	1	1	3	1	1	3	1	2	2	26
64	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	29
65	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	31
66	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	27
67	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	29
68	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	33
69	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	33
70	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	30

No	Akuntansi Kreatif												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
71	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	31
72	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	30
73	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
74	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	27
75	2	3	3	2	2	2	1	1	3	1	2	2	24
76	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	27
77	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	29
78	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
79	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	27
80	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	26
81	3	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	23
82	3	1	1	3	2	3	1	1	3	2	1	2	23
83	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	25
84	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	31
.	210	255	250	186	176	192	176	181	213	186	180	185	

2. Variabel Kecerdasan Emosional

No	Kecerdasan Emosional																		
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	2	2	4	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3
7	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
10	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
11	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
13	3	3	1	1	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3
14	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3
17	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	3	4	2	4	2	3	4
18	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3
19	3	4	4	3	2	3	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3
20	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
21	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3
22	3	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	3	4	3	4
23	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4
24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3
26	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	3	2	3
27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2
28	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
29	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	4	2
30	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
31	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
32	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3
33	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
34	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
35	3	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4

No	Kecerdasan Emosional																		
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
36	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4
37	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
38	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3
39	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
40	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	2	3
41	3	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2
42	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	4	4
43	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	3	2	2	2
44	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4
45	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3
46	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2
47	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3
48	2	2	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4	4	2	2	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
51	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
52	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
53	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4
54	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3
55	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
56	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
57	4	2	2	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3
58	3	2	2	2	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
59	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
60	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
63	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
64	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	2	2	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	2	2	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3
69	4	2	2	3	3	4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
70	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3

No	Kecerdasan Emosional																			
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
71	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
72	3	3	3	4	2	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	
73	3	2	1	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
74	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
75	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
77	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
79	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	
80	3	2	2	2	4	4	2	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	
81	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	
82	4	4	4	2	2	4	3	2	2	4	2	3	4	4	3	3	2	3	4	
83	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	
84	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	
	264	227	207	235	221	259	234	227	254	243	251	269	256	258	219	254	243	249	260	

No	Kecerdasan Emosional																	Total
	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	106
2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	105
3	4	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	107
4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	105
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	102
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	103
9	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	105
10	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	4	3	4	100
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	97
12	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	90
13	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	91
14	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	96
15	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
16	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	110
17	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	111
18	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	104
19	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	107
20	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	102
21	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	110
22	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	108
23	3	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	112
24	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	108
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	109
26	4	2	3	2	4	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	3	4	107
27	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	110
28	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	100
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4	110
30	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	105
31	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	99
32	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	94
33	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	115
34	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	108
35	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	115

No	Kecerdasan Emosional																	Total
	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
36	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	115
37	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	111
38	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	104
39	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	100
40	3	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	103
41	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	92
42	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	2	2	2	2	100
43	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	2	99
44	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	105
45	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	109
46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	100
47	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	106
48	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	109
49	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	112
50	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	111
51	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	113
52	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	112
53	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	106
54	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	4	4	2	106
55	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	101
56	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2	107
57	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	109
58	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	2	111
59	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	109
60	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	107
61	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	108
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	110
63	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	2	114
64	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	111
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
66	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	4	3	3	4	112
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	109
68	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	105
69	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	104
70	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	108

No	Kecerdasan Emosional																	Total
	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
71	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	106
72	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	106
73	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	110
74	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	108
75	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	111
76	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	108
77	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	105
78	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	109
79	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	108
80	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	110
81	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	114
82	3	2	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	113
83	4	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	110
84	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	106
	250	234	260	255	274	261	259	238	297	260	252	266	261	246	264	264	261	

3. Variabel Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja												Total
	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	
1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	30
2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	31
3	4	2	2	4	2	3	3	3	2	2	1	2	30
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	32
5	4	4	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	31
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	33
7	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	34
8	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	33
9	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	33
10	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	37
11	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	33
12	3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	40
13	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	41
14	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	36
15	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	40
16	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	31
17	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	31
18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
19	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	38
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	45
21	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	40
22	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	41
23	4	3	3	3	3	1	4	3	4	1	4	4	37
24	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	40
25	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	40
26	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	42
27	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2	3	39
30	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	35
31	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	41
32	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	45
33	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
34	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	44
35	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	37

No	Motivasi Kerja												Total
	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	
36	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	36
37	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	40
38	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34
39	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	4	39
40	4	4	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	37
41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
42	4	2	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	38
43	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	2	40
44	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	36
45	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	34
46	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	43
47	2	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4	38
48	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	34
49	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	32
50	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	32
51	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	31
52	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	32
53	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	37
54	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	37
55	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	41
56	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	35
57	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	33
58	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	34
59	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	36
60	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	39
61	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
62	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	2	35
63	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	32
64	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	36
65	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	38
66	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	34
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
68	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	41
69	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	40
70	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	2	37

No	Motivasi Kerja												Total
	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	
71	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	39
72	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	38
73	3	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	34
74	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	34
75	4	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	31
76	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	3	34
77	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	35
78	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	36
79	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	37
80	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	36
81	4	2	4	2	2	3	4	2	2	3	2	3	33
82	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4	2	2	34
83	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
84	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	42
	289	251	275	267	261	229	267	252	256	236	245	251	

4. Variabel *Reward* dan *Punishment*

No	<i>Reward dan Punishment</i>																	
	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	Total
1	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	56
2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	55
3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	56
4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	57
5	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	56
6	3	3	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	54
7	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	55
8	4	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	54
9	3	3	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	52
10	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	48
11	3	3	3	2	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	45
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	50
13	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49
14	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	46
15	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	50
16	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	41
17	3	2	2	1	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	40
18	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	43
19	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	2	1	3	2	41
20	4	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	46
21	3	3	3	3	1	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	40
22	3	3	3	1	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	41
23	3	3	2	1	1	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	39
24	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	42
25	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	41
26	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	43
27	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	41
28	3	4	4	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2	4	4	2	4	51
29	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	2	2	4	3	46
30	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	43
31	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	50
32	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	56
33	3	3	4	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	46
34	3	4	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	55
35	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	49

No	<i>Reward dan Punishment</i>																	
	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	Total
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
37	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	54
38	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	4	48
39	3	3	4	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	54
40	3	2	4	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	51
41	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	60
42	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	2	4	2	2	2	54
43	3	2	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	56
44	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	2	4	3	2	4	2	53
45	3	2	3	4	2	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3	2	4	50
46	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	60
47	3	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	55
48	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	4	4	2	4	4	51
49	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49
50	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	50
51	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	49
52	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	49
53	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	54
54	4	3	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	2	3	3	4	3	53
55	3	3	4	2	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	57
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
57	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	49
58	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	49
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
60	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	54
61	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	53
62	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	51
63	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	48
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50
65	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
66	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
68	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	55
69	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	56
70	2	3	4	2	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	53

No	<i>Reward dan Punishment</i>																	
	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	Total
71	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	54
72	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	53
73	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
75	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	46
76	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	49
77	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	51
78	3	3	3	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	48
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	49
80	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	49
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	46
82	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	45
83	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	47
84	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	53
	267	259	271	205	198	262	268	258	194	237	251	253	231	260	256	261	265	

2. Variabel Kecerdasan Emosional

Correlations

	Var0001	Var0002	Var0003	Var0004	Var0005	Var0006	Var0007	Var0008	Var0009	Var0010	Var0011	Var0012	Var0013	Var0014	Var0015	Var0016	Var0017	Var0018	Var0019	Var0020	Var0021	Var0022	Var0023	Var0024	Var0025	Var0026	Var0027	Var0028	Var0029	Var0030	Var0031	Var0032	Var0033	Var0034	
Var0001	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1,00 1,000 30	,00 1,000 30	-,38 1,000 30	,17 1,000 30	-,17 1,000 30	-,46 1,000 30	-,22 1,000 30	-,07 1,000 30	-,02 1,000 30	-,23 1,000 30	,09 1,000 30	-,40 1,000 30	,09 1,000 30	-,33 1,000 30	,10 1,000 30	-,29 1,000 30	-,41 1,000 30	,00 1,000 30	,05 1,000 30	,15 1,000 30	-,14 1,000 30	,12 1,000 30	-,16 1,000 30	-,30 1,000 30	-,45 1,000 30	-,60 1,000 30	-,69 1,000 30	-,1,00 1,000 30	,00 1,000 30	-,52 1,000 30	-,09 1,000 30	,09 1,000 30	-,11 1,000 30	,10 1,000 30
Var0002	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,00 1,000 30	1,00 1,000 30	-,22 1,000 30	,00 1,000 30	,00 1,000 30	,21 1,000 30	,00 1,000 30	,27 1,000 30	,00 1,000 30	,26 1,000 30	,00 1,000 30	,41 1,000 30	-,22 1,000 30	,21 1,000 30	,00 1,000 30	,38 1,000 30	,28 1,000 30	,26 1,000 30	,00 1,000 30	,00 1,000 30	-,28 1,000 30	-,29 1,000 30	,29 1,000 30	,00 1,000 30	,00 1,000 30	,00 1,000 30	,00 1,000 30	,00 1,000 30	,00 1,000 30	,00 1,000 30	,00 1,000 30	,25 1,000 30	,21 1,000 30	,00 1,000 30
Var0003	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,38 1,000 30	-,22 1,000 30	1,00 1,000 30	-,56 1,000 30	,02 1,000 30	,17 1,000 30	-,36 1,000 30	-,10 1,000 30	-,12 1,000 30	,02 1,000 30	-,10 1,000 30	,15 1,000 30	-,44 1,000 30	,17 1,000 30	-,11 1,000 30	,06 1,000 30	-,06 1,000 30	-,17 1,000 30	-,05 1,000 30	-,11 1,000 30	-,30 1,000 30	,19 1,000 30	,43 1,000 30	,26 1,000 30	,39 1,000 30	,26 1,000 30	,27 1,000 30	,36 1,000 30	,00 1,000 30	,22 1,000 30	,29 1,000 30	-,09 1,000 30	-,15 1,000 30	-,28 1,000 30
Var0004	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,17 1,000 30	,00 1,000 30	-,56 1,000 30	1,00 1,000 30	-,07 1,000 30	,01 1,000 30	-,08 1,000 30	,26 1,000 30	,05 1,000 30	,13 1,000 30	,02 1,000 30	-,07 1,000 30	,34 1,000 30	-,01 1,000 30	,17 1,000 30	-,04 1,000 30	,05 1,000 30	,22 1,000 30	-,12 1,000 30	-,03 1,000 30	,26 1,000 30	-,21 1,000 30	-,26 1,000 30	-,16 1,000 30	-,16 1,000 30	-,12 1,000 30	-,17 1,000 30	,28 1,000 30	-,28 1,000 30	-,27 1,000 30	,07 1,000 30	,05 1,000 30	,17 1,000 30	,30 1,000 30
Var0005	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,17 1,000 30	,00 1,000 30	,02 1,000 30	-,07 1,000 30	1,00 1,000 30	,71 1,000 30	,60 1,000 30	,15 1,000 30	,50 1,000 30	,15 1,000 30	,32 1,000 30	,17 1,000 30	,16 1,000 30	,71 1,000 30	-,13 1,000 30	,06 1,000 30	,21 1,000 30	,06 1,000 30	-,06 1,000 30	-,12 1,000 30	-,05 1,000 30	,07 1,000 30	-,10 1,000 30	,43 1,000 30	,24 1,000 30	,29 1,000 30	,30 1,000 30	,17 1,000 30	,25 1,000 30	,49 1,000 30	,32 1,000 30	,39 1,000 30	,03 1,000 30	,06 1,000 30
Var0006	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,46 1,000 30	,21 1,000 30	,17 1,000 30	,01 1,000 30	,71 1,000 30	1,00 1,000 30	,61 1,000 30	,48 1,000 30	,32 1,000 30	,51 1,000 30	,31 1,000 30	,44 1,000 30	,18 1,000 30	,79 1,000 30	,04 1,000 30	,20 1,000 30	,37 1,000 30	-,05 1,000 30	-,13 1,000 30	-,24 1,000 30	,07 1,000 30	-,01 1,000 30	-,07 1,000 30	,48 1,000 30	,42 1,000 30	,36 1,000 30	,47 1,000 30	,46 1,000 30	,00 1,000 30	,42 1,000 30	,23 1,000 30	,29 1,000 30	,21 1,000 30	,20 1,000 30
Var0007	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,22 1,000 30	,00 1,000 30	,36 1,000 30	-,08 1,000 30	,60 1,000 30	,61 1,000 30	1,00 1,000 30	,14 1,000 30	,12 1,000 30	,26 1,000 30	,19 1,000 30	,01 1,000 30	,06 1,000 30	,68 1,000 30	,17 1,000 30	,02 1,000 30	,14 1,000 30	-,25 1,000 30	,01 1,000 30	-,11 1,000 30	-,20 1,000 30	,30 1,000 30	-,15 1,000 30	,45 1,000 30	,16 1,000 30	,34 1,000 30	,29 1,000 30	,22 1,000 30	,39 1,000 30	,32 1,000 30	,50 1,000 30	,14 1,000 30	-,13 1,000 30	
Var0008	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,07 1,000 30	,27 1,000 30	-,10 1,000 30	,26 1,000 30	,15 1,000 30	,48 1,000 30	,14 1,000 30	1,00 1,000 30	,06 1,000 30	,67 1,000 30	-,02 1,000 30	,36 1,000 30	,27 1,000 30	,27 1,000 30	-,09 1,000 30	,31 1,000 30	,41 1,000 30	,35 1,000 30	-,14 1,000 30	-,36 1,000 30	,17 1,000 30	-,11 1,000 30	-,17 1,000 30	,15 1,000 30	,30 1,000 30	,15 1,000 30	,24 1,000 30	,07 1,000 30	-,27 1,000 30	,00 1,000 30	,02 1,000 30	,15 1,000 30	,43 1,000 30	,52 1,000 30
Var0009	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,02 1,000 30	,00 1,000 30	-,12 1,000 30	,05 1,000 30	,50 1,000 30	,32 1,000 30	,12 1,000 30	,06 1,000 30	1,00 1,000 30	-,24 1,000 30	,30 1,000 30	,27 1,000 30	-,04 1,000 30	,43 1,000 30	-,21 1,000 30	,03 1,000 30	,23 1,000 30	-,08 1,000 30	,02 1,000 30	-,03 1,000 30	,05 1,000 30	-,05 1,000 30	-,05 1,000 30	-,18 1,000 30	,25 1,000 30	,18 1,000 30	,02 1,000 30	,02 1,000 30	,32 1,000 30	,32 1,000 30	,25 1,000 30	,34 1,000 30	-,16 1,000 30	,03 1,000 30
Var0010	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,23 1,000 30	,26 1,000 30	,02 1,000 30	,13 1,000 30	,15 1,000 30	,51 1,000 30	,26 1,000 30	,67 1,000 30	-,24 1,000 30	1,00 1,000 30	,29 1,000 30	,09 1,000 30	,36 1,000 30	,22 1,000 30	,34 1,000 30	,34 1,000 30	,57 1,000 30	,20 1,000 30	,16 1,000 30	,05 1,000 30	,38 1,000 30	,01 1,000 30	-,07 1,000 30	,15 1,000 30	,12 1,000 30	,00 1,000 30	,16 1,000 30	,23 1,000 30	-,26 1,000 30	,00 1,000 30	,16 1,000 30	,28 1,000 30	,48 1,000 30	,34 1,000 30
Var0011	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,09 1,000 30	,00 1,000 30	-,10 1,000 30	,02 1,000 30	,32 1,000 30	,31 1,000 30	,19 1,000 30	-,02 1,000 30	,30 1,000 30	,29 1,000 30	1,00 1,000 30	-,04 1,000 30	,17 1,000 30	,42 1,000 30	,52 1,000 30	-,13 1,000 30	,27 1,000 30	-,11 1,000 30	,25 1,000 30	,33 1,000 30	,30 1,000 30	,22 1,000 30	,20 1,000 30	,00 1,000 30	,04 1,000 30	-,25 1,000 30	-,06 1,000 30	-,09 1,000 30	,00 1,000 30	,00 1,000 30	,11 1,000 30	,32 1,000 30	,14 1,000 30	,20 1,000 30
Var0012	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,40 1,000 30	,41 1,000 30	,15 1,000 30	-,07 1,000 30	,17 1,000 30	,44 1,000 30	,01 1,000 30	,36 1,000 30	,27 1,000 30	,09 1,000 30	-,04 1,000 30	1,00 1,000 30	-,31 1,000 30	,48 1,000 30	-,35 1,000 30	,58 1,000 30	,39 1,000 30	-,32 1,000 30	-,61 1,000 30	-,16 1,000 30	-,06 1,000 30	-,39 1,000 30	,06 1,000 30	,47 1,000 30	,69 1,000 30	,47 1,000 30	,57 1,000 30	,46 1,000 30	,00 1,000 30	,41 1,000 30	,04 1,000 30	-,03 1,000 30	,21 1,000 30	-,04 1,000 30
Var0013	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,09 1,000 30	-,22 1,000 30	-,44 1,000 30	,34 1,000 30	,16 1,000 30	,18 1,000 30	,06 1,000 30	,27 1,000 30	-,04 1,000 30	,36 1,000 30	,17 1,000 30	-,31 1,000 30	1,00 1,000 30	,01 1,000 30	,37 1,000 30	,03 1,000 30	,21 1,000 30	-,06 1,000 30	,10 1,000 30	-,19 1,000 30	,31 1,000 30	-,09 1,000 30	-,44 1,000 30	,00 1,000 30	-,24 1,000 30	,00 1,000 30	,10 1,000 30	-,09 1,000 30	,00 1,000 30	,00 1,000 30	-,17 1,000 30	,27 1,000 30	,33 1,000 30	,37 1,000 30
Var0014	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,33 1,000 30	,21 1,000 30	,17 1,000 30	-,01 1,000 30	,71 1,000 30	,79 1,000 30	,68 1,000 30	,27 1,000 30	,43 1,000 30	,22 1,000 30	,42 1,000 30	,48 1,000 30	,01 1,000 30	1,00 1,000 30	,17 1,000 30	,17 1,000 30	,22 1,000 30	-,05 1,000 30	-,22 1,000 30	-,16 1,000 30	-,23 1,000 30	,01 1,000 30	-,02 1,000 30	,61 1,000 30	,38 1,000 30	,48 1,000 30	,53 1,000 30	,33 1,000 30	,21 1,000 30	,63 1,000 30	,31 1,000 30	,40 1,000 30	,16 1,000 30	-,15 1,000 30

Var0057	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.13 .481 30	-.32 .082 30	.00 1.000 30	-.04 .849 30	.16 .399 30	-.05 .776 30	-.03 .894 30	-.31 .094 30	.16 .387 30	-.27 .150 30	.17 .379 30	.06 .781 30	-.26 .172 30	-.08 .670 30	-.29 .115 30	-.29 .115 30	-.04 .849 30	.17 .379 30	.14 .463 30	.28 .138 30	.30 .105 30	.22 .247 30	.26 .159 30	-.37 .043 30	.21 .261 30	.00 1.000 30	.09 .626 30	.13 .481 30	.00 1.000 30	.00 1.000 30	-.17 .379 30	-.32 .085 30	.05 .781 30	.20 .299 30		
Var0058	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.41 .026 30	.00 1.000 30	.07 .704 30	-.02 .923 30	.24 .197 30	.18 .347 30	.12 .544 30	.02 .927 30	.19 .324 30	-.05 .789 30	.08 .658 30	.56 .001 30	-.27 .144 30	.23 .216 30	-.40 .030 30	.35 .060 30	.35 .059 30	.42 .020 30	-.42 .020 30	.06 .744 30	.15 .422 30	-.17 .382 30	.04 .842 30	.00 1.000 30	.51 .004 30	.38 .040 30	.52 .004 30	.41 .026 30	.00 1.000 30	.33 .079 30	-.08 .658 30	-.08 .672 30	.29 .114 30	.10 .602 30		
Var0059	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.16 .395 30	.00 1.000 30	.30 .105 30	-.26 .160 30	-.10 .613 30	-.19 .320 30	.08 .659 30	-.17 .378 30	-.23 .212 30	.08 .670 30	.20 .287 30	.06 .737 30	-.31 .097 30	-.02 .932 30	.01 .938 30	.24 .208 30	.23 .221 30	.30 .105 30	.11 .556 30	.33 .071 30	.02 .905 30	-.07 .730 30	.15 .436 30	.00 1.000 30	.18 .353 30	.00 1.000 30	.11 .556 30	.18 .395 30	.00 1.000 30	.00 1.000 30	.05 .792 30	.05 .800 30	-.02 .933 30	-.21 .272 30		
Var0060	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.09 .640 30	.00 1.000 30	.10 .616 30	-.27 .154 30	.53 .002 30	.23 .212 30	.49 .006 30	-.21 .271 30	.25 .190 30	-.07 .724 30	.11 .559 30	.04 .853 30	-.17 .367 30	.31 .099 30	-.20 .299 30	.13 .491 30	.22 .247 30	.11 .559 30	.06 .745 30	.29 .124 30	.13 .792 30	.06 .154 30	.29 .287 30	-.05 .186 30	.27 .853 30	-.20 .186 30	.25 .745 30	-.04 .640 30	.25 1.000 30	.06 .018 30	.09 .167 30	.00 .085 30	.26 .853 30	.32 .299 30	.04 .299 30	-.20 .299 30
Var0061	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.08 .661 30	.00 1.000 30	.02 .907 30	-.14 .473 30	.40 .029 30	.28 .129 30	.46 .011 30	-.01 .977 30	-.03 .893 30	.28 .136 30	.36 .048 30	-.22 .253 30	.31 .099 30	.25 .191 30	.35 .056 30	.12 .519 30	.29 .120 30	.00 1.000 30	.17 .378 30	.39 .033 30	.19 .319 30	.22 .239 30	.08 .688 30	.26 .162 30	-.03 .862 30	.26 .162 30	.28 .141 30	.08 1.000 30	.00 .104 30	.29 .125 30	.40 .029 30	.18 .347 30	.12 .519 30	.12 .519 30		
Var0062	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.37 .046 30	.00 1.000 30	.19 .320 30	-.01 .946 30	.10 .816 30	.09 .622 30	.29 .116 30	-.07 .973 30	-.11 .713 30	.24 .192 30	.06 .754 30	-.04 .816 30	-.09 .630 30	.33 .078 30	.36 .049 30	.01 .951 30	.25 .188 30	.06 .754 30	.09 .641 30	.37 .041 30	.02 .925 30	.14 .450 30	.25 .179 30	.27 .154 30	.04 .816 30	.40 .028 30	.25 .174 30	.37 .046 30	.23 .219 30	.46 .010 30	.34 .068 30	.21 .266 30	-.01 .947 30	-.51 .004 30		
Var0063	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.02 .909 30	-.32 .088 30	.02 .902 30	-.13 .510 30	-.13 .491 30	-.08 .692 30	.00 .983 30	.06 .743 30	.26 .025 30	.03 .167 30	-.51 .886 30	.38 .004 30	-.24 .040 30	.27 .211 30	-.21 .144 30	-.13 .268 30	-.08 .510 30	.24 .667 30	.05 .195 30	.05 .874 30	.30 .795 30	.03 .103 30	.05 .795 30	-.05 .046 30	-.27 .150 30	.02 1.000 30	.02 .936 30	.02 .909 30	.00 1.000 30	-.63 .886 30	-.03 .491 30	-.13 .230 30	.23 .144 30	.27 .144 30		
Var0064	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.10 .605 30	.00 1.000 30	-.23 .218 30	.24 .200 30	-.12 .537 30	-.14 .463 30	-.21 .277 30	.03 .894 30	-.15 .427 30	.17 .360 30	.12 .519 30	-.27 .145 30	.19 .319 30	-.38 .039 30	.07 .705 30	-.14 .447 30	.08 .673 30	-.07 .699 30	.34 .065 30	-.14 .474 30	.28 .138 30	.08 .673 30	-.28 .138 30	-.33 .076 30	-.19 .302 30	-.66 .000 30	-.46 .008 30	-.10 .605 30	.00 1.000 30	-.57 .001 30	-.37 .046 30	.02 .902 30	.04 .838 30	.29 .122 30	.29 .122 30	
Var0065	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.15 .437 30	.00 1.000 30	.16 .405 30	-.15 .414 30	.03 .895 30	-.12 .515 30	.09 .629 30	-.07 .710 30	-.05 .813 30	.15 .417 30	.18 .331 30	.06 .759 30	-.15 .435 30	.08 .670 30	.22 .251 30	.22 .251 30	.36 .050 30	.24 .208 30	.10 .590 30	.52 .003 30	.15 .415 30	.33 .078 30	.20 .284 30	.18 .352 30	-.06 .759 30	.18 .352 30	.10 .590 30	.15 .437 30	.00 1.000 30	.31 .101 30	.08 .679 30	.18 .352 30	.14 .454 30	-.25 .188 30	-.25 .188 30	
Var0066	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.29 .121 30	.00 1.000 30	-.31 .095 30	.21 .265 30	-.23 .220 30	-.18 .352 30	-.40 .027 30	.17 .355 30	-.06 .756 30	.34 .068 30	.24 .200 30	-.11 .546 30	.14 .448 30	.11 .092 30	-.07 .576 30	.21 .710 30	.12 .265 30	.30 .526 30	.18 .105 30	.44 .347 30	.05 .016 30	-.03 .783 30	-.40 .886 30	-.27 .027 30	-.54 .152 30	-.54 .002 30	-.29 .121 30	-.23 .215 30	-.47 .009 30	-.24 .200 30	.00 1.000 30	.17 .363 30	.28 .129 30	.28 .129 30		
Var0067	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.15 .437 30	.00 1.000 30	.16 .405 30	-.15 .414 30	.03 .895 30	-.12 .515 30	.09 .629 30	-.07 .710 30	-.05 .813 30	.15 .417 30	.18 .331 30	.06 .759 30	-.15 .435 30	.08 .670 30	.22 .251 30	.22 .251 30	.36 .050 30	.24 .208 30	.10 .590 30	.52 .003 30	.15 .415 30	.33 .078 30	.20 .284 30	.18 .352 30	-.06 .759 30	.18 .352 30	.10 .590 30	.15 .437 30	.00 1.000 30	.31 .101 30	.08 .679 30	.18 .352 30	.14 .454 30	-.25 .188 30	-.25 .188 30	
Var0068	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.17 .373 30	-.31 .101 30	.02 .906 30	.02 .928 30	.03 .895 30	-.25 .179 30	.09 .629 30	-.23 .212 30	-.24 .204 30	-.16 .385 30	.18 .331 30	-.44 .014 30	-.01 .944 30	-.17 .355 30	-.02 .935 30	-.48 .007 30	-.15 .414 30	-.08 .679 30	.32 .083 30	.09 .646 30	.15 .415 30	.50 .005 30	.20 .284 30	.00 1.000 30	-.31 .097 30	-.35 .056 30	-.34 .069 30	-.17 .373 30	.00 1.000 30	-.31 .101 30	-.18 .331 30	-.13 .507 30	-.23 .213 30	-.02 .935 30	-.02 .935 30	
Var0069	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.37 .046 30	.00 1.000 30	.19 .320 30	-.01 .946 30	.10 .816 30	.09 .622 30	.29 .116 30	-.07 .973 30	-.11 .713 30	.24 .192 30	.06 .754 30	-.04 .816 30	-.09 .630 30	.33 .078 30	.36 .049 30	.01 .951 30	.25 .188 30	.06 .754 30	.09 .641 30	.37 .041 30	.02 .925 30	.14 .450 30	.25 .179 30	.27 .154 30	.04 .816 30	.40 .028 30	.25 .174 30	.37 .046 30	.23 .219 30	.46 .010 30	.34 .068 30	.21 .266 30	-.01 .947 30	-.51 .004 30		
Var0070	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.44 .015 30	.13 .501 30	.16 .408 30	-.11 .550 30	.50 .005 30	.50 .005 30	.49 .006 30	.27 .149 30	.17 .372 30	.53 .002 30	.47 .009 30	.31 .101 30	.08 .862 30	.54 .002 30	.19 .316 30	.35 .055 30	.74 .000 30	.27 .148 30	.03 .875 30	.38 .039 30	.34 .069 30	.16 .386 30	.12 .532 30	.41 .023 30	.36 .054 30	.44 .016 30	.46 .010 30	.44 .015 30	.03 .893 30	.62 .003 30	.34 .069 30	.47 .008 30	.04 .818 30	.04 .818 30		

Lampiran 6. Uji Reliabilitas**1. Variabel Akuntansi Kreatif**

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,74	12

2. Variabel Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,91	35

3. Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,82	12

4. Variabel *Reward* dan *Punishment*

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,85	17

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	562,166	22	25,553	4,603	,000
		Linearity	376,608	1	376,608	67,839	,000
		Deviation from Linearity	185,558	21	8,836	1,592	,082
	Within Groups		338,644	61	5,552		
	Total		900,810	83			

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	521,515	17	30,677	5,338	,000
		Linearity	450,879	1	450,879	78,456	,000
		Deviation from Linearity	70,636	16	4,415	,768	,714
	Within Groups		379,294	66	5,747		
	Total		900,810	83			

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	519,770	18	28,876	4,926	,000
		Linearity	419,742	1	419,742	71,602	,000
		Deviation from Linearity	100,028	17	5,884	1,004	,466
	Within Groups		381,039	65	5,862		
	Total		900,810	83			

B. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,09692103
Most Extreme Differences	Absolute		,085
	Positive		,085
	Negative		-,077
Test Statistic			,085
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.

C. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	5,112	4,187		1,221	,226			
X1	-,115	,026	-,195	-4,356	,000	,690	1,450	
X2	,463	,036	,549	12,983	,000	,774	1,291	
X3	,372	,027	,548	13,779	,000	,875	1,143	

a. Dependent Variable: Y

D. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	5,112	4,187		1,221	,226			
X1	-,115	,026	-,195	-4,356	,000	,690	1,450	
X2	,463	,036	,549	12,983	,000	,774	1,291	
X3	,372	,027	,548	13,779	,000	,875	1,143	

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8. Uji Hipotesis

A. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 ^a	,418	,411	2,528

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376,608	1	376,608	58,912	,000 ^b
	Residual	524,201	82	6,393		
	Total	900,810	83			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68,907	5,278		13,056	,000
	X1	-,381	,050	-,647	-7,675	,000

a. Dependent Variable: Y

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap keputusan Akuntan Internal

Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,501	,494	2,342

a. Predictors: (Constant), X2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450,879	1	450,879	82,173	,000 ^b
	Residual	449,930	82	5,487		
	Total	900,810	83			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,583	2,426		2,714	,008
	X2	,596	,066	,707	9,065	,000

a. Dependent Variable: Y

C. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap keputusan Akuntan

Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,466	,459	2,422

a. Predictors: (Constant), X3

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419,742	1	419,742	71,547	,000 ^b
	Residual	481,067	82	5,867		
	Total	900,810	83			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,322	2,747		1,937	,056
	X3	,463	,055	,683	8,459	,000

a. Dependent Variable: Y

D. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap keputusan Akuntan Internal Perusahaan dalam melakukan Praktik Akuntansi Kreatif

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	,889	,885	1,117

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	800,941	3	266,980	213,865	,000 ^b
	Residual	99,869	80	1,248		
	Total	900,810	83			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,112	4,187		1,221	,226
	X1	-,115	,026	-,195	-4,356	,000
	X2	,463	,036	,549	12,983	,000
	X3	,372	,027	,548	13,779	,000

a. Dependent Variable: Y