

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja auditor adalah salah satu profesi yang sangat berperan penting dalam dunia bisnis. Informasi keuangan yang disajikan oleh pihak manajemen kepada masyarakat kemungkinan mengandung adanya pengaruh kepentingan pihak manajemen perusahaan dalam menyampaikan hasil usaha dan posisi keuangan yang menguntungkan bagi pihak manajemen perusahaan adanya kecurangan, keteledoran dan ketidakjujuran yang dilakukan dalam penyusunan laporan keuangan suatu perusahaan.

kinerja seorang auditor yang berkualitas pada tingkat individu maupun perusahaan, yang dapat mengakibatkan perkembangan profesi auditor meningkat secara pesat. meningkatnya kebutuhan jasa audit didukung oleh peraturan yang diterbitkan BAPEPAM No Kep-36/PM/2003 Tentang perusahaan yang *Go Publik* diwajibkan untuk menyampaikan laporan keuangannya yang disusun sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK), Dengan adanya peraturan tersebut, mengakibatkan banyaknya perusahaan di Indonesia membutuhkan jasa auditor yang berkualitas.

Kinerja Auditor pada proses pengauditan dituntut untuk menjadi pihak yang independen, auditor juga dituntut untuk mampu meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk audit yang dapat diandalkan oleh pihak yang membutuhkan. akuntan publik (auditor) bertanggungjawab untuk menaikan

tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan, sehingga masyarakat dapat mendapatkan informasi keuangan yang handal sebagai dasar untuk memutuskan alokasi sumber ekonomi.

Kinerja auditor dapat dikatakan baik jika dalam pelaksanaannya sesuai dengan Standar Profesional Akuntansi Publik (SPAP), dalam standar auditing. Dengan meningkatnya kinerja yang dimiliki seorang audit dalam menghadapi persaingan didunia bisnis harus terus dilakukan, dengan kinerja yang baik maka hasil yang kerja pun akan lebih berkualitas pula. Auditor juga memiliki tanggungjawab atas opini terhadap laporan keuangan yang telah di audit, sehingga auditor yang memiliki kinerja yang profesional dan berperilaku etis sehingga hasil auditnya dapat dipercaya.

Kinerja Auditor tidak hanya membutuhkan kecerdasan Emosional saja, tetapi dibutuhkan juga kecerdasan emosional dan spiritual. Kecerdasan emosional, diperlukan karena kecerdasan ini merupakan kemampuan bagi seorang auditor untuk memahami perasaan atau keinginan orang lain (pihak lain) dan keinginan atau perasaannya sendiri. Dengan memahami perasaan orang lain (pihak lain), seorang auditor akan mampu untuk mengetahui apa sebenarnya yang menjadi tujuan dan kehendak yang ingin dicapai oleh pihak yang menggunakan jasanya. Demikian juga yang berlaku bagi auditor pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Sulawesi-Selatan mereka harus mengetahui tujuan yang ingin dicapai oleh unit kerjanya sehingga auditor tersebut dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Selain itu, dengan memahami perasaan atau keinginan dirinya sendiri, seorang auditor akan mempunyai kesadaran diri untuk

mengembangkan serta memanfaatkan kemampuan yang dimiliki dengan sebaik mungkin, dengan didukung oleh pengaturan diri dan motivasi dalam bertindak dan mengambil keputusan untuk pekerjaannya, serta selalu terpacu untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi auditor tersebut.

kecerdasan emosional pada dasarnya adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi lingkungan, tidak menetap dan dalam pekerjaan seseorang. Proses yang dijalani auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor akan melatih dan meningkatkan kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan emosional dalam hal ini sikap kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial akan melatih kemampuan auditor yaitu kemampuan untuk menyadari emosi dirinya (kesadaran diri) dan mengelola perasaannya dalam hal ini mampu mengendalikan dorongan, mampu memotivasi diri dalam keadaan frustrasi, kesanggupan untuk tegar, mengatur suasana hati yang reaktif serta mampu berempati dan mempunyai keterampilan sosial dengan orang lain.

Kecerdasan spiritual dapat digunakan ketika mengalami masalah baik dan jahat, hidup dan mati, dan asal-usul sejati dari penderitaan. Seseorang sering berusaha merasionalkan masalah semacam ini atau terhanyut secara emosional. Seseorang dapat memiliki kecerdasan spiritual secara utuh namun untuk mendapatkan hal tersebut terkadang ia harus menderita, sakit, kehilangan dan tetap tabah menghadapinya. Begitupula bila terjadi hubungan yang baik dengan

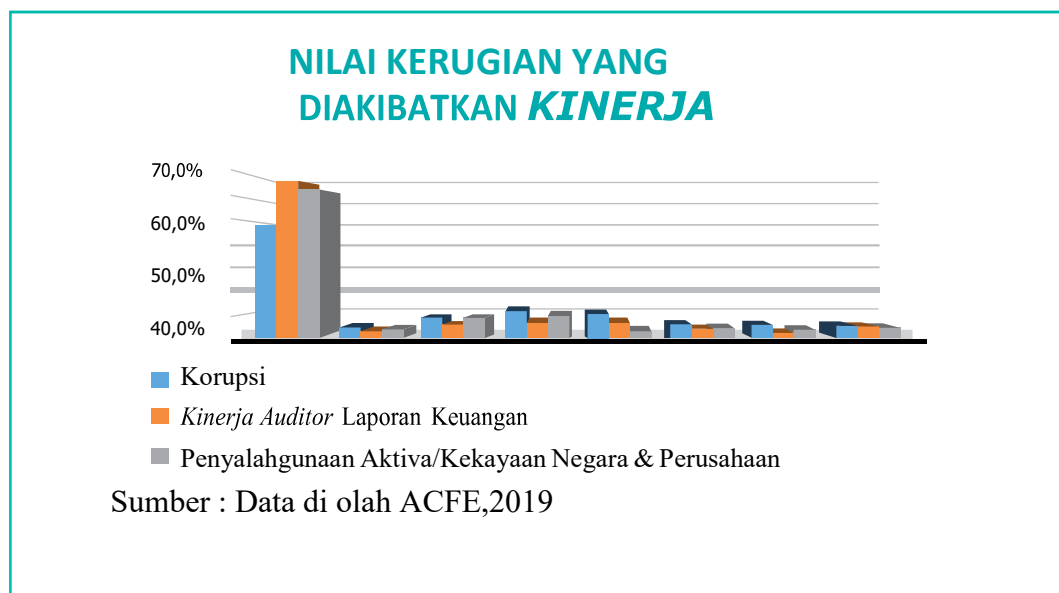
penciptanya maka, hubungan baik antara sesama manusia akan berjalan baik.. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi mungkin menjalankan agama tertentu namun tidak secara picik, eksklusif, fanatik, atau prasangka. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi dapat memiliki kualitas spiritual tanpa beragama sama sekali. Dengan kecerdasan spiritual seseorang yang berprofesi sebagai Auditor akan berusaha untuk menghindari *Praud* dalam proses pengauditan dan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh ACFE Indonesia Chapter terhadap 239 responden menunjukkan bahwa Kinerja Auditor yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah Korupsi dengan persentase 64.4% atau dipilih oleh 154 responden. Jenis Kinerja Auditor selanjutnya yaitu Penyalahgunaan Aset/Kekayaan Negara dan Perusahaan dengan persentase 28.9% atau dipilih oleh 69 responden, sedang Kinerja Auditor Laporan Keuangan sebesar 6.7% atau dipilih oleh 16 responden.



### Nilai Kerugian akibat *Kinerja Auditor* Paling Merugikan di Indonesia

NILAI KERUGIAN	Korupsi	<i>Kinerja Auditor</i> Laporan Keuangan	Penyalahgunaan Aset/Kekayaan Negara & Perusahaan
Rp. ≤10 Juta	48,1%	67,4%	63,6 %
Rp.10 Juta - 50 Juta	4,2%	2,9%	3,3%
Rp.50 Juta - 100 Juta	8,4%	5,4%	8,8%
Rp.100 Juta - 500 Juta	11,7%	6,7%	9,6%
Rp.500 Juta - 1 Milyar	10,9%	6,7%	2,9%
Rp.1 Milyar - 5 Milyar	5,9%	3,8%	3,8%
Rp.5 Milyar - 10 Milyar	5,4%	2,1%	3,4%
Rp. >10 Milyar	5,4%	5,0%	4,6%



Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kerugian terbesar akibat *Kinerja Auditor* berasal dari tindakan korupsi. Hal ini menandakan bahwa berbagai kasus *Kinerja Auditor* yang sering terjadi di Indonesia korupsi menjadi penyumbang terbesar kerugian. *Kinerja Auditor* dalam bentuk korupsi yang paling banyak untuk kerugian dibawah Rp.10 juta. Menariknya baik *Kinerja Auditor*

dalam bentuk korupsi, *Kinerja Auditor* laporan keuangan maupun penyalahgunaan aset mayoritas kasus berada dibawah Rp.10 juta, tetapi kejadian paling banyak. Disisi lain terdapat kejadian yang paling sedikit pada kasus korupsi tetapi nilai kerugiannya terbesar yaitu diatas Rp.10 milyar.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas saya tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “**Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Bpk Ri Perwakilan Provinsi Sulawesi-Selatan)**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun Rumusan Masalah pada penelitian ini Berdasarkan latar belakang di atas yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK RI Perwakilan Sulawesi-Selatan?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK RI Perwakilan Sulawesi-Selatan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK RI Perwakilan Sulawesi-Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor pada Kantor BPK RI Perwakilan Sulawesi-Selatan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat teoritis**

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi dan sumbangan konseptual bagi peneliti maupun penggunaannya dalam rangka mengembangkan dan menambah pengetahuan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.

### **1.4.2 Manfaat praktis**

#### **a. Bagi Auditor**

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai kebijakan terhadap auditor mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor.

#### **b. Bagi Peneliti Lain**

Dapat digunakan sebagai acuan atau menjadi referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang sejenis.

#### **c. Bagi Mahasiswa**

Dapat dijadikan sebagai media belajar dalam menyelesaikan masalah secara ilmiah.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Auditor**

##### **2.1.1 Definisi Kinerja**

Kinerja merupakan penampilan individu atau kelompok secara personil, tidak hanya terbatas hanya pada yang memangku jabatan fungsional maupun struktural namun juga pada keseluruhan jajaran personil dalam suatu organisasi (Ilyas,2002). Penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil karya dalam suatu organisasi melalui instrumen kinerja dan pada hakikatnya merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kinerja personil dengan membandingkan dengan standar baku penampilan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tanggungjawabnya sesuai dengan tugas yang diberikannya (Mangkunegaran dalam Kusri,2008).

Kualitas dan tingkat kinerja seorang audit ditentukan oleh beberapa faktor baik perseorangan maupun lingkungan. Menurut Gibson (1997) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku, yaitu faktor individu berasal dari dalam diri seseorang, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu berupa motivasi, kemampuan pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan juga sikap. Faktor organisasi yaitu berupa struktur organisasi, rekan sejawat, pemimpin, rancangan kerja, beban pekerjaan, dan kondisi kerja.

Tiffic dan Mc Cormick dalam Widiarti (2007) menyatakan ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja yaitu :



Variabel Situasional, yaitu variabel yang meliputi (1) faktor fisik meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik dan (2) faktor sosial dan organisasi yaitu meliputi peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis pelatihan dan pengawasan sistem upah dan lingkungan sosial. Variabel individual, yaitu variabel yang meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat, motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan dan faktor individual lainnya.

Menurut Minner dalam Alwani (2009) dimensi kerja yaitu ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual ditempat kerja, mencakup beberapa hal yaitu : *Quality of output* yaitu Kinerja individu dinyatakan baik jika kualitas output yang dihasilkan lebih baik atau paling tidak mendekati sama dengan target yang ditentukan. *Quantity of output* adalah Kinerja seseorang diukur dari jumlah output yang dihasilkan. Seorang individu dinyatakan memiliki kinerja yang baik jika kuantitas output yang dicapai melebihi atau paling tidak sama dengan target yang telah ditentukan. *Time work* yaitu salah satu dimensi waktu juga menjadi pertimbangan dalam mengukur kinerja seseorang. Dengan tidak mengabaikan kuantitas output yang ingin dicapai . seseorang dikatakan mempunyai kinerja yang baik jika individu tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu bahkan mampu melakukan penghematan waktu dan *Corporation with other work* adalah Kinerja yang dapat dinilai dari kemampuan individu untuk dapat tetap bersifat kooperatif dengan pekerja yang lain yang juga harus menyelesaikan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2001) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Kinerja merupakan salah satu gabungan dari tiga faktor yang penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi kerja. Semakin tinggi faktor di atas, maka semakin tinggi pula kinerja seorang auditor.

Menurut Jackson (2002) ada beberapa standar kinerja, diantaranya yaitu: (1) Istimewa yaitu Seseorang dapat dikatakan berhasil pada kriteria pekerjaan, sehingga catatan khusus harus dibuat. (2) Sangat baik yaitu Kinerja pada tingkat ini adalah kinerja yang lebih baik dari rata-rata didalam unit, dengan menggunakan standar yang umum yaitu (3) Memuaskan adalah Kinerja pada tingkat ini pada batas waktu atau sedikit diatas standar minimal. Pada tahap ini seseorang diharapkan sudah sangat berpengalaman dan kompeten. (4) Rata-rata Kinerja ini berada dibawah standard minimal dari dimensi pekerjaan, dan (5) Tidak memuaskan yaitu tingkat Kinerja pada tingkat ini adalah berada dibawah standard yang diterima, dan juga ada pernyataan serius apakah orang ini mampu meningkatkan diri untuk memenuhi standard minimal.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja auditor adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disimpulkan, dan perencanaan kerja (Ahmad,2009) yaitu : (1) Kualitas kerja yaitu seperangkat hasil atau nilai yang menitik beratkan pada mutu kerja. (2) Kuantitas kerja yaitu menitik beratkan pada

hasil seberapa banyak yang dihasilkan seseorang dalam bekerja pada satuan waktu atau periode tertentu. (3) Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu kemampuan seseorang dapat dilihat pada seberapa besar dia memahami apa yang dikerjakannya serta tanggungjawab apa yang harus dilaksanakannya. (4) Pendapat atau pernyataan yang disimpulkan, yaitu kemampuan seseorang untuk mampu mengambil kesimpulan terhadap ide atau hasil kerja yang diberikan kemudian diterapkan sesuai prosedur kerja. (5) Perencanaan kerja, merupakan suatu rangkaian kerja untuk melakukan persiapan guna menunjang pelaksanaan kerja sampai dengan pada pencapaian hasil kerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan salah satu usaha yang dilakukan seseorang untuk mampu mencapai tujuan dalam menghadapi tugas yang telah diterima.

### **2.1.2 Definisi Auditor**

Definisi Auditor menurut Mulyadi (2013:1) adalah sebagai berikut.

“Auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji”.

Sedangkan menurut Arens, Elder dan Beasley (2012:4) dalam Herman Wibowo adalah sebagai berikut :“Auditor adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”.

Auditor harus mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Pimpinan APIP harus yakin bahwa latar belakang pendidikan dan kompetensi teknis auditor memadai untuk pekerjaan audit yang akan dilaksanakan. Pimpinan APIP wajib menciptakan kriteria yang memadai tentang pendidikan dan pengalaman dalam mengisi posisi auditor di lingkungan APIP (Permenpan, 2008).

Auditor APIP harus mempunyai tingkat pendidikan formal minimal Strata Satu (S-1) atau yang setara. Agar tercipta kinerja audit yang baik maka APIP harus mempunyai kriteria tertentu dari auditor yang diperlukan untuk merencanakan audit, mengidentifikasi kebutuhan profesional auditor dan untuk mengembangkan teknik dan metodologi audit agar sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi unit yang dilayani oleh APIP. Untuk itu APIP juga harus mengidentifikasi keahlian yang belum tersedia dan mengusulkannya sebagai bagian dari proses rekrutmen. Aturan tentang tingkatan pendidikan formal minimal dan pelatihan yang diperlukan harus dievaluasi secara periodik guna menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi unit yang dilayani oleh APIP (Permenpan, 2008).

Sesuai dengan standar umum dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) bahwa auditor disyaratkan memiliki kecerdasan yang cukup dalam profesi yang ditekuninya, serta dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam industri-industri yang mereka audit (Arens et al., 2011). Pengalaman juga mampu memberikan dampak pada setiap keputusan yang diambil dalam pelaksanaan audit sehingga diharapkan setiap keputusan yang

diambil merupakan keputusan yang tepat. Tubs, (1992) dalam Putri (2013:5) menyatakan bahwa auditor berpengalaman memiliki keunggulan dalam hal mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan secara akurat, serta mencari penyebab kesalahan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki auditor maka auditor akan semakin baik pula kualitas audit yang dihasilkan.

Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Tugas seorang auditor adalah memeriksa terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah ditentukan IAI (Ikatan Akuntan Indonesia). Hal ini menunjukkan bahwa auditor bertanggung jawab atas opini yang diberikan terhadap laporan keuangan yang diterbitkan (Sapariyah, 2011).

Seorang auditor yang mempertahankan integritas, akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Auditor yang mempertahankan obyektivitas, akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan dan permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Di samping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya (Trisnaningsih, 2007).

Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain. Auditor yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Sapariyah, 2011).

### **2.1.3 Teori Atribusi**

Menurut Luthans (2005), teori atribusi mengaju pada bagaimana seseorang mampu menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya. Atribusi adalah suatu proses kognitif dimana orang mampu menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Secara umum terdapat dua jenis atribusi yang terdapat pada orang, yaitu atribusi disposisional, yaitu menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi dan kemampuan, dan atribusi situasional yaitu atribusi yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain. Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan internal (atribut lingkungan seperti aturan etika dan cuaca) itu bersama-sama

menentukan perilaku manusia. Orang akan berbeda jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

Menurut Kelly dalam Gibson (1994) penentuan atribusi penyebab apakah seseorang dipengaruhi oleh faktor internal atau faktor eksternal yaitu sebagai berikut : (1.) Konsensus, yaitu perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama. (2) Kekhususan, yaitu perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dengan situasi yang berlainan. (3) Konsistensi, yaitu perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Menurut Fritz Heider sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005).

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersamasama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu,

misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Proses atribusi adalah proses persepsi dalam menentukan apakah perilaku atau kejadian yang diamati disebabkan oleh sebagian besar dari faktor internal atau faktor eksternal. Tindakan atau kejadian dalam faktor internal yaitu termasuk kemampuan atau motivasi seseorang, sedangkan tindakan atau kejadian dalam faktor eksternal yaitu termasuk faktor dari orang lain, atau hanya keberuntungan (Wibowo, 2014:63). Proses persepsi ini penting karena dalam proses persepsi mampu membentuk hubungan sebab-akibat, dan dapat mempengaruhi bagaimana kita merespon perilaku orang lain dan bagaimana kita bertindak di waktu yang akan datang. Bagaimana kita bereaksi terhadap kinerja buruk rekan kerja, tergantung pada atribusi internal atau eksternal kita terhadap kinerja tersebut (Wibowo 2014:64).



Dalam hidupnya, seseorang akan membentuk ide tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan dispositional attributions dan situational attributions (Luthans, 2005). Dispositional attributions atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan situational attributions atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Dengan kata lain, setiap tindakan atau ide yang akan dilakukan oleh seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal individu tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi auditor terhadap kualitas hasil audit, khususnya pada karakteristik personal auditor itu sendiri. Pada dasarnya karakteristik personal seorang auditor merupakan salah satu penentu terhadap kinerja auditor yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa teori atribusi yang dapat digunakan untuk dasar menentukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang (auditor). Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu diantaranya adalah kecerdasan

emosional dan kecerdasan spiritual, sedangkan faktor eksternal yang mampu mempengaruhi seorang auditor yaitu tekanan waktu.

## **2.2 Kecerdasan Emosional**

### **2.2.1 Definisi Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan Emosional (*EQ*) adalah suatu kecerdasan yang merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengenali emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain . Kecerdasan emosional ke dalam lima unsur. Kelima unsur tersebut dikelompokkan ke dalam dua kecakapan, yaitu kecakapan pribadi yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri dan motivasi, kecakapan sosial yang meliputi empati dan keterampilan sosial. Sifat emosional yang ada pada diri seseorang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang, terkadang apabila tingkat emosional seseorang tidak stabil, akan mampu membuat seseorang sulit untuk berkonsentrasi dalam mengerjakan sesuatu. Tingkat emosional seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan sekitar karena banyaknya tuntutan yang harus dihadapi.

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan oleh psikolog Petersolovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire pada tahun 1990, dengan menyebutkan kualifikasi-kualifikasi emosi manusia yang meliputi empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, pengendalian amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan dan kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat.

Kecerdasan (*intelligence*) berasal dari bahasa latin "*intelligere*" yang berarti menghubungkan atau menyatukan satu sama lain. Kecerdasan adalah daya reaksi penyesuaian yang cepat dan tepat, baik secara fisik atau mental terhadap pengalaman-pengalaman baru, membuat pengalaman dan pengetahuan yang telah dimiliki siap untuk dipakai apabila dihadapkan pada fakta-fakta atau kondisi baru. Menurut W.Stern, kecerdasan adalah kesanggupan jiwa untuk dapat menyesuaikan diri dengan cepat dan tepat. Sedangkan menurut Alfred Binet, seorang tokoh utama perintis pengukuran *intelligence* yang hidup antara tahun 1857-1911, mendefinisikan inteligensi sebagai tindakan yang terdiri atas tiga komponen, yaitu: a. Kemampuan untuk mengarahkan pikiran. b. Kemampuan mengubah arah tindakan bila tindakan tersebut telah dilaksanakan. c. Kemampuan mengkritik diri sendiri.

Aristoteles dalam *Nicomachean Ethics* menulis siapapun bisa marah, marah itu mudah. Tetapi, marah pada orang yang tepat, dengan kadar yang sesuai, pada waktu yang tepat, demi tujuan yang benar, dan dengan cara yang baik, bukanlah hal yang mudah. Davidson dalam *Goleman* menemukan bahwa orang yang tangguh sudah memulai menghambat rasa tertekan selama situasi stress berlangsung. Mereka adalah orang-orang yang optimistik dan berorientasi pada tindakan. Jika ada orang yang mengalami masalah dalam hidupnya, mereka langsung berfikir bagaimana cara memperbaikinya.

Kecerdasan emosional yang dimiliki auditor dapat membantu auditor dalam berkomunikasi dengan klien dan mampu mengerti kemauan klien selama tidak melanggar kode etik di Indonesia. Beberapa penelitian menyatakan

kecerdasan emosional dan spiritual memainkan peran yang penting dalam kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Alwani (2017) kinerja auditor dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Sojka (2003) dan Hananto (2004) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Menurut Martin dalam Trihandini (2005) kinerja seseorang tidak hanya dapat dilihat pada kemampuan kinerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai diri dan mengelolah diri serta kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

Kinerja seseorang tidak hanya dapat dilihat dari kemampuan yang sempurna, namun juga kemampuan menguasai diri dan mengolah diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin,2000). Chermis dalam Prihandini (2005) mengungkapkan bahwa meskipun seseorang memiliki kinerja yang baik, tetapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak dapat berinteraksi dengan orang lain dengan baik, maka kinerjanya tidak akan berkembang.

Menurut John, Robert, dan Matteson (2002) menyatakan kerja emosional dapat memodifikasi dan mengelolah organisasi dengan lebih efektif. Namun, meskipun kerja emosional dapat efektif secara organisasi, mungkin memiliki efek bagi karyawan secara individual. Beberapa penelitian menemukan bahwa mengelolah emosi merupakan hal yang sangat memancing stress dan mungkin meghasilkan kejenuhan. Asumsinya bahwa mengelolah emosi memerlukan usaha, waktu, dan energi.

Ada dua cara untuk seseorang dalam mengelolah emosinya, pertama melalui apa yang disebut *surface acting*, dimana seseorang mampu mengatur ekspresi emosionalnya, dan yang kedua melalui *deep acting* yaitu kemampuan seseorang memodifikasi perasaan untuk mengekspresikan suatu emosi yang diinginkan (John,Robert dan Matteson, 2002).

Menurut Goleman (2001), kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri serta mengelolah emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita. Kemampuan ini saling melengkapi dan berbeda dengan kemampuan akademik murni, yaitu kemampuan kognitif murni yang diukur dengan *Intelectual Quetient* (IQ).

Goleman (2001) membagi kecerdasan kedalam 5 komponen yaitu: (1) Kesadaran diri, yaitu untuk mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk mengambil keputusan pada diri sendiri. Selain itu kesadaran diri juga digunakan sebagai tolak ukur yang realisti untuk kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. (2) Pengaturan diri, adalah kemampuan menguasai diri sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksana tugas, peka terhadap perkataan hati serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi. (3) Motivasi, yaitu suatu kemampuan diri dalam menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan atau menuntun seseorang menuju sasaran. (4) Empati, suatu kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya serta menyelaraskan diri sendiri dengan orang lain. (5) Keterampilan sosial, yaitu suatu

kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan untuk mampu mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja tim.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya melalui penciptaan yang utuh untuk menerapkan nilai-nilai yang positif. Dengan adanya kecerdasan spiritual dapat membuat manusia untuk mampu berpikir lebih baik, memiliki wawasan yang jauh dan mengubah atur, yang mampu membuat seseorang bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan konsep diatas dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional pada dasarnya merupakan kemampuan mengendalikan dan menggunakan emosi pada diri sendiri. Bagaimana seseorang dapat mengelolah emosi yang ada agar menjadi lebih bermanfaat, sehingga sesuatu yang dikerjakan lebih terkendali.

### **2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional**

a. Faktor Internal Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu, dapat dimungkinkan mempengaruhi kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

b. Faktor Eksternal Adalah stimulasi dan lingkungan di mana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi: 1) Cara Stimulasi itu sendiri, kejenuhan

stimulasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi, dan 2) Lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. meningkatkan kecerdasan emosi:

- 1) Membaca situasi Dengan memperhatikan situasi sekitar, kita akan mengetahui apa yang harus dilakukan.
- 2) Mendengar dan menyimak lawan bicara Dengarkan, simak pembicaraan dan maksud dari lawan bicara, agar tidak terjadi salah paham serta dapat menjaga hubungan baik.
- 3) Siap berkomunikasi Jika terjadi suatu masalah, bicarakanlah agar tidak terjadi salah paham.
- 4) Tidak usah takut ditolak Setiap usaha terdapat dua kemungkinan, diterima atau ditolak, jadi siapkan diri dan jangan takut ditolak.
- 5) Mencoba berempati EQ tinggi biasanya di dapat pada orang-orang yang mampu berempati atau bisa mengerti situasi yang dihadapi orang lain.
- 6) Pandai memilih prioritas Ini perlu agar bisa memilih pekerjaan apa yang mendesak dan apa yang bisa ditunda.
- 7) Siap mental Situasi apapun yang akan dihadapi kita harus menyiapkan mental sebelumnya.
- 8) Ungkapan lewat kata-kata Katakan maksud dan keinginan dengan jelas dan baik, agar dapat saling mengerti.
- 9) Bersikap rasional Kecerdasan emosi berhubungan dengan perasaan, namun tetap berfikir rasional.
- 10) Fokus Konsentrasi diri pada suatu masalah yang perlu mendapat perhatian. Jangan memaksakan diri untuk menyelesaikan banyak masalah secara bersamaan.

### **2.2.3 Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kinerja Auditor.**

Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa

karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Chermis juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

kecerdasan emosional merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Secara khusus auditor membutuhkan *EQ* yang tinggi karena dalam lingkungan kerjanya auditor akan berinteraksi dengan orang banyak baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. *EQ* berperan penting dalam membentuk moral disiplin auditor. Dalam dunia kerja auditor, berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi seperti persaingan yang ketat. Tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja auditor bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan Emosionalnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seorang auditor dapat menyelesaikan masalah-masalah dalam dunia kerjanya dengan emosi yang stabil maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Dengan



kata lain, semakin baik kondisi emosional seorang auditor, maka kinerja yang akan mereka hasilkan akan semakin baik pula.

## **2.3 Kecerdasan Spiritual**

### **2.3.1 Definisi Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku serta hidup ,manusia dalam konteks dan makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan manusia yang berkenaan dengan usaha untuk memberikan penghayatan bagaimana agar hidup ini lebih bermakna.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya melalui penciptaan yang utuh untuk menerapkan nilai-nilai yang positif. Ciri utama kecerdasan spiritual ditunjukkan dengan adanya kesadaran seseorang dalam menggunakan pengalamannya sebagai penerapan bentuk nilai dan makna (Yanti,2012). Kecerdasan spiritual mengarah kepada, kejujuran ,keterbukaan,pengetahuan diri,konsentrasi diri, spiritual dogmatis (Setyawan,2004). Dengan adanya kecerdasan spiritual dapat membuat manusia untuk mampu berpikir lebih baik, memiliki wawasan yang jauh dan mengubah atur, yang mampu membuat seseorang bekerja dengan lebih baik.

Kecerdasan spiritual mampu membuat seseorang untuk mengetahui atau menemukan arti penting dari segala sesuatu. Terdapat beberapa indikasi dari kecerdasan spiritual yang telah berkembang dengan baik yaitu: Kemampuan untuk

bersikap fleksibel, adanya tingkat kesadaran yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang di ilhami oleh visi dan nilai-nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, kecenderungan untuk berpandangan holistik, kecenderungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana jika” dan berupaya untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar, memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi, spiritual non dogmatis.

Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai perasaan intuisi yang dalam keterhubungan dengan dunia luas didalam hidup manusia (Eckersley dalam febiola,2005). Kecerdasan spiritual adalah perasaan terhubung dengan diri sendiri dan orang lain. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan Emosionalnya, tetapi banyak hal yang membuat orang senang dengan pekerjaannya akan tetapi kecerdasan spiritual bersifat luas dan tidak terbatas pada hakikat agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat kinerja yang mereka capai pun berbeda pula (Idrus,2002).

kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan jiwa untuk membantu seseorang dalam mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan nilai-nilai yang positif. Menurut Yanti (2012), ciri utama dari kecerdasan spiritual ditunjukkan dnegan kesadaran seseorang untuk menggunakan pengalamannya sebagai bentuk penerapan nilai dan makna. Komponen kecerdasan spiritual meliputi mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi diri, spiritual non dogmatis (Setyawan,2004). Kecerdasan spiritual membuat manusia mampu untuk berpikir yang lebih baik, memiliki

wawasan yang lebih luas, dan mengubah aturan yang mampu membuat seseorang bekerja dengan lebih baik.

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan jiwa yang dimiliki seseorang untuk membangun dirinya secara utuh melalui berbagai kegiatan positif sehingga mampu menyelesaikan berbagai persoalan dengan melihat makna yang terkandung didalamnya. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor. Menurut Febiola (2005), menunjukkan variabel kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor. Auditor dapat menunjukkan kinerja yang optimal bila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengeluarkan seluruh potensi didalam dirinya. Menurut Choiriah (2013) menunjukkan variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor.

Khavari (2006:28) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan pada jiwa manusia. Kecerdasan spiritual merupakan potensi terpendam yang dimiliki oleh setiap orang. Kecerdasan spiritual memberi kita mata untuk melihat nilai positif dalam setiap masalah dan kearifan untuk menangani masalah dan memetik hikmah darinya.

Kecerdasan spiritual adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan Emosional dan kecerdasan emosional secara efektif. Kecerdasan spiritual yang baik dapat dilihat dari ketuhanan, kepercayaan, kepemimpinan pembelajaran, berorientasi masa depan, dan keteraturan. Oleh Karena itu, seorang akuntan yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang baik

dan tinggi akan mampu bertindak atau berperilaku dengan etis dalam profesinya dan organisasi.

kecerdasan spiritual adalah suatu kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (hanif) dan memiliki pola pemikiran tauhidi (integralistik) serta berprinsip “hanya karena Tuhan”. Ary Ginanjar Agustian menekankan bahwa kecerdasan spiritual adalah perilaku atau kegiatan yang kita lakukan merupakan ibadah kepada Tuhan. Dengan demikian, kecerdasan spiritual menurut Ary Ginanjar Agustian, haruslah disandarkan kepada Tuhan dalam segala aktivitas kehidupan untuk mendapatkan suasana ibadah dalam aktivitas manusia. Inilah yang membedakan pengertian Ary Ginanjar Agustian dengan Danah dan Ian yakni adanya unsur ibadah dan penyandaran hanya kepada Allah dalam kehidupan manusia.

Pada masa kini orang mulai mengenal istilah kecerdasan disamping kecerdasan Emosional dan kecerdasan emosi, yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual yaitu kecerdasan yang mampu memfungsikan kecerdasan Emosional dan kecerdasan emosi secara efektif dan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi. Sebelum membahas tentang kecerdasan spiritual, terlebih dahulu penulis paparkan arti dari kata “kecerdasan” dan kata “spiritual”. kecerdasan sebagai kemampuan memahami dunia, berfikir secara rasional, dan menggunakan sumber-sumber secara efektif pada saat dihadapkan dengan tantangan. Henmon menyatakan bahwa kecerdasan merupakan daya atau kemampuan untuk memahami. Sedangkan menurut Weschler kecerdasan adalah

totalitas kemampuan seseorang, untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berfikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan dengan efektif.

Dari beberapa pengertian di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang membangun manusia secara utuh untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna hidup untuk menilai bahwa tindakan yang dilakukan atau jalan hidup individu lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

### **2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual**

Adapun faktor utama yang mempengaruhi kecerdasan spiritual yaitu a.) Faktor genetik atau bawaan yaitu faktor yang berasal dari kepribadian seseorang yang kemudian dipengaruhi juga oleh faktor seperti pola asuh keluarga. b.) Faktor lingkungan yaitu faktor yang berasal dari luar seperti tempat kerja, ataupun berasal dari orang yang selalu bergaul dengan kita.

### **2.3.3 Hubungan Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Auditor**

Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual . Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya dirumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari

lingkungan kerja mereka. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya.

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan Emosionalnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Seorang auditor dapat menunjukkan kinerja yang optimal apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi dirinya sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul apabila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyalurkan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik, maka dibutuhkan kecerdasan spiritual, (Munir 2003, dalam Fabiola, 2005).

Kecerdasan spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Kecerdasan spritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat kinerja yang mereka capai pun berbeda pula (Idrus, 2002).

Penelitian Mudali, 2002 (dalam Fabiola, 2005) membuktikan tentang pentingnya kecerdasan spiritual. Seseorang haruslah memiliki SQ yang tinggi agar dia dapat benar-benar menjadi pintar. Kecerdasan tersebut juga dibutuhkan dalam dunia kerjanya, apabila ketiga kecerdasan tersebut dapat berfungsi secara efektif

maka dia akan menampilkan hasil kerja yang menonjol. Hasil penelitian Wiersma, 2002 (dalam Fabiola, 2005) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini akan memotivasi mereka agar bekerja lebih baik sehingga kinerjanya juga baik. Seorang auditor yang memiliki kecerdasan spiritual yang memadai akan mampu mensinergikan dua unsur kecerdasan lain yang mereka miliki, sehingga setiap pekerjaan yang mereka lakukan akan lebih bermakna.

Makna yang muncul dalam suatu organisasi akan membuat setiap orang yang bekerja didalamnya lebih dapat mengembangkan diri mereka. Hasilnya mereka juga dapat bekerja lebih baik pula. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang auditor yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik, dan mampu mensinergikan seluruh komponen kecerdasan yang dimilikinya, maka kinerja yang akan mereka capai akan semakin baik pula.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.3** Penelitian Terdahulu

No	Nama/tahun dan judul	Variabel penelitian	Metode penelitian dan	Hasil penelitian	kesimpulan
1	(Rosmiaty Tarmizi, Gilang Suryo Dewantoro, Suwan di 2012) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual	Kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2), dan Kinerja Auditor	Objek Penelitian Obyek dalam penelitian ini adalah kantor Badan Pemeriksa Keuangan wilayah Lampung yang berlokasi di Jalan Pangeran Emir M. Noer	a. Koefisien regresi menunjukkan tanda positif (+), hal ini berarti ada suatu kondisi yang searah yaitu peningkatan variabel X akan menyebabkan peningkatan variabel Y. b. Koefisien regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual

	<p>Terhadap Kinerja Auditor Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Wilayah Lampung</p>	(Y)	<p>No.24 Bandar Lampung. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2005 :72). Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Wilayah Lampung yang berjumlah 55 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2005: 73). Menurut Istijanto (2006:109) yang dimaksud dengan sampel adalah merupakan bagian dari populasi. Dalam penelitian ini, penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan Rumus Slovin <math>n = \frac{N}{1 + N(a^2)}</math> Keterangan : N = Jumlah Populasi n = Jumlah Sampel <math>\alpha =</math> Tingkat presisi yang</p>	<p>kecerdasan emosional sebesar 0,323 berpengaruh menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki seorang auditor akan berdampak pada peningkatan kinerja auditor atau jika kecerdasan emosional meningkat sebesar 1% maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 32,3%. c. Koefisien regresi kecerdasan spiritual sebesar 0,653 menunjukkan pengaruh terhadap kinerja auditor atau jika kecerdasan spiritual meningkat sebesar 1% maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 65,3%. d. Koefisien determinasi (adjusted R2) sebesar 0,522 menginformasikan bahwa variasi kinerja auditor dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam penelitian ini yakni kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebesar 52,2 % dan selebihnya, yaitu 47,8 %, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian penulis, seperti Emosional yang dimiliki auditor, kompetensi auditor, pengalaman auditor dalam pekerjaannya.</p>	<p>mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan</p>
--	---	-----	--	---	---



			diingin = 0,05 (5%) menggunakan metode analisis regresi berganda.		
2	(Alifa Diana Rosdaranita, 2017) Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja Karyawan. Pada CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta	Kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan. Subyek penelitian ini yakni karyawan CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Objek penelitian ini yakni kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan random Sampling, yaitu memilih responden sebagai sampel dengan acak. Dalam pengumpulan data menggunakan observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden, uji asumsi prasyarat, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.	Hasil penelitian diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 21.0 for Windows. Pada variabel kecerdasan spiritual nilai koefisien regresi sebesar 0,036 dengan signifikansi sebesar 0,398 dengan nilai thitung sebesar 0,851 < ttabel 1,667 yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan pada variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Pada variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 3,41 dengan signifikansi sebesar 0,000, dengan nilai thitung 5,638 > ttabel 1,667 yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 30,370 > F tabel 3,13 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional	Hasil penelitian ini menunjukkan keverdasan emosional dan kecerdasan spiritual mampu mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan.

				bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R square yang diperoleh sebesar 0,460, menunjukkan bahwa tingkat kinerja dipengaruhi oleh variabel kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional sebesar 46%, sedangkan sisanya sebesar 54% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.	
3	(I gusti Agung Malyani Ratnantari, 2017) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Independensi dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Bali)	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Independensi dan Komitmen Organisasi (X) Dan Kinerja Auditor (Y)	Penelitian ini dilakukan pada 7 Kantor Akuntan Publik di Bali yang telah terdaftar dalam Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 38 responden dengan teknik penentuan sampel purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda.	diperoleh mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor dapat dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Hasil pengolahan statistik analisis regresi menunjukkan nilai $F = 26,287$ yang signifikan pada level 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $26,287 > 2,60$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi yang digunakan sudah fix.	Bedasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kecerdasan Emosional, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, independensi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kecerdasan Emosional, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, independensi, dan komitmen organisasi

					maka kinerja auditor semakin meningkat pula.
--	--	--	--	--	--

Tabel Lanjutan

No	Nama/tahun dan judul	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian	kesimpulan
4	(Kadek Agus Santika Putra, 2016 ) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Organisasi( X), Kinerja Auditor (Y) Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Bali	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi( X), Kinerja Auditor (Y)	Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 80 sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu menyebarkan kuesioner pada auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode:	Berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung sebesar 4,307 dengan sig 0,00 yang berarti $H_0$ ditolak atau variabel kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi kecerdasan Emosional yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah kecerdasan Emosional yang dimiliki auditor maka kinerja auditor menurun.	Berdasarkan hasil penelitian menyebutkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor
5	(Anis Choiriah 2013) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru)	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi (X), Kinerja Auditor (Y)	Metode penelitian ini tergolong Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian yang bersifat kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor yang berada dalam Kantor Akuntan Publik. Sedangkan sampel adalah auditor dalam kantor akuntan publik yang ada di Kota Padang dan Pekanbaru. Data dikumpulkan dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden yang bersangkutan.	Dari hasil analisis data yang diperoleh mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan Emosional, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor dapat dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Hasil pengolahan statistik analisis regresi menunjukkan nilai $F = 26,287$ yang signifikan pada level 0,000. Jadi $F_{hitung} >$	Kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor adalah sebagai berikut: 1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap

			<p>Teknik analisis data dengan menggunakan regresi berganda untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan Emosional, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor.</p>	<p>Ftabel yaitu <math>26,287 &gt; 2,60</math> dengan nilai signifikansi sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari <math>0,05</math> maka model regresi yang digunakan sudah fix, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi variabel-variabel penelitian. Dari hasil pengujian juga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan Emosional, kecerdasan spiritual dan etika profesi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor</p>	<p>kinerja auditor 2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor 3. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor 4. Etika profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor</p>
6	<p>(Hayatul Khairat, 2017) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual Dan Komitmen Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada kantor akuntan Publik Padang, pekan baru dan batam)</p>	<p>Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual Dan Komitmen Organisasi (X), dan Kinerja Auditor (Y)</p>	<p>Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Pekanbaru, Padang, serta Batam yang berjumlah 15 KAP Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan metode purposive sampling.). Menggunakan metode analisis regresi linear berganda</p>	<p>Berdasarkan uji regresi, menghasilkan nilai t-hitung kecerdasan emosional sebesar 2,726 dengan nilai signifikan sebesar 0,009. Dengan demikian, t-hitung <math>2,726 &gt; t\text{-table } 2,004</math> dengan signifikansi <math>0,009 &gt; 0,05</math>. Jadi dapat dikatakan <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional</p>	<p>Dari hasil evaluasi model penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka menghasilkan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut: 1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa</p>

				<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian terhadap hipotesis 1a menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual Dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Pembahasan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor karena thitung 2,726 lebih besar dari pada ttable 2,004.</p>	<p>kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya hipotesis pertama ditolak. 2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. 3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kecerdasan Spitual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila mereka sendiri mendapatkan</p>
--	--	--	--	--	---

					kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia.
7	(Indiarti Shoviana Dewi, 2011) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Persepsi Kode Etik, Tekanan Waktu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang	Kecerdasan Emosional, Persepsi Kode Etik, Tekanan Waktu Dan Motivasi (X), dan Kinerja Auditor (Y)	Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang terdaftar dan bekerja di KAP yang terdapat di kota Semarang pada tahun 2011. Alasan penentuan KAP di Kota Semarang dilakukan dengan pertimbangan bahwa Kota Semarang merupakan ibu kota provinsi Jawa Tengah sehingga perekonomian yang terjadi juga sangat tinggi. Kota Semarang memiliki 18 kantor akuntan publik dengan populasi sebanyak 285 auditor. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode convenience sampling	Berdasarkan tabel 4.19 diatas diperoleh nilai $r^2$ sebesar $(0.5032) = 0,253$ atau 25.3% untuk variabel kecerdasan emosional. Artinya variabel kecerdasan emosional menyumbang 25,3% terhadap variabel kinerja auditor. Pada variabel persepsi kode etik memiliki nilai $r^2$ sebesar $(0,292)^2 = 0.085$ atau 8.5% untuk variabel persepsi kode etik. Artinya variabel persepsi kode etik menyumbang 8.5% terhadap variabel kinerja auditor. Pada variabel tekanan waktu memiliki nilai $r^2$ sebesar $(0.363)^2 = 0.131$ , artinya variabel tekanan waktu menyumbang 13.1% terhadap variabel kinerja auditor. Pada variabel motivasi memiliki nilai $r$ sebesar $(0.407)^2 = 0.165$ , artinya variabel motivasi menyumbang 0.165 atau 16.5%	H1  Kecerdasan emosional, persepsi kode etik, tekanan waktu, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.  Diterima  H2 Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor  Diterima H3 Persepsi kode etik berpengaruh terhadap kinerja auditor  Diterima H4 Tekanan waktu berpengaruh terhadap kinerja auditor  Diterima H5 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.  Diterima

				terhadap variabel kinerja auditor. Dari keempat variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, variabel kecerdasan emosional merupakan variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruhnya terhadap kinerja auditor yaitu dengan nilai 25.3% .	
8.	(Anis Choiriah, 2013) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik Di Kota Padang Dan Pekanbaru	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi (X) Terhadap Kinerja Auditor (Y)	Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian yang bersifat kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor yang berada dalam Kantor Akuntan Publik. Sedangkan sampel adalah auditor dalam kantor akuntan publik yang ada di Kota Padang dan Pekanbaru. Data dikumpulkan dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden yang bersangkutan. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi berganda untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan Emosional, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor.	Dari hasil analisis data yang diperoleh mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan Emosional, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor dapat dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Hasil pengolahan statistik analisis regresi menunjukkan nilai $F = 26,287$ yang signifikan pada level 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $26,287 > 2,60$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi yang digunakan sudah fix, sehingga	Hasil penelitian membuktikan bahwa; (1) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (2) Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (3) Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (4) Etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.



				dapat digunakan untuk memprediksi variabel-variabel penelitian. Dari hasil pengujian juga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan Emosional, kecerdasan spiritual dan etika profesi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.	
9	(Nyoman Adi Surya Darmawan, 2013) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Pada Profesionalisme Kerja Auditor	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual (X) Profesionalisme Kerja Auditor (Y)	pengambilan random sampling yang menggunakan rumus slovin dan didapat sampel sejumlah 90 Metode analisis Regresi linear berganda.	diperoleh mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor dapat dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Hasil pengolahan statistik analisis regresi menunjukkan nilai $F = 25,287$ yang signifikan pada level 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25,287 > 2,60$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi yang digunakan sudah	Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan Pada Profesionalisme Kerja Auditor

				fix,	
10	(Nyoman Suadnyana Pasek, 2016) Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada Pemahaman Akuntansi Dengan Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi	Kecerdasan Emosional Pada Pemahaman Akuntansi Dengan Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual (X) variabel pemoderasi (Y)	Penelitian ini dilakukan di Program S1 Akuntansi Universitas Undiksha Singaraja. Populasi penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Program S1 Akuntansi Universitas Undiksha Singaraja. Angkatan 2012, 2013 dan 2014 yang berjumlah 861 orang dengan teknik pengambilan random sampling yang menggunakan rumus slovin dan didapat sampel sejumlah 90 mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Undiksha Singaraja. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis MRA. Metode analisis Regresi berganda	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa hasil P-value sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari level signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya SQ dapat memperkuat pengaruh IQ terhadap PA.	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa (1) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemahaman akuntansi. Artinya dengan kecerdasan Emosional yang baik maka mahasiswa akan lebih mudah memahami tentang pemahaman akuntansi, (2) Kecerdasan emosional dapat meningkatkan pengaruh kecerdasan Emosional pada tingkat pemahaman akuntansi secara positif dan signifikan. (3) Kecerdasan spiritual dapat meningkatkan pengaruh kecerdasan Emosional pada tingkat pemahaman akuntansi secara positif dan signifikan.
11	(Afrisa Lisda, 2009) pengaruh	kemampuan intelektual,	Pengmpniilan sampel dalam	Hasil analisis jalur pada sub-	Hasil penelitian

	<p>kemampuan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis auditor serta dampangnya kepada kinerja ((Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)</p>	<p>kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual (X) perilaku etis auditor serta kepada kinerja (Y)</p>	<p>penelitian ini menggunakan metode convenience sampling. Metode analisis menggunakan analisis jalur, data diambil dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 82 auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di Jakarta. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 12 untuk menganalisis data. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel . eksogen, yaitu kemampuan Emosional (X1), kecerdasan emosional (X2), kecerdasan spiritual (X3) dan variabel endogen , yaitu perilaku etis auditor (Y1) dan kinerja auditor (Y2) ..Metode analisis Regresi linear berganda.</p>	<p>struktur pertanla menuajukkan bahwa kemampuan Emosional, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terbadap perilaku etis auditor dengan tingkat signifikansi 0.000 dari basil uji F. Secara parsial, hanya kemampuan Emosional yang tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis auditor, sedangkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terbadap perilaku etis auditor. Berdasarkan basil uji t, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi kemampuan Emosional sebesar <math>0.347 &gt; 0.05</math>, kecerdasan emosional <math>0.027 &gt; 0.05</math>, dan kecerdasan spiritual <math>0.000 &lt; 0.05</math>. Hasil analisis jalur pada sub-struktur kedua menunjukkan bahwa kemampuan Emosional, kecerdasan</p>	<p>menunjukkan bahwa kemampuan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis auditor serta kepada kinerja</p>
--	--	--	---	---	--

				<p>spiritual, dan perilaku etis auditor secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan tingkat signifikansi 0.000 dari hasil uji F. Secara parsial, banya kemampuan Emosional yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan kecerdasan spiritual dan perilaku etis auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi kemampuan Emosional sebesar <math>0.318 &gt; 0.05</math>, dan kecerdasan spiritual <math>0.028 &lt; 0.05</math>, dan perilaku etis <math>0.000 &lt; 0.05</math>.</p>	
12	(Febriyanto Santoso, 2020), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme (X) Kinerja Auditor Terhadap Kinerja Auditor Studi Empiris pada	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme (X) Kinerja auditor (Y)	Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh kecerdasan Emosional, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor. Sampel	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa hasil P-value sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari level signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya SQ dapat memperkuat pengaruh	Hasil penelitian menunjukkan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme berpengaruh

	Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik Malang		penelitian ini adalah 7 Kantor Akuntan Publik di Malang tahun 2020, dengan jenjang minimal pendidikan S1 dan pengalaman kerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 24. Rrgresi linier berganda. Variabel:	IQterhadap PA	secara signifikan terhadap kinerja auditor
13	(Febrina Eurika Ratu, 2019) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual (X) Kecurangan (Y)	Populasi dalam penelitian ini adalah para akuntan yang dianggap relevan/cocok dengan penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik convenience sampling, yaitu metode pemilihan sampel dari elemen populasi yang datanya mudah untuk diperoleh oleh peneliti, elemen populasi yang dipilih sebagai objek pun tidak terbatas sehingga peneliti memiliki kebebasan memilih sampel yang paling cepat untuk didapat. Alasan penggunaan metode ini adalah karena terbatasnya jumlah akuntan yang dapat ditemui	a) Kecerdasan Emosional memperoleh nilai t hitung sebesar 2,752 nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. b) Kecerdasan emosional memperoleh nilai t hitung sebesar 2,213 nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan	1. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Seorang akuntan yang cerdas secara Emosional akan mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan kepadanya tanpa harus melakukan kecurangan dalam laporan keuangan. 2. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Seorang

			<p>untuk dijadikan responden karena adanya keterbatasan waktu dan kesibukan dalam bekerja, kuisisioner yang akan diolah menjadi sumber informasi adalah kuisisioner yang diisi melalui Google Form dengan lengkap Metode analisis Regresi linier berganda</p>	<p>terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. c) Kecerdasan spiritual memperoleh nilai t hitung sebesar 2,201 nilai signifikansi sebesar <math>0,032 &lt; 0,05</math>, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.</p>	<p>akuntan yang mempunyai pengendalian diri yang baik akan mampu mengendalikan dirinya saat melakukan tanggung jawabnya sebagai akuntan dalam mengerjakan laporan keuangan, sehingga tindakan kecurangan dalam akuntansi pun dapat dihindari. 3. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi</p>
14	<p>(Evie Rendiana Putri, 2017) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Auditor Yang Bekerja Di Kantor Akuntan Publik Surabaya)</p>	<p>Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional Dan Etika Profesi (X) Kinerja Auditor (Y)</p>	<p>Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner secara langsung kepada responden. Sampel dalam penelitian ini adalah 33 staf auditor yang bekerja pada 11 KAP di Kota Surabaya tahun 2016, dengan kriteria memiliki jenjang pendidikan minimal S1 Akuntansi, dan masa kerja minimal 1 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Pengujian hipotesis menggunakan</p>		<p>Hasil penelitian yaitu menunjukkan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional Dan Etika Profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor</p>

			analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 17. Metode analisis data Regresi linear berganda		
15	(Alwani, 2007) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang.	Kecerdasan Emosional (X) Kinerja auditor (Y)	Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian yang bersifat kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor yang berada dalam Kantor Akuntan Publik Semarang. Sedangkan sampel adalah auditor dalam kantor akuntan publik yang ada di Kota Semarang. Data dikumpulkan dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden yang bersangkutan. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi berganda untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor.	Dari hasil analisis data yang diperoleh mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor dapat dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Hasil pengolahan statistik analisis regresi menunjukkan nilai $F = 26,287$ yang signifikan pada level 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $26,287 > 2,60$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi yang digunakan sudah fix, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi variabel-variabel penelitian.	disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika profesi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Proses pembentukan perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor pada diri sendiri dan lingkungan. Ada yang berperilaku baik dan ada yang berperilaku buruk. Begitu pula dalam pekerjaan ada yang rajin dan ada yang malas, ada yang produktif dan tidak produktif bahkan ada yang senang dengan tantangan dan ada yang menghindari tantangan serta ada yang berambisi untuk kepentingan pribadi dan ada juga yang lemah.

Profesi auditor merupakan salah satu jenis yang dituntut untuk mampu bersikap profesional dan terhindar dari segala bentuk kecurangan selama proses audit berlangsung agar hasil audit berkualitas. Kualitas kinerja auditor dipengaruhi oleh kinerja yang dimiliki oleh auditor. Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari individu auditor itu sendiri atau lingkungan tempat kerjanya. Kinerja sendiri merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Seorang auditor harus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Hal ini sangat penting karena semakin tinggi kinerja seorang auditor maka hasil audit yang dihasilkan akan semakin berkualitas. Tingkat kinerja yang rendah mampu mengakibatkan kesalahan dan kurangnya kredibilitas.

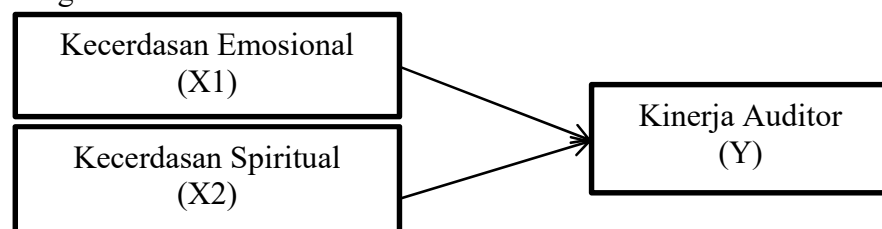
Campbell et.al, (1998) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) sebagai sesuatu yang tampak dimana individu yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai



produktivitas kinerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Suatu model yang melahirkan pemikiran yang teoritis mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja auditor adalah penelitian yang dilakukan oleh Alwani (2007) mengenai hubungan kinerja auditor dan kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual berpengaruh terhadap kinerja auditor. hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sayogya (2004) mengungkapkan bahwa prestasi kinerja auditor yang optimal dapat dicapai jika auditor tersebut memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Kecerdasan emosional dan spiritual menjadi sangat penting karena turut menentukan seberapa baik seseorang dalam menggunakan keterampilan –keterampilan yang dimilikinya. Apabila seorang auditor mampu menggunakan keterampilannya secara maksimal, maka hasil audit yang dihasilkan lebih berkualitas. Pada berbagai situasi, pada saat proses pengauditan berlangsung seorang auditor harus tetap fokus untuk untuk apa yang dikerjakannya, meskipun auditor tersebut sedang mengalami konflik dengan orang lain sekalipun.

Berdasarkan penjelasan yang diuraikan diatas, maka kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut.



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian, tujuan teoritis dan kerangka konseptual maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau menyelesaikan masalah dalam penelitian. Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian (Hadi, 2009). Oleh sebab itu Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Untuk memperoleh data yang valid selanjutnya data yang di kumpulkan kemudian diolah menggunakan metode uji koefisien determinasi, uji validitas, uji realibilitas, statistik deskriptif, regresi sederhana, serta uji hipotesis parsial. untuk mengukur tingkat pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

#### **3.2 Lokasi dan waktu penelitian**

Penelitian ini di lakukan di Kantor BPK RI Provinsi Sulawesi-Selatan..Waktu pelaksanaan pada penelitian ini yaitu 2 bulan sejak terbitnya surat izin penelitian. Alasan penelitian ini dilakukan di Kantor BPK RI Provinsi Sulawesi-Selatan. Agar kita dapat mengetahui tentang tingkat kinerja Auditor pada Kantor BPK RI Sulawesi-Selatan.

#### **3.3 Populasi dan sampel penelitian**

Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur atau yang akan diteliti, Menurut Sugiyono (2019). Populasi dalam penelitian ini adalah

auditor Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi-Selatan yang berjumlah 55 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer. Adapun populasi yang penulis jadikan sebagai objek penelitian adalah Pegawai Kantor BPK RI Provinsi Sulawesi-Selatan yang berjumlah 55 orang . Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *sensus sampling* yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang, Supriyanto dan Machfudz, (2010).

**Tabel 3.1** Pengumpulan Data Primer Penelitian

NO	Keterangan	Jumlah Kusioner	Persentase (%)
1	Distribusi Kuesioner	55	100%
2	Kuesioner Kembali	55	100%
3	Kuesioner Cacat/tidak kembali	0	0%
4	Kuesioner yang dapat diolah	55	100%
n = Sampel yang Kembali			
Responden rate = $\frac{55}{55} \times 100\%$			
55			
= 100%			

Sumber data : data primer diolah (2021)

### 3.4 Jenis dan sumber data

Data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada 2 sumber yaitu :

1. Data Primer yaitu merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan cara kuesioner.

### 3.5 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data di lakukan dengan menggunakan Angket/kuesioner dengan bantuan Google form untuk mendapat informasi dari para responden. Adapun tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

### 3.6 Variabel Penelitian

Variabel : Konsep yang mempunyai variasi nilai - nilai, yaitu adanya variabel dependent dan independent. Variabel dependent atau bisa disebut variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan adanya variabel independent. Sedangkan variabel independent adalah varibel yang mempengaruhi variabel dependent. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel X1 (Variabel Independent) adalah Kecerdasan Emosional.
- b. Variabel X2 (Variabel Independent) adalah Kecerdasan Spiritual.
- c. Variabel Y (Variabel Dependent) adalah Kinerja Auditor.

### 3.7 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kinerja Auditor (Y)	Pengertian kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan tugas pemeriksaan (examination) secara obyektif atas laporan	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas dari hasil</li> <li>b. Ketepatan waktu dari hasil</li> <li>c. Kehadiran</li> <li>d. Kemampuan</li> </ol>	Interval

		keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut sudah menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.	bekerja sama	
2.	Kecerdasan Emosional (X)	Kecerdasan emosional adalah seperangkat kemampuan untuk mengenal, memahami perasaan diri sendiri dan orang lain serta mampu menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dalam bertindak. Secara garis besar membagi dua kecerdasan emosional yaitu kompetensi personal yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri,	a. Kesadaran emosi b. Kesadaran diri c. Empati d. Motivasi e. Keterampilan social	Interval

		motivasi dan kompetensi sosial yang terdiri dari empati dan keterampilan sosial.		
3.	Kecerdasan Spiritual (X)	Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks yang lebih luas dan kaya serta menilai bahwa tindakan dan jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan orang lain.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Konsistensi</li> <li>b. Ketulusan/k eikhlasan</li> <li>c. Kejujuran</li> <li>d. Kebijaksana a</li> <li>e. Ketegasan</li> </ul>	Interval

### 3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini di gunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif yaitu pengaruh kecerdasan emosioal dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor dan juga menjadi alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert* yang memiliki 5 point *rating* yang disajikan.

### 3.9 Uji Validitas

Pengujian validitas ini untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2016). Uji validasi pada penelitian ini menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Jika *pearson correlation* yang didapat memiliki nilai dibawah 0,5 berarti data yang diperoleh adalah valid.

### **3.10 Uji Realibilitas**

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2016). Ada dua cara pengukuran reabilitas yaitu : (a) *Reapeted measure* atau pengukuran ulang, seseorang disodori pertanyaan yang sama diwaktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten terhadap jawabannya. (b) *one shot* atau pengukuran sekali yaitu pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain, atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *Cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan andal jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0.70

### **3.11 Analisis data**

#### **3.11.1 Uji Statistik Deskriptif**

Menurut Grahita Chandrarin (2017) tujuan dari uji statistik deskriptif adalah untuk menguji dan mendeskripsikan karakteristik sampel yang diobservasi.



Hasil uji statistic deskriptif biasanya berupa yang berisi variabel yang diobservasi, mean, deviasi standar, maksimum dan minimum, dan kemudian diikuti penjelasan berupa narasi tentang interpretasi isi tabel tersebut.

### 3.11.2 Analisis Regresi linear Berganda

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung antar satu variabel dengan variabel lainnya.

Analisis regresi berganda adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen (Y) dengan satu atau beberapa variabel independen (X). Hubungan matematis digunakan sebagai suatu model regresi yang digunakan untuk meramalkan atau memprediksi nilai (Y) berdasarkan nilai (X) tertentu. Dengan analisis regresi akan di ketahui variabel independen yang benar-benar signifikan mempegaruhi variabel dependen dan dengan variabel yang signifikan tadi dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen. Hubungan matematis dapat di gambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = kecerdasan emosional

X<sub>2</sub> = kecerdasan spiritual

$e$  = standar Error

### 3.11.3 Uji Hipotesis

#### a. Uji Signifikansi Variabel (Uji Statistik t)

Menurut Grahita Chandrarin (2017) Uji t merupakan pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen signifikan terhadap variabel dependen yang dipormulasikan dalam model. Uji ini merupakan uji lanjutan ketika ada kepastian dari uji F yang hasilnya signifikan. Kriteria sigifikansi variabel untuk teknik analisis regresi linear berganda sama dengan kriteria signifikansi pada teknik analisis regresi linear sederhana. Kriteria pengujiannya dengan menunjukkan besaran nilai t dan nilai signifikansi p. jika hasil analisis menunjukan nilai  $p \leq 0,05$  maka pengaruh variabel independen terhadap satu variabel dependen secara statistic signifikan pada level alfa sebesar 5%. Sebaliknya jika hasil analisis menunjukan nilai  $p > 0,005$ , maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara statistic tidak signifikan.

#### b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Grahita Chandrarin (2017) Uji koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan proporsi variasi variabel independen yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel yang dimasukkan dalam model regresi, dimana setiap penambahan satu variabel bebas dan pengamatan dalam model akan meningkatkan nilai R<sup>2</sup> meskipun variabel yang dimasukkan itu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah

disesuaikan, Adjusted R Square ( $R^2_{adj}$ ). Koefisien determinasi yang telah disesuaikan berarti bahwa koefisien tersebut telah dikoreksi dengan memasukkan unsur jumlah variabel dan ukuran sampel yang digunakan. Dengan menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan, maka nilai koefisien determinasi yang disesuaikan itu dapat naik atau turun akibat adanya penambahan variabel baru dalam model.

### **c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagaimana yang diformulasikan dalam suatu model persamaan regresi linear sederhana sudah tepat. Kriteria pengujiannya dengan menunjukkan besaran nilai F dan nilai signifikansi p. Jika hasil analisis menunjukkan nilai  $P \leq 0,05$  maka model persamaan regresinya signifikan pada level alfa sebesar 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diformulasikan dalam persamaan regresi linear berganda sudah tepat. Begitupun sebaliknya, jika hasil analisis menunjukkan nilai  $p > 0,05$  maka model persamaan regresinya tidak signifikan pada level alfa sebesar 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diformulasikan dalam persamaan regresi linear berganda belum tepat. Uji model ini merupakan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu signifikannya sebelum melanjutkan ke uji signifikansi (uji t). Uji F ini bersifat necessary condition yaitu kondisi yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji signifikansi variabel (Chandrarin 2017).



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Kantor BPK RI Perwakilan Sulawesi-Selatan**

Sejalan dengan perkembangan sejarah Indonesia, BPK RI juga mengalami berbagai perkembangan. Sekitar 30 tahun setelah lembaga tinggi negara yang bernama Badan Pemeriksa Keuangan dan yang dikenal dengan singkatan Bepeka ini hijrah dari Yogyakarta ke Bogor dan kemudian ke Jakarta, BPK RI baru mempunyai satu perwakilan Bepeka, yang kemudian dikenal dengan nama Perwakilan Bepeka Wilayah II di Yogyakarta. Selanjutnya pada usianya yang ke 34, Bepeka mulai mengembangkan sayapnya untuk mengimbangi tuntutan akan peningkatan mutu hasil pemeriksaan. Mengingat semakin meningkatnya Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dari tahun ke tahun serta tanggung jawab tugas pemeriksaan yang semakin meningkat pula, maka pada tahun 1981 dibentuk Perwakilan Bepeka Wilayah III berdasarkan Keputusan Ketua Bepeka No. 04/SK/K/1981 tentang Perwakilan BPK di Ujung Pandang dan Keputusan Ketua Bepeka No. 80/SK/K/1982 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan. Perwakilan Bepeka Wilayah III di Ujung Pandang diresmikan pada tanggal 27 Mei 1981.

Pada perkembangannya, Bepeka Wilayah III di Ujung Pandang beberapa kali mengalami perubahan nama. Perubahan nama untuk pertama kalinya adalah menjadi Perwakilan VII BPK RI di Makassar berdasarkan Keputusan Ketua BPK RI Nomor 12/SK/I-VII.3/7/2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana BPK RI. Selanjutnya terjadi perubahan lagi menjadi Perwakilan BPK RI di Makassar

berdasarkan Keputusan Ketua BPK RI Nomor 02/SK/I-VII.3/1/2006 sebagai perubahan keempat atas Keputusan BPK RI Nomor 12/SK/I-VII.3/7/2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana BPK RI. Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Ketua BPK RI Nomor 06/K/I-XIII.2/10/2008 tentang Nama Kantor Perwakilan BPK RI, nama Perwakilan BPK RI di Makasar menjadi Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia

## **2. Visi dan Misi Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi-Selatan**

### a. Visi :

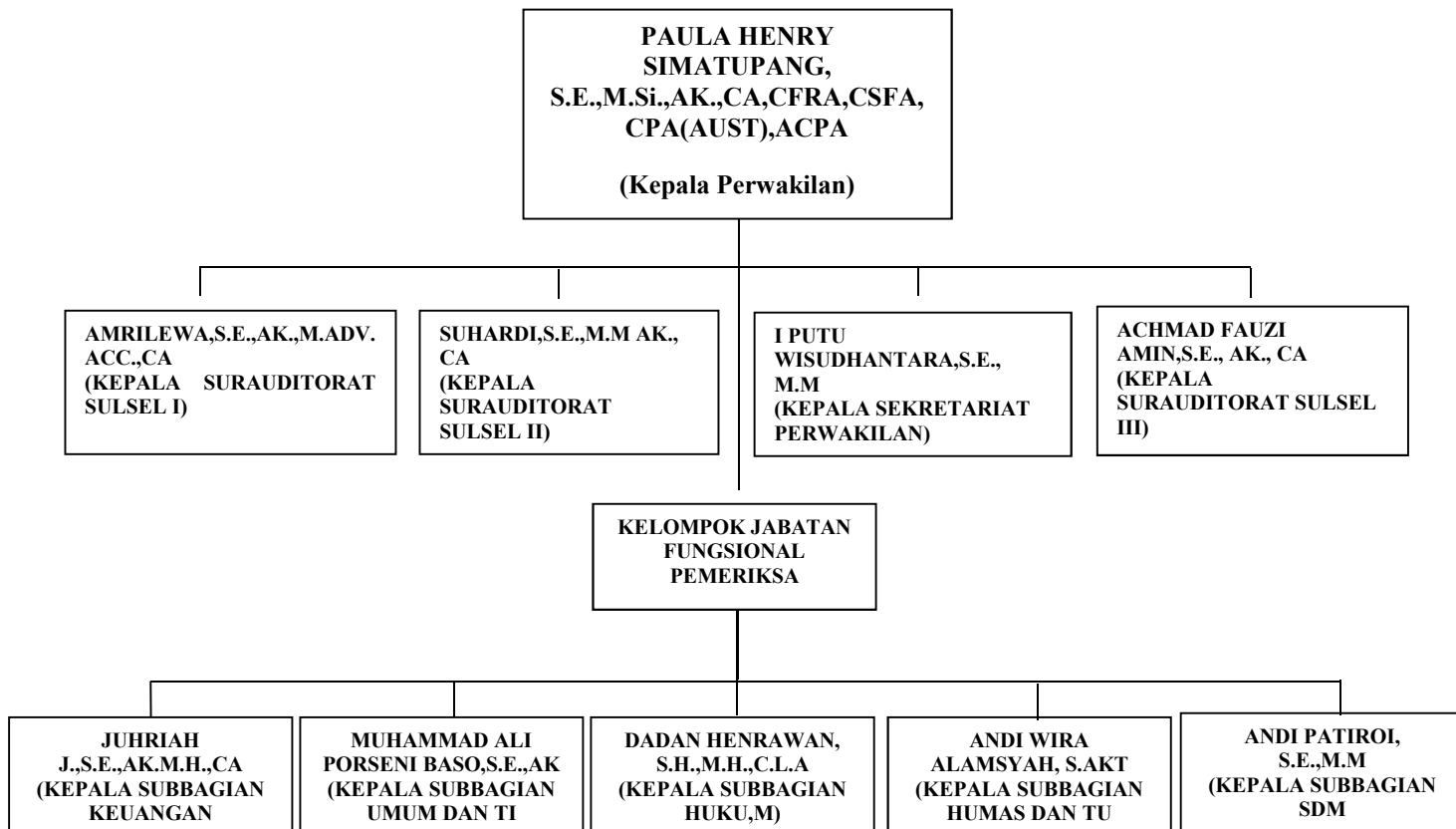
Menjadi pendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara melalui pemeriksaan yang berkualitas dan bermanfaat.

### b. Misi

1. Memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara secara bebas dan mandiri;
2. Melaksanakan tata kelola organisasi yang berintegritas, independen, dan profesional.

### 3. Struktur Organisasi Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi-Selatan.

Adapun struktur organisasi Kantor BPK RI Perwakilan Sulawesi Selatan :



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Inspektorat Kota Palopo**

#### 4.2 Deskripsi Statistik

Adapun responden pada penelitian ini yaitu Auditor pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi-Selatan. Pada penelitian ini peneliti mendapatkan data melalui kuesioner yang disebar dalam bentuk geogle form sesuai dengan permintaan dari pihak kantor BPK RI Perwakilan Sulawesi-Selatan dengan jumlah 55 responden yang telah mengisi kuesioner melalui geogle form.

## 1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Grahita Chandrarin (2017) tujuan dari uji statistik deskriptif adalah untuk menguji dan mendeskripsikan karakteristik sampel yang diobservasi. Hasil uji statistic deskriptif biasanya berupa yang berisi variabel yang diobservasi, mean, deviasi standar, maksimum dan minimum, dan kemudian diikuti penjelasan berupa narasi tentang interprestasi isi tabel tersebut. Berdasarkan lampiran tabel deskriptif yang diolah dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 22 sebagai berikut:

### a. Variabel Kecerdasan Emosional

Untuk variabel kecerdasan emosional terdiri dari 10 item pertanyaan. Hasil dari pertanyaan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2** Deskripsi Item Pertanyaan Kecerdasan Emosional

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase				
	STS	TS	N	S	SS
X1.1	-	-	1	17	37
	0%	0%	1.8%	30.9%	67.3%
X1.2	-	-	2	16	37
	0%	0%	3.6%	29.1%	67.3%
X1.3	-	-	2	24	29
	0%	0%	3.6%	43.6%	52.7%
X1.4	-	-	1	23	31
	0%	0%	1.8%	41.8%	56.4%
X1.5	-	-	3	21	31
	0%	0%	5.5%	38.2%	56.4%
X1.6	-	-	5	19	31
	0%	0%	9.1%	34.5%	56.4%
X1.7	-	-	1	21	33
	0%	0%	1.8%	38.2%	60.0%
X1.8	-	-	1	23	31



	0%	0%	1.8%	41.8%	56.4%
X1.9	-	-	1	21	33
	0%	0%	1.8%	38.2%	60.0%
X1.10	-	-	4	13	38
	0%	0%	7.3	23.6%	69.1%

Sumber : data primer yang diolah SPSS,2021

Berdasarkan tabel 4.2 yang menunjukkan hasil dari 55 responden yang diteliti. Pada pernyataan pertama, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 1 orang atau 1.8%, jawaban setuju 17 orang atau 30.9% dan jawaban sangat setuju 37 orang atau 67.3%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan emosional

Pernyataan kedua, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 2 orang atau 3.6%, jawaban setuju 16 orang atau 29.1% dan jawaban sangat setuju 37 orang atau 67.3%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan emosional

Pernyataan ketiga, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 2 orang atau 3.6%, jawaban setuju 24 orang atau 43.6% dan jawaban sangat setuju 29 orang atau 52.7%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan emosional

Pernyataan keempat, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 1 orang atau

1.8%, jawaban setuju 23 orang atau 41.8% dan jawaban sangat setuju 31 orang atau 56.4%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan emosional

Pernyataan kelima, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 3 orang atau 5.5%, jawaban setuju 21 orang atau 38.2% dan jawaban sangat setuju 31 orang atau 56.4%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan emosional

Pernyataan keenam, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 5 orang atau 9.1%, jawaban setuju 19 orang atau 34.5% dan jawaban sangat setuju 31 orang atau 56.4%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan keenam kecerdasan emosional

Pernyataan ketujuh, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 1 orang atau 1.8%, jawaban setuju 21 orang atau 38.2% dan jawaban sangat setuju 33 orang atau 60.0%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan ketujuh kecerdasan emosional

Pernyataan kedelapan, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 1 orang atau 1.8%, jawaban setuju 23 orang atau 41.8% dan jawaban sangat setuju 31

orang atau 56.4%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan emosional

Pernyataan kesembilan, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 1 orang atau 1.8%, jawaban setuju 21 orang atau 38.2% dan jawaban sangat setuju 33 orang atau 60.0%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan emosional

Pernyataan kesepuluh, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 4 orang atau 7.3%, jawaban setuju 13 orang atau 23.6% dan jawaban sangat setuju 38 orang atau 69.1%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan emosional.

#### b. Variabel Kecerdasan Spiritual

pertanyaan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2** Deskripsi Item Pertanyaan Kecerdasan Spiritual

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase				
	STS	TS	N	S	SS
X2.1	-	-	1	22	32
	0%	0%	1.8%	40.0%	58.2%
X2.2	-	-	1	21	33
	0%	0%	1.8%	38.2%	60.0%
X2.3	-	-	2	17	36
	0%	0%	3.6%	30.9%	65.5%
X2.4	1	-	6	15	33
	1.8	0%	10.9%	27.3%	60.0%

X2.5	-	-	4	16	35
	0%	0%	7.3%	29.1%	63.6%
X2.6	1	-	4	13	37
	1.8 %	0%	7.3%	23.6%	67.3%
X2.7	-	1	2	17	35
	0%	1.8%	3.6%	30.9%	63.6%
X2.8	-	1	3	11	40
	0%	1.8%	5.5%	20.0%	72.7%
X2.9	1	-	3	11	40
	1.8%	0%	5.5%	20.0%	72.7%
X2.10	-	1	1	16	37
	0%	1.8%	1.8%	29.1%	67.3%

Sumber : data primer yang diolah SPSS,2021

Berdasarkan tabel 4.3 yang menunjukkan hasil dari 55 responden yang diteliti. Pada pernyataan pertama, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 1 orang atau 1.8%, jawaban setuju 22 orang atau 40.0% dan jawaban sangat setuju 32 orang atau 58.2%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan spiritual.

Pernyataan kedua, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 1 orang atau 0%, jawaban setuju 21 orang atau 38.2% dan jawaban sangat setuju 33 orang atau 60.0%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan spiritual.

Pernyataan ketiga, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 2 orang atau 3.6%, jawaban setuju 17 orang atau 30.9% dan jawaban sangat setuju 36 orang

atau 65.5%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan spiritual.

Pernyataan keempat, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 1 orang atau 1.8%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 6 orang atau 10.9%, jawaban setuju 15 orang atau 27.3% dan jawaban sangat setuju 33 orang atau 60.0%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan spiritual.

Pernyataan kelima, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 4 orang atau 7.3%, jawaban setuju 16 orang atau 29.1% dan jawaban sangat setuju 35 orang atau 36.6%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan spiritual.

Pernyataan keenam, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 1 orang atau 1.8%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 4 orang atau 7.3%, jawaban setuju 13 orang atau 23.6% dan jawaban sangat setuju 37 orang atau 67.3%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan spiritual.

Pernyataan ketujuh, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 1 orang atau 1.8%, jawaban netral 2 orang atau 3.6%, jawaban setuju 17 orang atau 30.9% dan jawaban sangat setuju 35 orang atau 63.6%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan spiritual.

Pernyataan kedelapan, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 1 orang atau 1.8%, jawaban netral 3 orang atau 5.5%, jawaban setuju 11 orang atau 20.0% dan jawaban sangat setuju 31 orang atau 77.5%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan spiritual.

Pernyataan kesembilan, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 1 orang atau 1.8%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 3 orang atau 5.5%, jawaban setuju 11 orang atau 20.0% dan jawaban sangat setuju 40 orang atau 72.7%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan spiritual.

Pernyataan kesepuluh, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 1 orang atau 1.8%, jawaban netral 1 orang atau 1.8%, jawaban setuju 16 orang atau 29.1% dan jawaban sangat setuju 37 orang atau 67.3%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kecerdasan spiritual.

#### c. Variabel Kinerja Auditor

pertanyaan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.4** Deskripsi Item Pertanyaan Kinerja Auditor

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase				
	STS	TS	N	S	SS
Y1	1	-	2	14	38
	1.8%	0%	3.6%	25.5%	69.1%
Y2	-	-	4	14	37

	0%	0%	7.3%	25.5%	67.3%
Y3	-	-	1	15	39
	0%	0%	1.8%	27.3%	70.9%
Y4	1	-	2	18	34
	1.8%	0%	3.6%	32.7%	61.8%
Y5	-	-	1	17	37
	0%	0%	1.8%	30.9%	67.3%
Y6	-	-	2	17	37
	0%	0%	3.6%	30.9%	67.3%
Y7	-	-	4	16	35
	0%	0%	7.3%	29.1%	63.6%
Y8	1	-	3	23	28
	1.8%	0%	5.5%	41.8%	50.9%
Y9	1	-	6	18	30
	1.8%	0%	10.9%	32.7%	54.5%
Y10	1	-	2	14	38
	1.8%	0%	3.6%	25.5%	69.1%

Sumber : data primer yang diolah SPSS,2021

Berdasarkan tabel 4.3 yang menunjukkan hasil dari 55 responden yang diteliti. Pada pernyataan pertama, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 1 orang atau 1.8%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 2 orang atau 3.6%, jawaban setuju 14 orang atau 25.5% dan jawaban sangat setuju 38 orang atau 69.1%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kinerja auditor.

Pernyataan kedua, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 4 orang atau 7.3%, jawaban setuju 14 orang atau 25.5% dan jawaban sangat setuju 37 orang atau 67.3%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kinerja auditor.

Pernyataan ketiga, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 1 orang atau 1.8%, jawaban setuju 15 orang atau 27.3% dan jawaban sangat setuju 39 orang atau 70.9%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kinerja auditor.

Pernyataan keempat, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 1 orang atau 1.8%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 2 orang atau 3.6%, jawaban setuju 18 orang atau 32.7% dan jawaban sangat setuju 34 orang atau 61.8%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan keempat kecerdasan spiritual.

Pernyataan kelima, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 1 orang atau 1.8%, jawaban setuju 17 orang atau 30.9% dan jawaban sangat setuju 37 orang atau 67.3%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kinerja auditor.

Pernyataan keenam, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 2 orang atau 3.6%, jawaban setuju 17 orang atau 30.9% dan jawaban sangat setuju 37 orang atau 67.3%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kinerja auditor.

Pernyataan ketujuh, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 4 orang atau



7.3%, jawaban setuju 16 orang atau 29.1% dan jawaban sangat setuju 36 orang atau 63.6%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kinerja auditor.

Pernyataan kedelapan, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 1 orang atau 1.8%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 3 orang atau 5.5%, jawaban setuju 23 orang atau 41.8% dan jawaban sangat setuju 28 orang atau 50.9%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kinerja auditor.

Pernyataan kesembilan, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 1 orang atau 1.8%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 6 orang atau 10.9%, jawaban setuju 18 orang atau 32.7% dan jawaban sangat setuju 30 orang atau 54.5%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan kinerja auditor.

Pernyataan kesepuluh, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 1 orang atau 1.8%, jawaban tidak setuju 0 orang atau 0%, jawaban netral 2 orang atau 3.6%, jawaban setuju 14 orang atau 25.5% dan jawaban sangat setuju 38 orang atau 69.1%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “sangat setuju” atas pertanyaan keempat kecerdasan spiritual.

## 2. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur. Kuesioner penelitian dikatakan valid jika nilai signifikan  $< 0.05$ . kriteria pengujian apabila nilai pearson correlation  $< r$  table maka item pernyataan dikatakan tidak valid. Sedangkan apabila nilai pearson correlation  $> r$  table maka item pernyataan dikatakan valid.

Hasil  $r$  hitung dari 10 pertanyaan (X1), 10 pertanyaan (X2) dan 10 Pertanyaan (Y) sehingga dalam kuesioner penelitian pada variable independen yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2) dan variable dependen yaitu kinerja auditor Variable tersebut dinyatakan valid apabila memiliki nilai  $r$  hitung  $> r$  table. Hal tersebut dapat dilihat pada penyajian validitas setiap variabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5** Uji Validitas

Uji Validitas X1 dan X2					
Variabel	Pertanyaan	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Nilai Sig	Nilai Keputusan
Kecerdasan Emosional	X1	0.615	0.265	0.000	Valid
	X2	0.603	0.265	0.000	Valid
	X3	0.696	0.265	0.000	Valid
	X4	0.608	0.265	0.000	Valid
	X5	0.726	0.265	0.000	Valid
	X6	0.788	0.265	0.000	Valid
	X7	0.655	0.265	0.000	Valid
	X8	0.581	0.265	0.000	Valid
	X9	0.655	0.265	0.000	Valid
	X10	0.791	0.265	0.000	Valid
Kecerdasan	X1	0.609	0.265	0.000	Valid

Spiritual	X2	0.629	0.265	0.000	Valid
	X3	0.631	0.265	0.000	Valid
	X4	0.568	0.265	0.000	Valid
	X5	0.684	0.265	0.000	Valid
	X6	0.793	0.265	0.000	Valid
	X7	0.761	0.265	0.000	Valid
	X8	0.831	0.265	0.000	Valid
	X9	0.789	0.265	0.000	Valid
	X10	0.850	0.265	0.000	Valid
	Kinerja Auditor	Y1	0.735	0.265	0.000
Y2		0.743	0.265	0.000	Valid
Y3		0.483	0.265	0.000	Valid
Y4		0.800	0.265	0.000	Valid
Y5		0.626	0.265	0.000	Valid
Y6		0.495	0.265	0.000	Valid
Y7		0.651	0.265	0.000	Valid
Y8		0.799	0.265	0.000	Valid
Y9		0.794	0.265	0.000	Valid
Y10		0.783	0.265	0.000	Valid

Sumber : data primer yang diolah SPSS,2021

Berdasarkan Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan tentang kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2) dan kinerja auditor (Y) dapat dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{table}$ .

#### b. Uji Reabilitas

Reabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dijadikan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam menguji reliabilitas data pada suatu penelitian akan menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.60$ .

**Tabel 4.6** Uji Reabilitas Variabel X1**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	11

Sumber : data primer yang diolah SPSS,2021

Tabel 4.3 menyimpulkan bahwa variable kecerdasan emosional yang digunakan pada penelitian ini telah reliable karena variable memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 sehingga layak digunakan sebagai alat ukur instrument kuesioner dalam penelitian ini.

**Tabel 4.7** Uji Reabilitas Variabel X2**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	11

Sumber : data primer yang diolah SPSS,2021

Tabel 4.3 menyimpulkan bahwa variable kecerdasan spiritual yang digunakan pada penelitian ini telah reliable karena variable memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 sehingga layak digunakan sebagai alat ukur instrument kuesioner dalam penelitian ini.

**Tabel 4.8** Uji Reabilitas Variabel Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	11

Sumber : data primer yang diolah SPSS,2021

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa hasil perhitungan variable dependent *Cronbach Alpha* > 0.60. berdasarkan kriteria yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat dipastikan bahwa pertanyaan dalam kuesioner penelitian untuk variable dependen yaitu kinerja auditor dinyatakan reliable.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Signifikansi Variabel (Uji Statistik t)

Uji t merupakan pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen signifikan terhadap variabel dependen yang dipormulasikan. Tingkat signifikan menggunakan  $\alpha = 0.05$  atau 5% dengan kriteria nilai t hitung > t maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan jika sebaliknya maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.9** Uji Signifikansi Variabel (Uji Statistik t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.505	4.751		1.369	.177
Kecerdasan Emosional	.179	.145	.147	1.240	.220
Kecerdasan Spiritual	.678	.117	.685	5.789	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui nilai t hitung variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 1.240 dan variabel kecerdasan spiritual (X2) sebesar 5.789 > t table. Dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05 atau variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

#### **b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik f)**

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan 0,05.

**Tabel 4.10** Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	753.441	2	376.720	44.798	.000 <sup>b</sup>
Residual	437.286	52	8.409		
Total	1190.727	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 44.798 > F tabel 3.17 Dengan demikian bahwa semua variable independen dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen.

#### **c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan proporsi variasi variabel independen yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.11** Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.633	.619	2.900

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan spiritual, Kecerdasan emosional

Sumber data: Lampiran 6, diolah (2021)

Berdasarkan table diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0.633 artinya bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh sebesar 63,3% dalam mempengaruhi kinerja auditor sedangkan 36,7% dipengaruhi oleh variable lain.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam model regresi berganda, yaitu model yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis regresi berganda variabel tergantung (terikat) dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas sehingga hubungan fungsional antara variabel terikat.

**Tabel 4.12** Analisis Regresi Linear Berganda**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.505	4.751		1.369	.177

Kecerdasan Emosional	.179	.145	.147	1.240	.220
Kecerdasan Spiritual	.678	.117	.685	5.789	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber data: Lampiran 6, diolah (2021)

Dari tabel diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 6.505 dan nilai koefisien untuk variabel kecerdasan emosional adalah 0,179 dan kecerdasan spiritual sebesar 0,678 maka persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6.505 + 0,179 X_1 + 0,678 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, mempunyai arti sebagai berikut:

- a. Nilai konstan sebesar 6.505 bernilai positif yang menunjukkan pengaruh positif variabel independen kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Bila variabel independen naik atau berpengaruh satu satuan, maka variabel kinerja auditor akan dan terpenuhi.
- b. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 0.179 atau 17,9% yang antara kecerdasan spiritual dan kinerja auditor berhubungan negatif. Kenaikan variabel kecerdasan emosional tidak mengakibatkan kenaikan pada kinerja auditor dengan kata lain kenaikan variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. hal ini tidak sesuai dengan hipotesis awal yang



mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor.

- c. Koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual (X2) terhadap variabel kinerja auditor mengalami kenaikan sebesar 0.678 atau 67,8% antara kecerdasan spiritual dan kinerja auditor berhubungan positif. Kenaikan variabel kecerdasan spiritual akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja auditor. hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

### **4.3 Pembahasan dan Diskusi Hasil Penelitian**

#### **4.3.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor**

Hipotesis pertama (H1) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis pertama ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti Santoso (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Aurora Dahniar (2019) Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel emotional quotient tidak memoderasi variabel role ambiguity terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menunjukkan bahwa emotional quotient bukanlah variabel moderating antara role ambiguity dengan kinerja auditor. Ketidakjelasan peran cenderung dialami oleh akuntan senior yang telah sering melakukan audit, sehingga walaupun mereka

mengalami Ketidakjelasan peran namun dapat mengatasinya dengan pengalaman dan kemampuan yang cukup, sehingga masih dapat mencapai kinerja yang tinggi sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini ditolaknya hipotesis diduga karena responden penelitian ini memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, sehingga dengan pengalaman dan pengetahuan yang ada, auditor yang mengalami role ambiguity masih dapat mencapai kinerja yang tinggi dengan menggunakan kecerdasan intelektual yang tinggi, seperti yang kita ketahui, kecerdasan manusia terbagi menjadi 92 tiga wilayah, yakni intellectual quotient, emotional quotient, dan spiritual quotient, dimana auditor yang mengalami ketidakjelasan peran cenderung memerlukan informasi sehingga walaupun mereka dalam ketidakjelasan peran, namun mereka dapat mengatasinya dengan pengetahuan dan pengalamannya yang cukup.. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh parmin ishak (2018) Untuk (H5) ditemukan bahwa emotional intelligence tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Amarin, & Sukirman (2017) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigit Agus Dwi Prasetyo, SE, MSi (2017) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Beberapa peneliti yang menyatakan kecerdasan emosional memainkan peran yang penting dalam kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Alwani (2017) kinerja auditor dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Hal ini juga diperkuat

oleh penelitian yang dilakukan oleh Febriyanto Santoso, (2020), yang mengatakan Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Studi Empiris pada Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik Malang Hasil penelitian menunjukkan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriana Eunike Ratu (2019) yang berdasarkan hasil penelitiannya mengatakan Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan 17 kecurangan akuntansi, Kecerdasan emosional yang dimiliki auditor dapat membantu auditor dalam berkomunikasi dengan klien dan mampu mengerti kemauan klien selama tidak melanggar kode etik di Indonesia.. Beberapa penelitian menyatakan kecerdasan emosional memainkan peran yang penting dalam kinerja auditor. Jika dikaitkan dengan penelitian ini yang tidak menunjukkan hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor .

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersamasama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Dalam penelitian ini kecerdasan emosional yang dimiliki auditor di kantor BPK RI Perwakilan

Provinsi Sulawesi-Selatan baik sehingga kinerja yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya dapat dilakukan dengan maksimal.

#### **4.3.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Auditor.**

Hipotesis kedua (H2) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kadek Agus Santika Putra, (2016) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Bali yang dalam menunjukkan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigit Agus Dwi Prasetyo (2016) Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh positif yang signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis auditor. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual auditor akan berdampak pada meningkatnya perilaku etis auditor tersebut. Kecerdasan Spiritual berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memaknai arti hidup yang dijalani dan kemampuan nilai yang terkandung dari setiap tindakan-tindakan yang dilakukan. Kecerdasan Spiritual memungkinkan manusia menjadi kreatif, mengubah aturan dan lebih memahami situasi. Seseorang yang memiliki Kecerdasan Spiritual yang baik memiliki kualitas hidup yang disertai oleh visi dan nilai-nilai seperti prinsip/pegangan hidup yang berpijak

spiritual. Hal ini sejalan dengan penelitian yang juga dilakukan oleh Agus Indra Tenaya (2017) Berdasarkan hasil pengujian penelitian menyatakan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Pada penelitian yang juga dilakukan oleh Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variable independen kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang ada pada tabel *coefficients* lebih besar dibanding t tabel. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnama Dewi (2018) Hasil ini menunjukkan bahwa auditor di BPKP Perwakilan Provinsi Bali senantiasa menggunakan kecerdasan spiritualnya dalam melakukan penugasan. Auditor menggunakan kecerdasan spiritualnya yaitu auditor dihadapkan dalam dilema etika pada saat melaksanakan tugas auditnya, auditor akan menggunakan kecerdasan spiritualnya yaitu memberikan makna ibadah terhadap setiap tindakan yang akan dilakukan. Auditor akan memikirkan karma atau dosa atas perbuatannya apabila auditor melakukan suatu penyimpangan yang melanggar dari ajaran agamanya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Berman dalam (Choiriah, 2013) bahwa kecerdasan spiritual dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh. Sehingga dalam melaksanakan tugas auditor akan memberikan pendapat yang jujur dan murni sesuai dengan fakta yang ada sehingga audit yang dihasilkan mencerminkan kinerja yang baik dari auditor pemerintah di BPKP Perwakilan Provinsi Bali. Dan juga pada penelitian yang dilakukan oleh Supardi (2020) dalam penelitiannya menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh positif tetapi

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini disebabkan oleh karena karyawan kejujuran didalam bekerja, karyawan mampu bersikap terbuka dari apapun jenis dan bentuk kritikan ataupun masukan, pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya dinilai telah cukup dan memiliki tingkat fokus yang baik dan mampu beradaptasi dengan setiap pekerjaan yang diberikan, akan tetapi masih ada yang perlu dievaluasi dari indikator yang ditentukan agar kedepannya mampu peningkatan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual maka akan meningkatkan kinerja yang baik.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh parmin ishaq (2018) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa spritual intelligence tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku etis auditor dan memberikan efek negatif atau memberikan pengaruh yang negatif begitu dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Nisatul Mukaroh (2021) yang didalam penelitiannya menyatakan bahwa Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pembahasan terhadap hipotesis kedua adalah hasil pengolahan data dengan analisis regresi memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kecerdasan spiritual belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kecerdasan spiritual yang dibentuk oleh kejujuran, keterbukaan, sikap fleksibel, kualitas visi dan nilai-nilai, serta prestasi kerja untuk mengembangkan diri belum mampu meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil tersebut memberikan bukti empiris yang mendukung penelitian Shinta Kusuma

(2019) yang mengatakan bahwa workplace spirituality tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior yang dilihat dari nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yakni 0,222. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi workplace spirituality maka tidak memengaruhi tingkat organizational citizenship behavior karyawan generasi milenial di Kabupaten Pati.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi- Selatan.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa saat auditor memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi maka kemampuan kinerja auditor semakin baik.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas maka penulis memberikan saran antaran lain:

1. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
2. Penenlitian ini telah disusun dengan semaksimal mungkin namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang masih perlu dikembangkan dalam penenlitian selanjutnya.keterbatan dalam penenlitian ini adalah kurangnya minat para responden dalam mengisi kuesioner akibat adanya WFH dikarenakan Covid-19. Dan diharapkan pada penelitian selanjutnya diharapkan untk melengkapi dengan metode survey dan wawancara untuk meningkatkan kepedulian responden dalam menjawab pernyataan kuesioner.



## DAFTAR RUJUKAN

- Alwani, (2007) Ahmad. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang*. Skripsi Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Cooper, R, K. (2002) *Executive EQ : Kecerdasan Emosi Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. *Emotional Intelligence (1997) : Mengapa EI lebih penting dari pada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Campbell, C. 1998. *Psychological climate: Relevance for Sales Manajer and Impact on Concequent Job Satisfication*. Journal of marketing theory and practice, Winter 1998,27-37.
- Gibson, Ivancevich, and Donnely.1997. *Organisasi Perilaku Struktur, Proses*, edisi ke-8. Erlangga. Jakarta.. 1997. *Organitation*. Jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2001. *Working White Emotional Inteligence*. (terjemahan Alex Tri Kantjono W). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hananto S T, dan Surya R. 2004. *Pengaruh Kecerdasan Emotional Quotient Auditor terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik*. *Prespektif*, Vol. 9, No. 1, Juni 2004; hal 33-40.
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Organisasi dan Motivasi*, cetakan ke dua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ilyas, Y., 2002. *Kinerja: Teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi dan Kesehata FKM UI.
- John M, Robert K, Matteson M,2002. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Alih bahasa Gina Gania). Edisi Tujuh. Jakarta. Erlangga.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behaviour*, Sevent Edition. McGraq-Hi International, Singapore.

Minner, Haywood, Jhon, 1992. *Organizational Behavior Performance and Productivity*, New York: Random House Business Division.

Mulyadi. 2002 : *Auditing*. Cetakan pertama Maret 2002. Jakarta : Salemba Empat

Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sojka. Jane Z and Dawn R Deeter. 2002. Enhancing The Emotional Intellegence Of Salespeople. *Journal of Bussiness* : Spring 17.1