

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN
PUBLIK KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**NISWA
105730494514**



**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN
PUBLIK KOTA MAKASSAR**

OLEH

NISWA

NIM 105730494514

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Rangka Menyelesaikan Studi
Pada Program Studi Strata 1 Akuntansi**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Ayahanda dan ibundaku, saudaraku beserta keluargaku tersayang terima kasih atas segenap ketulusan cinta & kasih sayangnya selama ini. Do'a, nasehat, motivasi dan perhatian, perjuangan dan pengorbanan demi kesuksesanku.

MOTTO HIDUP

Perasaan bangga bukan karena tidak pernah merasakan kegagalan, melainkan mampu bangkit disaat kita sedang jatuh.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 860 837 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar
Nama Mahasiswa : Niswa
No. Stambuk : 105730494514
Program Studi : Akuntansi
Jenjang Studi : Strata Satu(S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari sabtu tanggal 27 Oktober 2018.

Makassar, 30 Oktober 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. H. Muchran BL, MS
NBM: 602785

Ranmy, SE., M.Si
NIDN: 0924048703

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi,

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM: 903078

Ismail Badollahi, SE.,M.Si.Ak.CA.CSP
NBM: 1073428



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **NISWA** NIM : **105730494514**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 198/ 2018 M, tanggal 21 Shafar 1440 H/ 27 Oktober 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Safar 1440 H
27 Oktober 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....) (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM (.....) (Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE.,MM (.....) (WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
 1. Dr. Hj Ruliaty, MM (.....)
 2. Ismail Badollahi, SE.,M.Si.Ak.CA.CSP(.....)
 3. Muchriana Muchran, SE.,M.Si.Ak.CA (.....)
 4. Mira, SE., M.Ak (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung igra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NISWA
Stambuk : 105730494514
Jurusan : Akuntansi
Dengan judul : "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar."

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Desember 2018


Yang Membuat Pernyataan

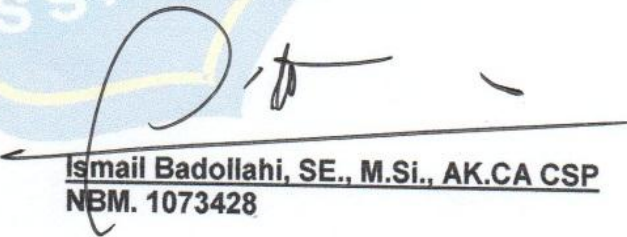


Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Jurusan Akuntansi


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM. 903078


Ismail Badollahi, SE., M.Si., AK.CA CSP
NBM. 1073428

ABSTRAK

NISWA, Tahun 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar*, Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Muchran dan Pembimbing II Ramly.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Auditor. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linear sederhana dengan jumlah sampel sebanyak 30 sampel. Proses analisis data maka dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 21. Dari Hasil olah data maka diperoleh hasil bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kinerja Auditor.

ABSTRACT

NISWA, 2018. The influence of emotional intelligence on auditor performance in the city of Makassar publik accounting firm, thesis of accounting study program of economics and business faculty of Muhammadiyah Makassar University. Guided by Supervisor I Muchran and advisor II Ramly.

The study aims to determine the effect of emotional intelligence and have a positive and significant effect on auditor performance. The data analysis method used in this study is quantitative analysis using validity, reliability, and simple linear regression analysis with a total sample 30 samples. The data analysis process is carried out using SPSS Version 21. From the results of the data processing, it was found that emotional intelligence had a positive and significant effect on the performance of auditors in the public accounting firm or makassar.

Keywords : Emotional Intelligence, Auditor Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Puang Bise dan Ibu Dg. Anisi (alm) yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan do'a restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Ismail Rasullong, SE.,MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Ismail Badollahi,SE.,M.Si.,Ak.CA, selaku ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Muchran BL,MS, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Sripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ramly,SE.,M.Si, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Penguji yang memberikan masukan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Kepada pimpinan Kantor Akuntan Publik kota Makassar yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
9. Segenap staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Thanks Special for Khaerul Husain Latif yang telah banyak berkorban membantu penulis dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi serta do'anya.
11. Buat sahabat-sahabatku Mawarda, Ekarina dan Fatmawati terima kasih buat semangatnya, dan bantuan yang selalu diberikan penulis selama ini.

12. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

13. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa membalas semua kebaikan dan semoga dilipat gandakan pahalanya. Aamiin...

Terakhir penulis menyadari, bahwa tidak satupun manusia yang sempurna di dunia ini. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengharap saran dan kritik dari semua pihak utamanya para pembaca yang budimandemi perbaikan skripsi ini. Penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabuqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, Oktober 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
ABSTRAK	vii
ABTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori	5
1. Teori Atribusi.....	5
2. Kecerdasan Emosional	6
3. Kinerja Auditor	13
4. Kerangka Pemikiran Teoritis	15

B. Tinjauan Empiris	18
C. Kerangka Konsep	25
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Tempat dan Waktu Penelitian	26
B. Metode Pengumpulan Data	26
C. Jenis dan Sumber Data	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Metode Analisis	27
F. Definisi Operasional Variabel	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Gambaran Umum KAP	32
B. Deskripsi Responden	37
C. Hasil Penelitian	40
D. Pembahasan	44
BAB V PENUTUP	47
A. Kesimpulan	47
B. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	22
Tabel 3.1	Nama Kantor Akuntan Publik	27
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
Tabel 4.3	Penilaian Responden Terhadap Kecerdasan Emosional	39
Tabel 4.4	Penilaian Responden Terhadap Kinerja Auditor	39
Tabel 4.5	Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)	41
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel Kinerja Auditor (Y)	41
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.8	Uji Parsial (Uji T)	43
Tabel 4.9	Coeficients	44

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi KAP	36

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Profesi sebagai akuntan publik memainkan peran sosial yang sangat penting berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh auditor. Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Tugas seorang akuntan publik adalah memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah ditentukan IAI. Hal ini menunjukkan bahwa Auditor bertanggung jawab atas opini yang diberikan terhadap laporan keuangan yang diterbitkan.

Pelaksanaan audit, profesi akuntan publik memperoleh kepercayaan dari pihak klien dan pihak ketiga untuk membuktikan laporan keuangan yang disajikan oleh pihak klien. Pihak ketiga tersebut diantaranya manajemen, pemegang saham, kreditur, pemerintah dan masyarakat yang mempunyai kepentingan terhadap laporan keuanganklien yang diaudit. Sehubungan dengan kepercayaan tersebut.

Kepercayaan ini harus senantiasa ditingkatkan dengan menunjukkan suatu kinerja yang profesional. Guna menunjang profesionalismenya sebagai akuntan publik, maka auditor dalam melaksanakan tugas auditnya harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh IAI.

Menurut Mulyadi dan Kanaka dalam Surya dan Hartono (2004:34), ada 2 tanggung jawab yang harus dipikul oleh akuntan publik dalam menjalankan pekerjaan profesionalnya, yaitu pertama, menjaga kerahasiaan informasi yang

diperoleh dalam melaksanakan tugasnya. Informasi yang diperoleh akuntan publik selama ia menjalankan pekerjaannya tidak boleh diungkapkan oleh pihak ketiga, kecuali atas ijin kliennya. Namun jika Hukum atau Negaramenghendaki akuntan publik mengungkapkan informasi yang diperolehnya selama penugasannya, akuntan publik berkewajiban untuk mengungkapkan informasi tersebut tanpa harus mengungkapkan persetujuan dari kliennya. Tanggung jawab yang kedua yaitu menjaga mutu profesionalnya. Setiap akuntan publik harus bisa mempertanggungjawabkan mutu pekerjaan atau pekerjaan lain pada saat yang bersamaan, yang bisa menyebabkan penyimpangan obyektivitas atau ketidakkonsistenan dalam pekerjaannya

Akhir-akhir ini muncul *issue* yang sangat menarik yaitu pelanggaran etika oleh akuntan baik di tingkat Nasional maupun Internasional. Di Indonesia *issue* ini berkembang seiringan dengan pelanggaran etika baik yang dilakukan oleh akuntan publik, akuntan intern, maupun akuntan pemerintah. Contoh kasus ini adalah pelanggaran yang melanda perbankan indonesia sekitar tahun 2002. Banyak bank yang dinyatakan sehat oleh akuntan publik atas audit laporan keuangan berdasarkan Standar Akuntansi Perbankan Indonesia. Ternyata sebagian bank tersebut kondisinya tidak sehat. Kasus lainnya adalah rekayasa atas laporan keuangan yang banyak dilakukan sejumlah perusahaan *Go Public*.

Anggapan bahwa IQ (*Intelligence Quotient*) sebagai satu-satunya tolak ukur kecerdasan, yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja sumber daya manusia, digugurkan oleh munculnya konsep atau paradigma kecerdasan lain yang ikut menentukan terhadap kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam hidupnya. Setiap manusia ingin berprestasi dalam segala hal, tidak terkecuali berprestasi dalam pekerjaan. Saat ini keberhasilan

kerja seseorang tidak ditunjang oleh kemampuan intelektual semata, namun juga didukung oleh kemampuan penyesuaian emosi dalam berhubungan dengan seseorang. Sebagian masyarakat beranggapan bahwa *Intelektual Quotient* (IQ) menentukan keberhasilan seseorang.

Menurut penelitian yang dilakukan Goleman ((2006:31) menyebutkan pengaruh IQ hanyalah 20% saja, sedangkan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk di dalamnya adalah kecerdasan emosional (EQ). Sehingga dengan kata lain IQ dapat dikatakan gagal dalam menerangkan atau berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang.

Kecerdasan Emosional yang baik, seseorang dapat berbuat tegas mampu membuat keputusan yang baik walaupun dalam keadaan tertekan. Selain itu dengan kecerdasan emosional, seseorang jga dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walau dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Selain itu, orang yang memiliki kecerdasan emosional mampu memahami perspektif atau pandangan orang lain dan dapat mengembangkan hubungan yang dapat dipercaya. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul:

“Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diemukakan di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah : “Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah “untuk mengetahui Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar?”

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai Informasi yang mungkin dapat memberikan bukti empiris ada tidaknya pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar, sehingga pada hakikatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi auditor dalam meningkatkan kinerjanya
2. Bagi penulis sendiri, sebagai syarat untuk memenuhi salah satu syarat ujian Proposal Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Sebagai bahan referensi tambahan bagi pembaca yang berminat dengan penelitian lebih lanjut mengenai kecerdasan emosional.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Apakah perilaku itu disebabkan oleh faktor internal atau faktor eksternal. Misalnya karakter, sifat, sikap, ataukah disebabkan oleh keadaan eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memaksa seseorang melakukan perbuatan tertentu (Luthans,2015). Teori atribudi mempelajari proses bagaimana seseorang mengintepretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang mengintepretasikan alasan atau sebab perilakunya.

Menurut Luthans (2015), teori atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Terdapat dua jenis umum atribusi yang ada pada orang, yaitu atribusi disposisional, yang menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi atau kemampuan, dan atribusi situasional yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain. Fritz Heider juga 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

perilakunya apabila mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

Menurut Kelly dalam Gibson (2012) penentuan atribusi penyebab apakah seseorang dipengaruhi oleh faktor internal atau eksternal dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1. Konsensus, adalah perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama,
2. Kekhususan, adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.
3. Konsistensi, adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa teori atribusi dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang (auditor). Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor diantaranya adalah kecerdasan emosional sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah tekanan waktu.

2. Kecerdasan Emosional

Dalam kamus bahasa Indonesia kontemporer mendefinisikan emosi sebagai keadaan yang keras yang timbul dari hati, perasaan jiwa yang kuat seperti sedih, luapan perasaan yang berkembang dan surut dalam waktu cepat. Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran yang khasnya, suatu keadaan yang biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosional adalah hal-hal yang berhubungan dengan emosi.

Menurut Goleman (2011:512), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola 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 Intellectual Quotient (IQ). Sedangkan menurut Cooper dan Sawaf, kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Temuan beberapa peneliti, seperti David Wechsler dan Suryanti dan Ika (2013:1075), mendefinisikan kecerdasan sebagai keseluruhan kemampuan seseorang untuk bertindak bertujuan, untuk berfikir rasional, dan untuk berhubungan dengan lingkungannya yang efektif.

Aspek-aspek yang terkait dalam efeksi dan personal dan faktor sosial. Temuan Wechsler ini mendefinisikan, selain aspek kognisi, aspek kognisi juga berpengaruh dalam mencapai keberhasilan hidup. Kematangan dan kedewasaan menunjukkan kecerdasan dalam mencapai keberhasilan hidup. Kematangan dan kedewasaan menunjukkan kecerdasan dalam hal emosi. Mayer dalam Goleman menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi berkembang sejalan dengan dengan usia dan pengalaman dari kanak-kanak hingga dewasa, lebih penting lagi bahwa kecerdasan emosional dapat dipelajari. Selanjutnya menurut Howes dan Herald dalam Surya dan Hananto, (2014:34) mengatakan pada intinya, kecerdasan emosional merupakan

komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dikatakan bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi, dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

Komponen kecerdasan emosional : Istilah “Kecerdasan emosional” pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan Jhon Meyer dari University of New Hampshire Amerika untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan (Suryanti dan Ika 2014:262). Kualitas-kualitas itu antara lain : empati (kepedulian), mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi ketekunan kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat.

Steiner dalam Trisnawati dan Suryaningsum menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup lima komponen, yaitu mengetahui perasaan sendiri, memiliki empati, belajar mengatur emosi-emosi sendiri, memperbaiki kerusakan sosial dan interaktivitas emosional. Cooper dan Sawaf dalam Trisnawati dan Suryaningsum (2013:1075) merumuskan kecerdasan emosional sebagai sebuah titik awal model empat batu penjuru, yang terdiri dari kesadaran emosi, kebugaran emosi, kedalaman emosi dan alkimia emosi. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah seperangkat kemampuan untuk mengenal, memahami perasaan diri sendiri dan orang lain serta mampu menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dalam bertindak. Goleman secara garis besar membagi dua

kecerdasan emosional yaitu kompetensi personal yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri dan kompetensi sosial yang terdiri dari empati dan keterampilan sosial. Dalam penelitian ini komponen kecerdasan emosional yang digunakan adalah komponen kecerdasan emosional menurut Goleman.

a. Kesadaran Diri

Kesadaran Diri merupakan dasar dari kecerdasan emosional yaitu merupakan kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu. Menurut Goleman (2011:513), kesadaran diri adalah mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. Selain itu kesadaran diri juga berarti menetapkan tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Ajaran Socrates, kenallah dirimu menunjukkan inti kecerdasan emosional, kesadaran akan perasaan diri sendiri sewaktu perasaan itu timbul (Suryanti dan Ika 264).

Hautman dalam Suryati dan Ika (2014:264) menyatakan bahwa saat kita semakin mengenal diri kita, kita akan lebih memahami apa yang kita rasakan dan lakukan. Pemahaman itu akan memberi kita kesempatan atau kebebasan untuk mengubah hal-hal yang ingin kita ubah mengenai diri kita dan menciptakan kehidupan yang kita inginkan. Kesadaran diri memungkinkan kita untuk berhubungan dengan emosi, pikiran, dan tindakan. Manajer yang mempertahankan tingkat kesadaran yang tinggi memiliki lebih banyak aspek EQ dan dinilai lebih efektif oleh atasan dan supordinat dari pada mereka yang tidak sadar diri Harvard Business Review dalam Suryati dan Ika (2014:265).

Mengetahui kekuatan dan kelemahan, dan menjalankan tugas sesuai dengan itu, adalah kecakapan yang hampir selalu dijumpai pada setiap diri seorang bintang kinerja dalam studi terhadap beberapa ratus pekerja terpelajar dalam hal ini ilmuwan komputer, auditor dan sebagainya diperusahaan-perusahaan dalam Goleman (2011:106), yang melakukan study itu bersama Caplan menemukan bahwa para bintang mengenal diri sendiri dengan baik.

b. Pengaturan Diri

Menurut Goleman (2011:514) mendefinisikan pengaturan diri dengan menanggapi emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Menanggapi perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri, Gibbs dalam Sayuti dan Ika (2014:265). Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi yang berlebihan dapat mengoyak kestabilan seseorang. Aristoteles dalam Nicomachean Ethics menulis siapapun bisa marah, marah itu mudah. Tetapi, marah pada orang 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 stres berlangsung. Mereka adalah orang-orang yang optimistik dan berorientasi pada tindakan. Jika ada orang yang kurang beres dalam hidup mereka, mereka langsung berpikir bagaimana cara memperbaikinya.

c. Motivasi

Motivasi berarti menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi (Goleman 2011:514). Motivasi yang paling ampuh adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, Condry dan Chambers dalam Suryani dan Ika (2014:266).

Pencapaian keberhasilan menuntut dorongan untuk berprestasi. Studi-studi yang membandingkan para bintang kinerja ditingkat eksekutif dengan rekan-rekannya yang berprestasi bisa menemukan bahwa bintang tersebut menunjukkan ciri-ciri kecakapan peraih prestasi sebagai berikut : mereka berbicara mengenai resiko dan lebih berani menanggung resiko yang telah diperhitungkan. Mereka mendesak dan mendukung inovasi-inovasi baru dan menetapkan sasaran-sasaran yang menantang bagi para bawahan mereka. Mereka tidak ragu-ragu memberikan dukungan bagi gagasan-gagasan entrepreneurial yang dicetuskan orang lain. Kebutuhan berprestasi adalah kecakapan yang paling kuat satu-satunya yang membedakan eksekutif bintang dari para eksekutif biasa.

d. Empati

Kemampuan berempati adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain, mampu memahami persepektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang (Goleman, 2011:514). Meltzoff dalam Suryani dan Ika, (2014:267) menyatakan bahwa empati telah ada saat kita berusia tiga tahun. Ini dapat dihubungkan dengan gerakan meniru yang dilakukan bayi

pada usia dini. Emosi jarang diungkapkan dengan kata-kata, tetapi emosi jauh lebih sering diungkapkan melalui hasrat. Kunci untuk memahami perasaan orang lain adalah mampu membaca pesan nonverbal seperti nada bicara, gerak-gerik, ekspresi wajah dan sebagainya. Manfaat dari mampu membaca perasaan dari isyarat nonverbal mencakup lebih pandai menyesuaikan diri secara emosional, lebih populer, lebih mudah bergaul dan mungkin tidak mengherankan lebih peka.

Hein dalam Suryanidan Ika (2014:267) menyatakan bahwa empati yang lebih tinggi memberikan kita lebih banyak informasi yang kita dapat mengenai sesuatu, kita akan semakin memahaminya. Hein menyimpulkan bahwa sensitivitas emosional dan kesadaran yang lebih tinggi meningkatkan tingkat empati yang kemudian akan memimpin kepada tingkat pemahaman yang lebih tinggi.

e. Keterampilan Sosial

Menurut Goleman (2011:514) keterampilan sosial berarti menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja samadan bekerja dalam tim. Keterampilan sosial merupakan aspek yang paling penting dalam emotional Intellegence. Keterampilan sosial merupakan aspek yang paling penting dalam Emotional Intellegence. Keterampilan sosial bisa diperoleh dengan banyak berlatih.

Salah satu kunci keterampilan sosial adalah seberapa baik atau buruk seseorang mengungkapkan perasaan sendiri. Oleh sebab itu, untuk

dapat menguasai keterampilan untuk berhungan dengan orang lain (keterampilan sosial) dibutuhkan kematangan dua keterampilan emosional yang lain, yaitu pengendalian diri dan empati. Salah satu penyebab kegagalan orang pintar dalam wawancara dan survei yang dilakukan pada 200 orang pintar di Amerika adalah kurang keterampilan sosial (Suryanti dan Ika, 2014:268).

Orang yang cerdas secara sosial seolah-olah mampu membaca orang yang akurat. Dan bisa mengetahui persis apa isi hati, suasana hati dan keinginan orang lain. konflik antar pribadi, pertengkaran, ketidak harmonisan hubungan, dan semacamnya, banyak berpangkal pada kecerdasan sosial yang bersangkutan, Sinamo, dalam Suryani dan Ika (2014:268).

Hatch dan Gardner dalam Suryanti dan Ika (2014:268) mengungkapkan bahwa orang-orang yang terampil dalam kecerdasan sosial dapat menjalin hubungan dengan orang lain dengan cukup lancar, peka terhadap reaksi dan perasaan mereka, mampu memimpin dan mengorganisir dan pintar menangani perselisihan yang muncul dalam setiap kegiatan manusia.

3. Kinerja Auditor

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta Stolovic dan Keeps dalam Veithzal (2012:87). Auditor adalah seorang tenaga profesional yang berkompeten di bidangnya. Biasanya tenaga profesional sulit menerima sistem pengendalian yang terlalu birokratis dikarenakan mereka telah terbiasa menghadapi setiap masalah dalam lingkungan kerjanya dengan hasil pemikiran mereka sendiri (Apriani, 2012). Secara umum kinerja

(performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Surya (2014), tingkat sampai sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut sebagai "*level of performance*".

Menurut Seymour dalam Yetti, (2015:18) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja diukur dengan instrumen yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, selanjutnya diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi : (I) kualitas kerja, (II) kuantitas kerja, (III) pengetahuan tentang pekerjaan, (IV) pendapat atau pernyataan yang disimpulkan, (V) perencanaan kerja. Menurut Muekijat dalam Yetti (2004), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Irving dalam Surya dan Hananto (2014:35), komponen penting untuk melakukan penaksiran kinerja adalah kuantitas dan kualitas kinerja individu. Ia dinilai berdasarkan pencapaian kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan dari serangkaian tugas yang harus dilakukannya. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar yang baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran (Schuler dalam Nugroho, 2015:18). Fokus penilaian kerja

adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Dari beberapa konsep kinerja penulis menggunakan atau mengacu pada konsep kinerja yang ditulis Muekijat (2013:20) sebagai acuan penelitian karena dalam hal ini seseorang auditor bertugas untuk menilai atau memberikan pernyataan tentang wajar atau tidaknya suatu laporan keuangan yang mereka audit.

4. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2011:512).

Seorang auditor yang mempunyai pengaturan diri yang baik akan memiliki rasa tanggung jawab atas kinerja pribadi dan mempunyai keluwesan dalam menghadapi berbagai perubahan (Goleman 2011:130). Selain itu orang dengan pengaturan diri mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru. Dengan pengaturan diri seseorang akan memiliki integritas yang tinggi, bersikap terbuka, jujur dan konsisten sehingga mengantarkan seseorang menjadi bintang kinerja dalam bidang apapun (Goleman 2011:144).

Dengan pengaturan diri, auditor akan memenuhi komitmen tetap teguh, tetap positif, tidak goyah serta dapat berpikir jernih dan tetap fokus meskipun dalam tekanan (Goleman 2011:131). Salah satu ciri auditor

unggulan adalah sifat tidak mudah diintimidasi atau ditekan (Goleman 2011:109).

Berdasarkan uraian tersebut dapat diasumsikan bahwa pengaturan diri berpengaruh terhadap kinerja auditor. Memotivasi berarti menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi. Dengan memotivasi seseorang akan memiliki dorongan untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi (Goleman 2011:181). Auditor yang memiliki motivasi yang baik akan mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar, serta tidak takut gagal dan memandang kegagalan sebagai situasi yang dapat dikendalikan ketimbang sebagai kekurangan pribadi (Goleman 2011:196).

Dari uraian tersebut dapat diasumsikan bahwa motivasi diri dapat mempengaruhi kinerja auditor. Empati merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang. Dengan berempati seseorang dapat menunjukkan kepekaan dan pemahaman terhadap persepektif orang serta mengakui dan menghargai kekuatan, keberhasilan dan perkembangan orang lain (Goleman 2011:220). Auditor yang mempunyai empati yang baik akan mampu memahami kebutuhan-kebutuhan pelanggan dan mencari berbagai cara untuk meningkatkan kesetiaan pelanggan. Serta dapat memahami beragamnya pandangan dan peka terhadap perbedaan kelompok dan

memandang keragaman sebagai peluang menciptakan lingkungan yang memungkinkan semua orang sama-sama maju kendati berbeda-beda (Goleman 2011:248). Dari uraian tersebut dapat diasumsikan bahwa empati berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Keterampilan sosial berarti menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim. Seseorang yang memiliki keterampilan sosial mampu berkomunikasi untuk menyampaikan sesuatu yang jelas dan meyakinkan dan memiliki jiwa kepemimpinan untuk membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok dan orang lain.

Dengan keterampilan sosial yang baik, auditor akan dapat bernegosiasi dalam memecahkan suatu masalah atau pemecahan silang pendapat (Goleman 2011:333). Selain itu mampu menciptakan sinergi kelompok dan dapat bekerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama (Goleman 2011:342). Berdasarkan uraian tersebut dapat diasumsikan bahwa keterampilan sosial dapat mempengaruhi kinerja auditor dengan kemampuan emosional yang berkembang baik, seseorang kemungkinan besar ia akan berhasil dan bahagia dalam kehidupannya karena ia menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitasnya. Sedangkan orang yang tidak dapat mengendalikan kehidupan emosionalnya, ia akan mengalami pertarungan batin, yang merampas kemampuan mereka dalam memusatkan perhatian pada pekerjaan dan berfikir yang jernih (Widagdo,2011:15).

B. Tinjauan Empiris

Fauzan (2016) tentang "Pengaruh Kecerdasan Emosional, kecerdasan spiritual, dan Tekanan Klien Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada KAP di Yogyakarta)". Kesimpulan dari hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan tekanan klien terhadap kualitas audit.

Putra dan Latrini (2016) tentang "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor". Kesimpulan dari hasil penelitian dengan menggunakan Metode sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 80 sampel. Metode pengumpulan data adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu Analisis Regresi Linear berganda. Bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor.

Notopraseto (2012) tentang "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya". Kesimpulan dari hasil penelitian dengan metode Survei. Informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner bahwa Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh Signifikan dan berpengaruh Positif terhadap Kinerja auditor

Choiriah (2013) tentang "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan etika Profesi terhadap kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru (Studi empiris pada auditor dalam kantor akuntan publik di kota Padang dan

Pekanbaru)". Kesimpulan dari hasil penelitian dengan metode Menyebarkan langsung kuesioner kepada responden yang bersangkutan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor, Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor, Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor, Etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Saraswati (2013) tentang "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)". Kesimpulan dari hasil penelitian dengan metode kuesioner secara langsung di KAP dengan Regresi berganda Merupakan alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis menyatakan bahwa Kecerdasan emosional yang dibagi dalam tiga kategori yaitu: keterampilan emosi, kecakapan emosi, nilai dan keyakinan emosi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Setiawan dan Latrini (2016) tentang "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi pada Kinerja Auditor". Kesimpulan dari hasil penelitian dengan menggunakan Teknik non *probability sampling* dengan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 50 sampel dengan Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data untuk menguji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda bahwa Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi berpengaruh positif pada Kinerja Auditor.

Parawansah (2017) tentang "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar".

Kesimpulan dari hasil penelitian dengan Analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, dan analisis linear berganda. Proses analisis data maka dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23,0. Dari hasil olah data diperoleh bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar.

Lisnawati (2014) tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kota Kendari”. Kesimpulan dari hasil penelitian dengan menggunakan data primer dalam penelitian ini diperoleh dari persepsi seluruh karyawan yang terlibat dalam proses audit di PT ruang lingkup Inspektorat Kota Kendari. Persepsi responden diukur dengan tanggapan terhadap kuesioner yang menggunakan pengukuran ordinal dengan skala Likert 5 point. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan spiritual secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Apriyanti (2014) tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada BPK-RI dan BPKP Perwakilan Provinsi Riau)”. Kesimpulan dari hasil penelitian dengan jenis data primer dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam hal ini studi regresi berganda (*multiple regresion*) dengan bantuan software versi SPSS menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Perilaku Etis berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

Alwani (2011) tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang”. Kesimpulan dari hasil penelitian dengan sampel penelitian diambil dengan teknik *proportional simple random sampling*, yang berjumlah 72 auditor. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik diskriptif dan statistik menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Noor dan Sulistyawati (2011) tentang “Kecerdasan Emosional dan Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik”. Kesimpulan dari hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda, klasikuji asumsi, uji hipotesis. Uji F digunakan untuk menguji efek variabel independen dan variabel dependen secara simultan dan uji t untuk menguji pengaruh masing – masing variabel independen dan variabel tak bebas menunjukkan bahwa kemampuan emosional, keterampilan emosional dan nilai emosional dan kepercayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor sebesar 53,4% dan 46,6 persen kinerja auditor dipengaruhi oleh kinerja lainnyavariabel.

Tabel 2.1
TINJAUAN EMPIRIS

No	Peneliti/ Tahun/ Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fauzan/2016/ Pengaruh Kecerdasan Emosional, kecerdasan spiritual, dan Tekanan Klien Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada KAP di Yogyakarta)	Penelitian kausal komparatif yang merupakan penelitian <i>ex post facto</i> . Pemilihan sampel dengan metode <i>non probability sampling</i> . Dan menggunakan data primer berupa kuesioner. Pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu <i>software</i> pengolah data.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan tekanan klien terhadap kualitas audit
2	Putra dan Latrini/2016/ Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor	Metode sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 80 sampel. Metode pengumpulan data adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu Analisis Regresi Linear berganda.	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor
3	Notopraseto/2012/ Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya	Survei. Informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner	Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap Kinerja auditor
4	Choiriah/2013/ Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan	Menyebarkan langsung kuesioner kepada responden yang bersangkutan	Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi

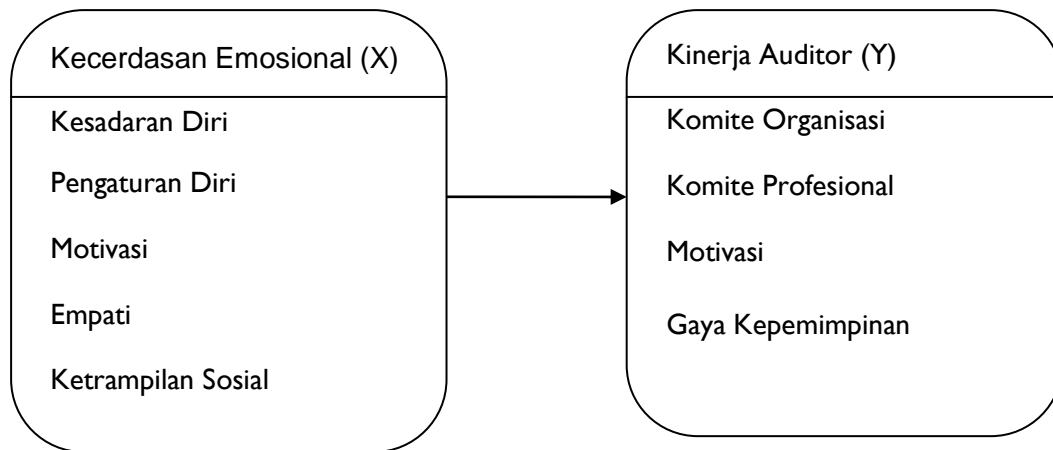
	Spiritual dan etika Profesi terhadap kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru		berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.
5	Saraswati/2013/ Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)	Data diberikan dengan memberikan kuesioner secara langsung di KAP. Regresi berganda Merupakan alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis	Kecerdasan emosional yang dibagi dalam tiga kategori yaitu: keterampilan emosi, kecakapan emosi, nilai dan keyakinan emosi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
6	Setiawan dan Latrini/2016/ Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi pada Kinerja Auditor	Teknik non <i>probability sampling</i> dengan metode <i>purposive sampling</i> dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 50 sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data untuk menguji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi berpengaruh positif pada Kinerja Auditor
7	Parawansah/2017/ Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar	Analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, dan analisis linear berganda. Proses analisis data maka dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23,0	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar
8	Lisnawati/2014 / Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap	Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari persepsi seluruh karyawan yang terlibat dalam proses audit di PT ruang lingkup Inspektorat Kota Kendari. Persepsi responden diukur dengan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan spiritual secara parsial dan simultan berpengaruh positif

	Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kota Kendari	tanggapan terhadap kuesioner yang menggunakan pengukuran ordinal dengan skala Likert 5 point. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda.	dan signifikan terhadap kinerja auditor
9	Apriyanti/2014/ Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada BPK-RI dan BPKP Perwakilan Provinsi Riau)	Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam hal ini Studi regresi berganda (<i>multiple regression</i>) dengan bantuan software versi SPSS	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Perilaku Etis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor Pemerintah
10	Ahmad Alwani/2011/ Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang	Sampel penelitian diambil dengan teknik <i>Proportional Simpel Random Sampling</i> , yang berjumlah 72 auditor. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik diskriptif dan statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor
11	Noor dan Sulistyawati /2011/ Pengaruh Kecerdasan Emosional dan kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik	Metode convinence Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, klasik uji asumsi, uji hipotesis. Uji F digunakan untuk menguji efekvariabel independen dan variabel dependen secara simultan dan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen dan variabel tak bebas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan emosional, Keterampilan emosional dan nilai emosional dan kepercayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

C. Kerangka Konsep

Berdasarkan dari permasalahan yang diuraikan diatas, maka dapat digambarkan Kerangka Konsep sebagai berikut:

Kecerdasan Emosional Auditor



Gambar 2.1

KERANGKA KONSEP

D. Hipotesis

Berdasarkan dari permasalahan yang diuraikan diatas, serta dari hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka hipotesis yang akan diambil dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk penulisan maka penulis memilih melakukan penelitian di Kantor Akuntan Publik yang bertempat di Kota Makassar. Penelitian dilakukan kurang lebih 1 bulan, guna untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh penulis.

B. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dapat dikumpulkan dengan cara mendistribusikan Kuesioner. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang sudah tersedia alternatif jawaban yang berhubungan dengan penelitian.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Dimana data kualitatif berupa variasi-variasi persepsi bias dari para responden. Sehingga sifat dari data kualitatif ini sangat beragam dengan berbagai kala yang diberlalulakan untuk menentukan bobot dari suatu persepsi pilihan responden.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data ini diperoleh oleh penelitian lapangan dengan pengamatan langsung pada perusahaan yang menjadi objek penelitian dari bagian-bagian yang terkait, serta mengadakan wawancara untuk memperoleh data dan informasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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, 2015 :72). Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini yaitu Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar.

Adapun kantor akuntan publik di Makassar pada tabel berikut:

Tabel 3.1

NAMA KANTOR AKUNTAN PUBLIK

No	Nama Kantor	Alamat
1	KAP Usman & Rekan	Jl. Maccini Tengah No.21
2	KAP Rusman Thoeng, M.com,BAP	Jl. Rusa No.65
3	KAP Drs. Harly Weku & Prisciilia	Jl. Bontosua Kompleks Ruko Dewi No.1D
4	KAP Yakub Ratan & Rekan	Jl. Masjid Raya No.80
5	KAP Drs. Thomas, Blassius, Widartoyo & Rekan	Jl. Boulevard Ruko Jascinth No.10
6	KAP Bharata, Arifin, mumajad & Sayuti	Jl. H.Andi Mappanyukki No.121

2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari populasi dan karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi (Sugiono 2016:62). Menurut Sugiono, 2016:170 perhitungan besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S = \frac{n}{1+N.e^2}$$

Keterangan :

S = Sampel

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Derajat ketelitian atau nilai kritis yang diinginkan

E. Metode Analisis

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi Sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS, setelah semua data-data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari:

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan Distribusi).(Gozali 2013:19). Analisis deskriptif pada penelitian ini menyediakan tentang identitas responden, responden terhadap variabel penelitian.

2. Analisis Inferensial

Analisis Inferensial adalah metode yang berhubungan dengan analisis data pada sampel dan hasilnya dipakai untuk generasi pada populasi. Penggunaan Statistik inferensial didasarkan pada peluang (probability) dan sampel yang dianalisis diperoleh secara acak.

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid

maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan Gozali,(2013:97).

Uji validitas dilakukan untuk mengukur seberapa nyata suatu pengujian atau instrument. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistic yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan metode *Product Moment Sberman Correlation*. Korelasi Sberman adalah tehnik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk ordinal dan sumber data dari kedua variabel dapat berasal dari sumber data yang tidak sama dan tidak harus membentuk distribusi normal. Data dinyatakan valid jika nilai r- hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r-tabel pada signifikan 0.05 (5%).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliable atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan cara one shoot atau pengukuran sekali saja. Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer *Statistical Program for Society Science (SPSS)*, dengan Fasilitas *Cronbach Alpha*

(a). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$. (Gozali.2013).

b. Uji Hipotesis

- 1) Uji hipotesis dalam penelitian ini akan diuji menggunakan uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor.
- 2) Persamaan regresi linear Sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor

X = Kecerdasan Emosional

α = Konstanta

b = Koefisien Regresi

F. Defenisi Operasional Variabel

Berdasarkan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar” maka terdapat dua variabel yaitu:

1. 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, motivasi dan kompetensi sosial yang terdiri dari empati dan keterampilan sosial.

- a. Kesadaran diri yaitu kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu. Kesadaran diri mempertahankan tingkat kesadaran diri yang tinggi dan mengetahui kekuatan dan kelemahan dirinya sendiri.
- b. Pengaturan diri yaitu kemampuan peka terhadap kata hati dan menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu yang diinginkan dan mampu bertahan dari tekanan emosi.
- c. Motivasi yaitu kemampuan untuk menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju hal yang diinginkan dan motivasi berasal dari diri seseorang'
- d. Empati yaitu kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain dan menumbuhkan saling percaya.
- e. Keterampilan sosial yaitu kemampuan untuk berinteraksi cepat dengan orang lain, memimpin, menyelesaikan segala masalah dalam tim.

2. Kinerja Auditor (Y)

Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan tugas pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan 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.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Akuntan Publik

1. Sejarah Berdirinya Kantor Akuntan Publik

Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) atau Indonesian Institute of Certified Public Accountants (IICPA), mempunyai latar belakang sejarah yang cukup panjang, dimulai dari didirikannya Ikatan Akuntan Indonesia di tahun 1957 yang merupakan perkumpulan akuntan Indonesia yang pertama. Perkembangan profesi dan organisasi Akuntan Publik di Indonesia tidak bisa dipisahkan dari perkembangan perekonomian, dunia usaha dan investasi baik asing maupun domestik, pasar modal serta pengaruh global. Secara garis besar tonggak sejarah perkembangan profesi dan organisasi akuntan publik di Indonesia memang sangat dipengaruhi oleh perubahan perekonomian negara pada khususnya dan perekonomian dunia pada umumnya.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) : 23 Desember 1957 Di awal masa kemerdekaan Indonesia, warisan dari penjajah Belanda masih dirasakan dengan tidak adanya satupun akuntan yang dimiliki atau dipimpin oleh bangsa Indonesia. Pada masa ini masih mengikuti pola Belanda masih diikuti, dimana akuntan didaftarkan dalam suatu register negara. Di negeri Belanda sendiri ada dua organisasi profesi yaitu Vereniging van Academisch Gevormde Accountants (VAGA) yaitu ikatan akuntan lulusan perguruan tinggi dan Nederlands Instituut van Accountants (NIVa) yang anggotanya terdiri dari lulusan berbagai program sertifikasi akuntan dan memiliki pengalaman kerja.

Akuntan-akuntan Indonesia pertama lulusan periode sesudah kemerdekaan tidak dapat menjadi anggota VAGA atau NIVA.

Situasi ini mendorong Prof. R. Soemardjo Tjitrosidojo dan empat lulusan pertama FEUI yaitu Drs. Basuki T. Siddharta, Drs. Hendra Darmawan, Drs. Tan Tong Joe dan Drs. Go Tie Siem memprakarsai berdirinya perkumpulan akuntan Indonesia yang dinamakan Ikatan Akuntan Indonesia yang disingkat IAI pada tanggal 23 Desember 1957 di Aula Universitas Indonesia.

Ikatan Akuntan Indonesia – Seksi Akuntan Publik (IAI-SAP) : 7 April 1977. Di masa pemerintahan orde baru, terjadi banyak perubahan signifikan dalam perekonomian Indonesia, antara lain seperti terbitnya Undang-Undang Penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam negeri (PMDN) serta berdirinya pasar modal. Perubahan perekonomian ini membawa dampak terhadap kebutuhan akan profesi akuntan publik, dimana pada masa itu telah berdiri banyak kantor akuntan Indonesia dan masuknya kantor akuntan asing yang bekerja sama dengan kantor akuntan Indonesia. 30 tahun setelah berdirinya IAI, atas gagasan Drs. Theodorus M. Tuanakotta, pada tanggal 7 April 1977 IAI membentuk Seksi Akuntan Publik sebagai wadah para akuntan publik di Indonesia untuk melaksanakan program-program pengembangan akuntan publik.

Ikatan Akuntan Indonesia – Kompartemen Akuntan Publik (IAI-KAP) : 1994 Dalam kurun waktu 17 tahun sejak dibentuknya Seksi Akuntan Publik, profesi akuntan publik berkembang dengan pesat. Seiring dengan perkembangan pasar modal dan perbankan di Indonesia, diperlukan

perubahan standar akuntansi keuangan dan standar profesional akuntan publik yang setara dengan standar internasional. Dalam Kongres IAI ke VII tahun 1994, anggota IAI sepakat untuk memberikan hak otonomi kepada akuntan publik dengan merubah Seksi Akuntan Publik menjadi Kompartemen Akuntan Publik.

Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) : 24 Mei 2007
Setelah hampir 50 tahun sejak berdirinya perkumpulan akuntan Indonesia, tepatnya pada tanggal 24 Mei 2007 berdirilah Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) sebagai organisasi akuntan publik yang independen dan mandiri dengan berbadan hukum yang diputuskan melalui Rapat Umum Anggota Luar Biasa IAI – Kompartemen Akuntan Publik.

Berdirinya Institut Akuntan Publik Indonesia adalah respons terhadap dampak globalisasi, dimana Drs. Ahmadi Hadibroto sebagai Ketua Dewan Pengurus Nasional IAI mengusulkan perluasan keanggotaan IAI selain individu. Hal ini telah diputuskan dalam Kongres IAI X pada tanggal 23 Nopember 2006. Keputusan inilah yang menjadi dasar untuk merubah IAI – Kompartemen Akuntan Publik menjadi asosiasi yang independen yang mampu secara mandiri mengembangkan profesi akuntan publik. IAPI diharapkan dapat memenuhi seluruh persyaratan International Federation of Accountants (IFAC) yang berhubungan dengan profesi dan etika akuntan publik, sekaligus untuk memenuhi persyaratan yang diminta oleh IFAC sebagaimana tercantum dalam Statement of Member Obligation (SMO).

Pada tanggal 4 Juni 2007, secara resmi IAPI diterima sebagai anggota asosiasi yang pertama oleh IAI. Pada tanggal 5 Pebruari 2008, Pemerintah

Republik Indonesia melalui Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008 mengakui IAPI sebagai organisasi profesi akuntan publik yang berwenang melaksanakan ujian sertifikasi akuntan publik, penyusunan dan penerbitan standar profesional dan etika akuntan publik, serta menyelenggarakan program pendidikan berkelanjutan bagi seluruh akuntan publik di Indonesia.

2. Visi dan Misi Kantor Akuntan Publik

Adapun visi dan misi kantor akuntan publik kota Makassar adalah sebagai berikut :

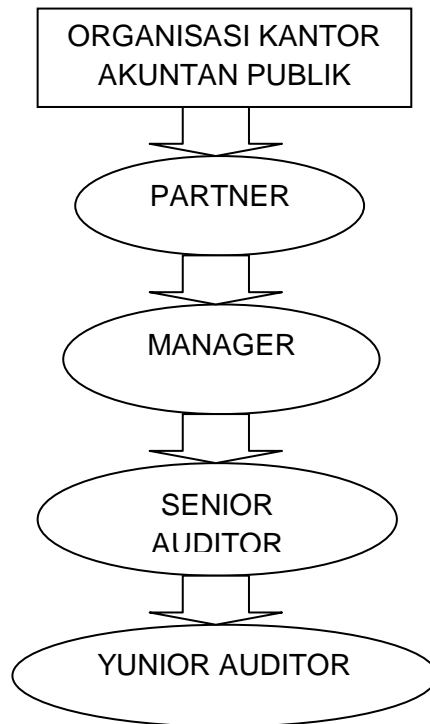
VISI :

“Terwujudnya Kantor Akuntan Publik yang handal,terpercaya, jujur berwatak social, yang berlandaskan kepada ketuhanan yang maha esa, mampu mengatasi semua problem kliendengan tetap mengembangkan indepedensi”

MISI :

- a. Menjalankan standart profesional akuntan publik dengan benar
- b. Menjalankan dan memahami standar PSAK dengan benar
- c. Mengembangkan pendidikan, pelatihan, dan ilmu pengetahuan
- d. Jujur dan berkomunikasi dengan semua pihak
- e. Ramah, santun , melaksanakan prosedur,
- f. Melaksanakan kaeahliannya dengan tepat sesuai profesi
- g. Menjaga kerahasiaan informasi.

3. Struktur Organisasi Kantor Akuntan Publik



Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI KANTOR AKUNTAN PUBLIK

4. Uraian Kerja Struktur Organisasi

Dari struktur organisasi tersebut dapat diuraikan berdasarkan tugas-tugasnya sebagai berikut:

- a. Partner atau rekan, yaitu rekan pimpinan dan rekan yang menduduki jabatan tertinggi dalam KAP. Tugasnya bertanggungjawab secara keseluruhan terhadap pekerjaan yang ditangani KAP, bertanggungjawab atas hubungan dengan klien, proses auditing menandatangani laporan audit, management letters, penagihan fee audit.

- b. Manager, yaitu pengawas pemeriksa, coordinator dari akuntan senior, tugasnya mereview program audit, mereview kertas kerja, laporan audit dan manajemen letter.
- c. Senior auditor, yaitu Bertanggungjawab terhadap proses teknis audit dan review pekerjaan junior auditor.
- d. Yunior auditor, yaitu tugasnya melakukan pekerjaan lapangan (field-work).

B. Deskripsi Responden

Pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor kantor akuntan publik (KAP) kota Makassar. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada enam kantor akuntan publik di kota makassar sebanyak 30 rangkap. Pendistribusian kuesioner dilakukan dengan mendatangi secara langsung kantor ankuntan publik provinsi selawesi selatan.

Respon dari penelitian ini cukup baik hal ini Nampak dari 30 rangkap kuesioner yang telah tersebar 30 diantaranya diterima kembali berdasarkan hasil penelitian koesioner tersebut diperoleh data tentang identitas responden sebagai berikut:

- a. Jenis kelamin

Tabel 4.1

KARASTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	17	57%
Wanita	13	43%
Total	30	100%

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 di atas terlihat bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 17 orang atau 57% dari total responden, sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 13 orang atau 43% dari keseluruhan responden.

b. Usia Responden

Tabel 4.2

KARASTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Masa kerja	Frekuensi	Persentase
< 25 Tahun	8	27%
25-35 Tahun	10	33%
36-45 Tahun	7	23%
> 45Tahun	5	17%
Total	30	100%

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa usia responden berusia 25 tahun kebawah 8 orang atau 27%. Usia 25-35 tahun sebanyak 10 orang atau 33%, sebanyak 7 orang atau 23% yang berusia diatas dari 36-45 tahun, dan usia 45 tahun keatas sebanyak 5 orang atau 17%.

c. Deskripsi Responden Variabel Penelitian

1) Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data Kecerdasan emosional, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

PENILAIAN RESPONDEN TERHADAP KECERDASAN EMOSIONAL (X)

Respon	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (5)	10	32%
Setuju (4)	13	45%
Netral (3)	4	13%
Tidak Setuju (2)	2	8%
Sangat Tidak Setuju (1)	1	2%
Total	30	100 %

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui kecerdasan emosional auditor termasuk dalam kategori tinggi, terbukti dari data penelitian dimana auditor yang menjawab sangat setuju sejumlah 10 orang atau 32%, setuju 13 orang atau 45%, netral 4 orang atau 13%, tidak setuju 2 orang atau 8% dan sangat setuju 1 orang atau 2 %.

2) Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data mengenai kinerja auditor, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

PENILAIAN RESPONDEN TERHADAP KINERJA AUDITOR (Y)

Respon	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (5)	12	44%
Setuju (4)	15	51%
Netral (3)	2	3%
Tidak Setuju (2)	1	2%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	30	100 %

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui kinerja auditor termasuk dalam kategori tinggi, terbukti dari data penelitian dimana auditor yang menjawab sangat setuju sejumlah 12 orang atau 44%, setuju 15 orang atau 51%, netral 2 orang atau 3%, dan tidak setuju 1 orang atau 2%.

c. Hasil Penelitian

1. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil data responden, maka untuk menguji tingkat kevalidan dan kesahihan pernyataan pada setiap variabel yang diberikan kepada responden, maka terlebih dahulu akan di uji validitas dan reliabilitas dari masing-masing pernyataan tersebut.

a. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) dimaksudkan untuk menilai sejauh mana alat ukur (kuesioner) diyakini dapat dipakai sebagai alat untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila dapat mempresentasikan apa yang hendak diukur (variabel penelitian), dengan kata lain validitas adalah ukuran yang menunjukkan kevalidan dari suatu instrumen yang telah ditetapkan.

Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=N-2$ sig 5 % jika nilai r tabel < dari r hitung maka dinyatakan valid. Untuk perhitungan validitas instrumen ini digunakan bantuan program komputer SPSS versi 21 yaitu seperti yang terlihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.5

UJI VALIDITAS VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL (X)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
X	X.1	0,753	0,361	Valid
	X.2	0,863	0,361	Valid
	X.3	0,881	0,361	Valid
	X.4	0,781	0,361	Valid
	X.5	0,577	0,361	Valid
	X.6	0,909	0,361	Valid
	X.7	0,676	0,361	Valid
	X.8	0,857	0,361	Valid
	X.9	0,933	0,361	Valid
	X.10	0,777	0,361	Valid
	X.11	0,764	0,361	Valid
	X.12	0,935	0,361	Valid
	X.13	0,615	0,361	Valid
	X.14	0,655	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, r tabel dapat dilihat pada tabel r statistik, dimana nilai $df=N-2$, disini menggunakan $N=30$ Maka $df=N(30)-2$, jadi nilai $df=28$ 0,361. Uji validitas menunjukkan bahwa nilai semua pernyataan tersebut dinyatakan valid karena r hitung $> 0,361$.

Tabel 4.6

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA AUDITOR (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Y	Y.1	0,729	0,361	Valid
	Y.2	0,815	0,361	Valid
	Y.3	0,877	0,361	Valid
	Y.4	0,671	0,361	Valid
	Y.5	0,729	0,361	Valid
	Y.6	0,761	0,361	Valid
	Y.7	0,81	0,361	Valid
	Y.8	0,478	0,361	Valid
	Y.9	0,73	0,361	Valid
	Y.10	0,911	0,361	Valid
	Y.11	0,911	0,361	Valid
	Y.12	0,873	0,361	Valid
	Y.13	0,894	0,361	Valid
	Y.14	0,894	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, r tabel dapat dilihat pada tabel r statistik, dimana nilai $df=N-2$, disini menggunakan $N=30$ Maka $df=N(30)-2$, jadi nilai $df=28$ 0,361. Uji validitas menunjukkan bahwa nilai semua pernyataan tersebut dinyatakan valid karena r hitung $> 0,361$.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (uji keandalan) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Suatu instrument dianggap reliabel apabila instrument tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian. Jika nilai Alpha $>0,60$ maka reliabel.

Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 21. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.7

UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Status
Kecerdasan Emosional (X)	0,940	14	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,944	14	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha yaitu: Kecerdasan Emosional (X) sebesar $0,940 > 0,60$ maka Variabel dinyatakan reliabel dan Kinerja Auditor (Y) sebesar $0,944 > 0,60$ maka variabel dinyatakan reliabel.

2. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji T)

Uji Parsial (Uji T) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maka dapat dilakukan uji t dengan membandingkan t hitung dengan t hitung pada tingkat df 95% atau 5%. Jika t hitung > t tabel maka artinya variabel independen (X) berpengaruh positif atau Ho diterima terhadap variabel dependen (Y), atau sebaliknya jika t hitung < t tabel maka variabel independen (X) berpengaruh negatif atau Ho ditolak terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.8
HASIL UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,927	6,145		4,382	,000
X	,611	,108	,729	5,641	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $5,641 > t$ tabel $2,055$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, yang berarti "Ada pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap Kinerja Auditor (Y)"

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana adalah hubungan secara linear antara dua variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen, apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif atau negatif.

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y=a+bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	26,927	6,145	
X	,611	,108	,729

a. Dependent Variable: Y

a= angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 26,924. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada kecerdasan emosional (X) maka nilai konsisten Kinerja Auditor (Y) adalah sebesar 26,924.

b= angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,611. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat kecerdasan emosional (X), maka Kinerja auditor (Y) akan meningkat sebesar 0,611.

Karena nilai koefisien bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kecerdasan emosional (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja auditor (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y=26,924+0,611 X$

D. Pembahasan

Hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik, berhasil didukung oleh data atau dengan kata lain hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor diperoleh nilai regresi yang positif dan signifikan. Nilai regresi yang positif menandakan bahwa terdapat hubungan yang searah antara kecerdasan emosional dan kinerja auditor. Hal ini berarti hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar dianggap baik seiring dengan peningkatan kecerdasan emosional auditor. Kinerja yang ditampilkan auditor akan semakin baik apabila auditor memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dalam melaksanakan proses pengauditan. Seseorang yang cerdas secara emosi akan mampu mengenali dirinya sehingga mampu mengetahui bakat pada dirinya. Selain itu, seseorang yang cerdas secara emosi akan mampu mengendalikan dirinya sehingga ia mampu untuk memanfaatkan potensi yang ia miliki secara optimal serta mampu untuk memilah apa yang harus ia lakukan dan apa yang tidak. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional juga mampu memotivasi dirinya sehingga ia akan cepat bangkit ketika mengalami keterpurukan.

Selain itu, seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan memiliki empati dan keterampilan sosial yang baik sehingga ia akan mampu bekerja secara tim dengan baik karena dapat mengenal apa yang pas dan tidak pas dalam hubungan saling memberi dan menerima dalam timnya, dan pada akhirnya dapat memanfaatkan kemampuan anggota timnya yang paling kreatif dan berbakat secara maksimal dan menciptakan yang maksimal dari keseluruhan kelompok. Sehingga seorang auditor yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan memiliki kinerja yang baik

pula. Sifat empati dan keterampilan sosial dapat membantuseorang untuk berinteraksi dengan orang lain dalam melakukan pemeriksaan. Ketika seseorang mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain terutama dengan pihak yang di audit maka auditor akan lebih mudah dalam menjalankan tugasnya, dimana auditor mampu mendeteksi permasalahan yang dihadapi instansi yang diperiksanya sehingga dapat dilakukan tindak lanjut atas temuan tersebut serta rekomendasi yang disarankan dapat diterima oleh instansi yang diperiksa. Hal ini sesuai dengan penelitian Choiriah (2013) dan Lisnawati (2014), yang memberikan bukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui Uji validitas variabel Kecerdasan Emosional (X) dan variabel Kinerja Auditor (Y) menunjukkan bahwa nilai semua pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan uji Reliabilitas nilai Cronbach's Alpha Kecerdasan Emosional (X) dan Kinerja Auditor (Y) kedua variabel dinyatakan reliabel. Berdasarkan Uji parsial nilai signifikan dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh antara kecerdasan emosional (X) terhadap Kinerja Auditor (Y) dan nilai koefisien bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Kecerdasan emosional (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja auditor (Y) maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar. Hal ini sudah sejalan dengan hipotesis awal.

B. Saran

Adapun saran-saran yang diajukan oleh penulis dari penelitian yang telah dilakukan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk para auditor diharapkan senantiasa meningkatkan kemampuan emosionalnya, karena dengan kemampuan emosional yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya sebagai seorang auditor.
2. Bagi kantor akuntan pulik dalam melakukan requitmen karyawan hendaknya memperhatikan aspek kecerdasan emosional calon karyawan tersebut.

3. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk penambahan variabel kecerdasan spiritual. Karena meskipun auditor memiliki kecerdasan emosional yang baik, tanpa diimbangi dengan kecerdasan spiritual maka kinerja auditor tidak akan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Can, Edi dan Yulianti. 2005. Kasus Suap Dana Abadi Umat Jangan Berhenti Pada Semut. Tersedia : hppt/WWW.Tempinteraktif.com / artikel : 1_htm. (24 November 2005)
- Fauzan, MFA. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Tekanan Klien Terhadap Kualitas Audit. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta,(Online)
(<http://eprints.uny.ac.id/46227/1/SKRIPSI%20PENGARUH%20KECERDASAN%20EMOSIONAL%2C%20KECERDASAN%20SPIRITUAL%2C%20DAN%20TEKANAN%20KLIEN%20TERHADAP%20KUALITAS%20.pdf>, diakses 12 Desember 2017)
- Putra, K.A.S. dan Latrini, M.Y. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, (Online), Vol.17. No.2. Hal 1168-1195([file:///C:/Users/USER/Downloads/20595-1-48655-1-10-20161110%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/20595-1-48655-1-10-20161110%20(1).pdf),diakses 12 Desember 2017)
- Notopraseto, C.G. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, (Online), Vol 1, No. 4,
([file:///C:/Users/USER/Documents/Proposal%20NISWA/Penelitian%20Terdahulu/ipi113976%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USER/Documents/Proposal%20NISWA/Penelitian%20Terdahulu/ipi113976%20(3).pdf), diakses 12 Desember 2017)
- Saraswati, A.S. 2009. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). Skripsi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, (Online), (<http://repository.unika.ac.id/13665/1/03.60.0127%20Arum%20Suci%20Saraswati%20COVER.pdf>, diakses 12 Desember 2017)
- Setiawan, Y.G. dan Latrini, M.Y. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensipada Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, (Online), Vol.16, No.2, (<file:///C:/Users/USER/Downloads/17011-1-45012-1-10-20160807.pdf>, diakses 12 Desember 2017)
- Parawansah. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Stie Nobel
- Lisnawati. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kota Kendari, *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari Sulawesi Tenggara*(Online),

(<http://ojs.uho.ac.id/index.php/AKUNTANSI/article/view/2137/1521>, diakses 12 Desember 2017)

- Apriyanti. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor pemerintah (Studi Empiris pada BPK-RI dan BPKP Perwakilan Provinsi Riau), *Jurnal online makassar fakultas Ekonomi*, (Online), Vol.1, No.2, (<https://media.neliti.com/media/publications/33451-ID-pengaruh-kecerdasan-emosional-kecerdasan-spiritual-dan-perilaku-etis-terhadap-ki.pdf>, diakses 12 Desember 2017)
- Alwani, Ahmad. 2011. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang, Skripsi Universitas Negeri Semarang, (Online), (<https://www.scribd.com/document/27868095/Pengaruh-Kecerdasan-Emosional-Terhadap-Kinerja-Auditor-Pada> 12 Desember 2017, diakses 12 Desember 2017)
- Noor, M.A., dan Sulistyawati, A.I. 2011. Kecerdasan Emosional dan Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. (Online). JAKI Vol. 1 No.1 Hal.10-21 (http://eprints.upnjatim.ac.id/3223/1/M_Ali_dan_Ardiani_Vol_1_No_1_2011_Hal_10_21.pdf, diakses 19 Februari 2018)
- Trisnawati, Eka II, dan Suryaningsum, Sri. 2013: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Simposium Nasional Akuntansi VI. Surabaya : Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Pendidik
- Suryani P, dan Ika N P. 2014 : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 2, September 2004: hal 260-281.
- Tarmizi, Rosmiaty. 2012. *JURNAL Akuntansi & Keuangan*, (Online), Vol. 3, No. 1, Hal 39 – 54, (diakses 12 Desember 2017)
- Mulyadi, 2002. *Auditing*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat
- Goleman, Daniel. 2011. *Working White Emotional intelligence*. (terjemahan Alex Tri Kantjono W). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Setyaningrum, R. Utami, H. N dan Ruhana, I. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Online) Vol.36 No.1 (<https://media.neliti.com/media/publications/87120-ID-pengaruh-kecerdasan-emosional-terhadap-k.pdf>, diakses 15 Februari 2018)
- Lisda A. 2009. Pengaruh kemampuan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis auditor serta dampaknya pada kinerja (Studi Empiris pada KAP di Jakarta).

LAMPIRAN

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

Bersumber dari : AFRIA LISDA

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kecerdasan Emosional						
1	Saya Sering merasa khawatir tanpa tahu apa penyebabnya					
2	Saya menyukai diri saya apa adanya dan tahu betul kekuatan diri saya					
3	Saya percaya diri dan mempunyai kemampuan untuk mendapatkan apa yang saya inginkan					
4	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru					
5	Bila saya menemui hambatan dalam suatu tujuan, saya akan beralih pada tujuan lain karena saya tidak mampu					
6	Saya sering melakukan introspeksi diri untuk menemukan kembali hal-hal penting dalam hidup saya					
7	Saya bisa melihat rasa sakit pada orang lain meskipun mereka tidak membicarakannya					
8	Saat teman-teman saya memiliki masalah mereka meminta nasihat saya					
9	Saya biasanya dapat mengetahui bagaimana perasaan orang lain terhadap saya					
10	Saya merasa dapat mengendalikan hidup saya dengan penuh ketenangan, walaupun dalam kondisi yang tidak menyenangkan					
11	Demi sasaran lain yang lebih besar, saya dapat menunda pemuasan kesenangan saya					
12	Saya selalu sabar menghadapi orang lain					
13	Saya merasa sulit memulai untuk mengembangkan topik pembicaraan dengan orang lain yang tidak mengerti pikiran saya					
14	Saya mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok (tim)					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kinerja Auditor						
1	Saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja					
2	Saya mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan organisasi di tempat saya bekerja					
3	Alasan saya tetap bekerja di sini adalah karena loyalitas pada perusahaan (organisasi)					
4	Semakin tinggi tingkat pendidikan saya maka kinerja saya semakin baik dan profesional					
5	Saya mempunyai pengalaman yang cukup lama dalam bidang saya sehingga kinerja saya semakin baik dan profesional					
6	Saya sering menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan para auditor					
7	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik sebagai auditor					
8	Upah (gaji) yang saya terima memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik terhadap organisasi tempat saya bekerja					
9	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan saya saat ini					
10	Perlakuan perusahaan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik sebagai auditor					
11	Hubungan antara atasan dengan bawahan di tempat saya bekerja sangat dekat					
12	Pimpinan di tempat saya bekerja sangat menghargai gagasan bawahan					
13	Pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif					
14	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang besar					

KECERDASAN EMOSIONAL (X)

NO	NAMA RESPONDEN	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	TOTAL
1	RESPONDEN 1	2	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	47
2	RESPONDEN 2	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	51
3	RESPONDEN 3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	46
4	RESPONDEN 4	2	4	4	4	2	4	4	5	3	3	4	4	4	4	51
5	RESPONDEN 5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	53
6	RESPONDEN 6	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	53
7	RESPONDEN 7	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	51
8	RESPONDEN 8	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	52
9	RESPONDEN 9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	60
10	RESPONDEN 10	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	61
11	RESPONDEN 11	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	2	4	56
12	RESPONDEN 12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	52
13	RESPONDEN 13	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	46
14	RESPONDEN 14	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	49
15	RESPONDEN 15	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	48
16	RESPONDEN 16	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	49
17	RESPONDEN 17	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	2	4	47
18	RESPONDEN 18	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	48
19	RESPONDEN 19	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	48
20	RESPONDEN 20	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	67
21	RESPONDEN 21	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	65
22	RESPONDEN 22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
23	RESPONDEN 23	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	63
24	RESPONDEN 24	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	63
25	RESPONDEN 25	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	64
26	RESPONDEN 26	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	64
27	RESPONDEN 27	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	66
28	RESPONDEN 28	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	67
29	RESPONDEN 29	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	67
30	RESPONDEN 30	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	65

KINERJA AUDITOR (Y)

NO	NAMA RESPONDEN	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	TOTAL
1	RESPONDEN 1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
2	RESPONDEN 2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	RESPONDEN 3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	55
4	RESPONDEN 4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	62
5	RESPONDEN 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59
6	RESPONDEN 6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68
7	RESPONDEN 7	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	64
8	RESPONDEN 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
9	RESPONDEN 9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	62
10	RESPONDEN 10	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	62
11	RESPONDEN 11	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	62
12	RESPONDEN 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
13	RESPONDEN 13	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	52
14	RESPONDEN 14	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
15	RESPONDEN 15	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
16	RESPONDEN 16	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
17	RESPONDEN 17	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	53
18	RESPONDEN 18	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
19	RESPONDEN 19	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
20	RESPONDEN 20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
21	RESPONDEN 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
22	RESPONDEN 22	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	66
23	RESPONDEN 23	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68
24	RESPONDEN 24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
25	RESPONDEN 25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69
26	RESPONDEN 26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69
27	RESPONDEN 27	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	67
28	RESPONDEN 28	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	67
29	RESPONDEN 29	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	67
30	RESPONDEN 30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,927	6,145		4,382	,000
X	,611	,108	,729	5,641	,000

a. Dependent Variable: Y

Reliability Statistics (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	14

Reliability Statistics (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	14

Correlations (X)

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	VAR00001
X.1	Pearson Correlation	1	,725**	,724**	,612**	,180	,544**	,319	,640**	,668**	,463*	,413*	,619**	,714**	,453*	,753**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,340	,002	,086	,000	,000	,010	,023	,000	,000	,012	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.2	Pearson Correlation	,725**	1	,868**	,743**	,241	,815**	,496**	,726**	,759**	,618**	,636**	,775**	,619**	,588**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,199	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.3	Pearson Correlation	,724**	,868**	1	,736**	,307	,806**	,545**	,685**	,771**	,733**	,613**	,772**	,579**	,654**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,099	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.4	Pearson Correlation	,612**	,743**	,736**	1	,316	,796**	,467**	,676**	,735**	,512**	,580**	,736**	,388*	,522**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,089	,000	,009	,000	,000	,004	,001	,000	,034	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.5	Pearson Correlation	,180	,241	,307	,316	1	,548**	,548**	,432*	,608**	,556**	,482**	,575**	,050	,325	,577**
	Sig. (2-tailed)	,340	,199	,099	,089		,002	,002	,017	,000	,001	,007	,001	,792	,080	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.6	Pearson Correlation	,544**	,815**	,806**	,796**	,548**	1	,644**	,737**	,867**	,774**	,745**	,935**	,381*	,605**	,909**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,002		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,038	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.7	Pearson Correlation	,319	,496**	,545**	,467**	,548**	,644**	1	,540**	,562**	,570**	,504**	,630**	,189	,508**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,086	,005	,002	,009	,002	,000		,002	,001	,001	,004	,000	,317	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.8	Pearson Correlation	,640**	,726**	,685**	,676**	,432*	,737**	,540**	1	,851**	,520**	,634**	,800**	,596**	,473**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,017	,000	,002		,000	,003	,000	,000	,001	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.9	Pearson Correlation	,668**	,759**	,771**	,735**	,608**	,867**	,562**	,851**	1	,747**	,659**	,928**	,482**	,576**	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,000	,007	,001	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X.10	Pearson Correlation	,463*	,618**	,733**	,512**	,556**	,774**	,570**	,520**	,747**	1	,610**	,757**	,277	,480**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,004	,001	,000	,001	,003	,000		,000	,000	,138	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.11	Pearson Correlation	,413*	,636**	,613**	,580**	,482**	,745**	,504**	,634**	,659**	,610**	1	,714**	,436*	,441*	,764**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,000	,001	,007	,000	,004	,000	,000	,000		,000	,016	,015	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.12	Pearson Correlation	,619**	,775**	,772**	,736**	,575**	,935**	,630**	,800**	,928**	,757**	,714**	1	,512**	,579**	,935**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,004	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.13	Pearson Correlation	,714**	,619**	,579**	,388*	,050	,381*	,189	,596**	,482**	,277	,436*	,512**	1	,215	,615**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,034	,792	,038	,317	,001	,007	,138	,016	,004		,254	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.14	Pearson Correlation	,453*	,588**	,654**	,522**	,325	,605**	,508**	,473**	,576**	,480**	,441*	,579**	,215	1	,655**
	Sig. (2-tailed)	,012	,001	,000	,003	,080	,000	,004	,008	,001	,007	,015	,001	,254		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0	Pearson Correlation	,753**	,863**	,881**	,781**	,577**	,909**	,676**	,857**	,933**	,777**	,764**	,935**	,615**	,655**	1
0001	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations (Y)

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	VAR00002
Y.1 Pearson Correlation	1	,435*	,594**	,548**	,428*	,335	,598**	,291	,519**	,729**	,654**	,581**	,639**	,639**	,729**
Sig. (2-tailed)		,016	,001	,002	,018	,071	,000	,118	,003	,000	,000	,001	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2 Pearson Correlation	,435*	1	,651**	,551**	,492**	,670**	,680**	,278	,597**	,736**	,668**	,715**	,659**	,659**	,813**
Sig. (2-tailed)	,016		,000	,002	,006	,000	,000	,137	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3 Pearson Correlation	,594**	,651**	1	,699**	,682**	,528**	,722**	,537**	,639**	,796**	,796**	,707**	,753**	,753**	,877**
Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,003	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4 Pearson Correlation	,548**	,551**	,699**	1	,414*	,334	,484**	,372*	,367*	,573**	,573**	,509**	,526**	,526**	,671**
Sig. (2-tailed)	,002	,002	,000		,023	,071	,007	,043	,046	,001	,001	,004	,003	,003	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5 Pearson Correlation	,428*	,492**	,682**	,414*	1	,756**	,521**	,387*	,505**	,618**	,618**	,548**	,587**	,587**	,729**
Sig. (2-tailed)	,018	,006	,000	,023		,000	,003	,035	,004	,000	,000	,002	,001	,001	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6 Pearson Correlation	,335	,670**	,528**	,334	,756**	1	,665**	,321	,507**	,575**	,663**	,668**	,665**	,665**	,761**
Sig. (2-tailed)	,071	,000	,003	,071	,000		,000	,084	,004	,001	,000	,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7 Pearson Correlation	,598**	,680**	,722**	,484**	,521**	,665**	1	,433*	,680**	,668**	,668**	,593**	,605**	,605**	,810**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,007	,003	,000		,017	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8 Pearson Correlation	,291	,278	,537**	,372*	,387*	,321	,433*	1	,227	,422*	,298	,264	,287	,287	,478**
Sig. (2-tailed)	,118	,137	,002	,043	,035	,084	,017		,227	,020	,110	,158	,124	,124	,008

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	,519**	,597**	,639**	,367*	,505**	,507**	,680**	,227	1	,764**	,627**	,557**	,577**	,577**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,046	,004	,004	,000	,227		,000	,000	,001	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	,729**	,736**	,796**	,573**	,618**	,575**	,668**	,422*	,764**	1	,866**	,769**	,800**	,800**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,020	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	,654**	,668**	,796**	,573**	,618**	,663**	,668**	,298	,627**	,866**	1	,888**	,935**	,935**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,110	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12	Pearson Correlation	,581**	,715**	,707**	,509**	,548**	,668**	,593**	,264	,557**	,769**	,888**	1	,950**	,950**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,004	,002	,000	,001	,158	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.13	Pearson Correlation	,639**	,659**	,753**	,526**	,587**	,665**	,605**	,287	,577**	,800**	,935**	,950**	1	1,000**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,001	,000	,000	,124	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.14	Pearson Correlation	,639**	,659**	,753**	,526**	,587**	,665**	,605**	,287	,577**	,800**	,935**	,950**	1,000**	1	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,001	,000	,000	,124	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0	Pearson Correlation	,729**	,813**	,877**	,671**	,729**	,761**	,810**	,478**	,730**	,911**	,911**	,873**	,894**	,894**	1
0002	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

BIOGRAFI PENULIS



Niswa panggilan Niswa Lahir di Lembang pada tanggal 19 Juli 1997 dari pasangan suami istri Bapak Puang Bise dan Ibu Anisi. adalah anak ketiga dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Mannuruki 2 lorong 2b Kel. mangasa, Kec. Parang Tambung, Kota Makassar. Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Lembang Pao lulus tahun 2008, SMPN 1 Tombolo Pao lulus tahun 2011, SMAN 1 Tombolo Pao lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswi Program S1 Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.

BIOGRAFI PENULIS



Penulis skripsi berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Makassar” adalah Niswa Lahir di Lembang pada tanggal 19 Juli 1997 dari pasangan suami istri Bapak Puang Bise dan Ibu Anisi. Peneliti adalah anak ketiga dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Mannuruki 2 lorong 2B Kel. mangasa, Kec. Parang Tambung, Kota Makassar. Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Lembang Pao lulus tahun 2008, SMPN 1 Tombolo Pao lulus tahun 2011, SMAN 1 Tombolo Pao lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.