

UPAYA OPTIMALISASI KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DALAM MENINGKATKAN KEPATUHAN PERPAJAKAN DI KECAMATAN MERTOYUDAN, Ardianto Ardianto, Meidi Syaflan, 198 – 212

PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR YANG DIMODERASI OLEH REMUNERASI PADA KANWIL DJP DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA, Daning Husadari, Priyastiwi Priyastiwi, 213 – 230

PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN DI INSTALASI FARMASI RAWAT JALAN RUMAH SAKIT JIH YOGYAKARTA TAHUN 2019, Eky Indra Ismaya, Wahyu Purwanto, 231 – 250

PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN, KELEBIHAN PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI Studi Empiris Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta, Thomy Prima Arumsari, Suci Utami Wikaningtyas, 251 – 275

EVALUASI KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA MAGELANG, Agung Ahmad Hari Fransetyo, Muda Setia Hamid, 276 – 302

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DALAM KEADAAN PANDEMI COVID-19 DI KECAMATAN TRETEP KABUPATEN TEMANGGUNG, Mukhamad Dzulfikar Dzulkarnain, Uswatun Chasanah, 303 – 329

EVALUASI PELAKSANAAN KEGIATAN PENGELOLAAN KEARSIPAN BERDASARKAN SOP DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH PENYIMPANAN BENDA SITAAN NEGARA KELAS I YOGYAKARTA, Siti Khusnul Fajriyah, Jazuli Akhmad, 330 – 347

UPAYA PENINGKATAN KINERJA KELOMPOK KERJA (POKJA) PEMILIHAN DENGAN METODE TENDER PADA PENGADAAN BARANG/JASA DI KABUPATEN PACITAN, Ulfah Suci Latifah, Syeh Assery, 348 – 364

ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS NASABAH PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH KALIMANTAN TENGAH KANTOR CABANG PANGKALAN BUN Alvin Adam Fauzie, Nur Widiastuti, 365 – 383

EVALUASI KESESUAIAN KOMPETENSI KARYAWAN DENGAN JOB DESCRIPTION Studi Kasus : CV. Artha Buana Mandiri Kantor Cabang Jawa Tengah, Panji Ketawang, Dwi Novitasari, 384 – 398

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PETUGAS PAJAK PBB UNTUK MENINGKATKAN PENDAPATAN ASLI DAERAH DI KECAMATAN TLOGOMULYO TEMANGGUNG, Abdullah Nur Hasan, Muhammad Awal Satrio Nugroho, 399 – 413

HOME / ARCHIVES / Vol. 1 No. 2 (2023): Jurnal Riset Mahasiswa

Vol. 1 No. 2 (2023): Jurnal Riset Mahasiswa



DOI: <https://doi.org/10.32477/jurima.v1i2>

PUBLISHED: 2023-11-02

ARTICLES

UPAYA OPTIMALISASI KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DALAM MENINGKATKAN KEPATUHAN PERPAJAKAN DI KECAMATAN MERTOYUDAN

Ardianto Ardianto, Meidi Syaffan

198 – 212



PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR YANG DIMODERASI OLEH REMUNERASI PADA KANWIL DJP DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Daning Husadari, Priyastivi Priyastivi

213 – 230



PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN DI INSTALASI FARMASI RAWAT JALAN RUMAH SAKIT JIH YOGYAKARTA TAHUN 2019

Eky Indra Ismaya, Wahyu Purwanto

231 – 250



PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN, KELEBIHAN PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Studi Empiris Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta

Thomy Prima Arumsari, Suci Utami Wikaningtyas

251 – 275



EVALUASI KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA MAGELANG

Agung Ahmad Hari Fransetyo, Muda Setia Hamid, Agung Slamet Prasetyo

276 – 302



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DALAM KEADAAN PANDEMI COVID-19 DI KECAMATAN TRETEP KABUPATEN TEMANGGUNG

Mukhamad Dzulfikar Dzulkarnain, Uswatun Chasanah

303 – 329



EVALUASI PELAKSANAAN KEGIATAN PENGELOLAAN KEARSIPAN BERDASARKAN SOP DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH PENYIMPANAN BENDA SITAAN NEGARA KELAS I YOGYAKARTA

Siti Khusnul Fajriyah, Jazuli Akhmad

330 – 347



UPAYA PENINGKATAN KINERJA KELOMPOK KERJA (POKJA) PEMILIHAN DENGAN METODE TENDER PADA PENGADAAN BARANG/JASA DI KABUPATEN PACITAN

Ulfah Suci Latifah, Syeh Assery

348 – 364



ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS NASABAH PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH KALIMANTAN TENGAH KANTOR CABANG PANGKALAN BUN

Alvin Adam Fauzie, Nur Widiastuti

365 – 383



EVALUASI KESESUAIAN KOMPETENSI KARYAWAN DENGAN JOB DESCRIPTION

Studi Kasus : CV. Artha Buana Mandiri Kantor Cabang Jawa Tengah

Panji Ketawang, Dwi Novitasari

384 – 398



UPAYA PENINGKATAN KINERJA PETUGAS PAJAK PBB UNTUK MENINGKATKAN PENDAPATAN ASLI DAERAH DI KECAMATAN TLOGOMULYO TEMANGGUNG

Abdullah Nur Hasan, Muhammad Awal Satrio Nugroho

399 – 413



Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

3026-0469



TOOLS

zotero



INDEXING LIST



Support By



VISITORS



PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR YANG DIMODERASI OLEH REMUNERASI PADA KANWIL DJP DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Daning Husadari¹, Priyastiw²
¹²STIE Widya Wiwaha

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of spiritual intelligence variables, emotional intelligence variables, remuneration variables, remuneration moderating variables on the effect of spiritual intelligence, and emotional intelligence remuneration moderating variables on the performance of tax auditors in the DJP Kanwil Daerah Istimewa Yogyakarta. The method in this research is a quantitative descriptive method. The population of this study were 105 tax auditors in the Kanwil DJP Daerah Istimewa Yogyakarta, The technique of multiplying the sample using the saturated sample method is to make the entire population part of the sample. The data collection method used is using a questionnaire and for data analysis using a structural equation model. The results of the study show that spiritual intelligence, emotional intelligence, remuneration, remuneration moderate the effect of spiritual intelligence, and remuneration moderates the effect of emotional intelligence on the performance of tax auditors. Spiritual intelligence has a positive effect on the performance of the tax auditor. Emotional intelligence has a positive effect on the performance of the tax auditor. Remuneration has a positive effect on the performance of the tax auditor. Remuneration moderates the influence of spiritual intelligence has a positive effect on the performance of the tax auditor. Moderating the remuneration of the influence of emotional intelligence has a positive effect on the performance of the tax auditor.

Keywords: Spiritual Intelligence, emotional intelligence, remuneration, remuneration moderates the influence of spiritual intelligence, and remuneration moderates the influence of emotional intelligence

PENDAHULUAN

Peran Direktorat Jenderal Pajak sebagai salah satu tulang punggung penerimaan negara dapat dikatakan sangat vital, yang mana penerimaan negara dari pajak merupakan bagain yang terbesar di negara Indonesia Direktorat Jenderal Pajak serta beberapa instansi lain mengkaitkan secara langsung antara kinerja, kompetensi aparat, tanggung jawab, dan risiko pekerjaan dengan remunerasi guna meningkatkan kinerja auditor pajak dan pada akhirnya akan memberikan pengaruh yang baik bagi pelayanan kepada masyarakat Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehubungan dengan hal tersebut, selain

dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual, kinerja auditor dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.

Fenomena kecerdasan emosional ditinjau sesuai dengan pendapat Goleman (2008) yang mana ditunjukkan para pegawai memiliki kesadaran yang rendah terhadap kemampuan yang dimilikinya, para pegawai memiliki kecenderungan untuk tidak percaya diri terhadap kemampuannya, terlebih dalam pengambilan keputusan. Kemudian, para pegawai memiliki pengaturan diri yang rendah berdasarkan kepekaannya terhadap sebuah proses yang harus dilalui, para pegawai kurang mampu menerima segala kondisi pada pekerjaannya yang sehingga para pegawai memiliki kecenderungan hanya ingin menerima hasilnya saja tanpa menikmati prosesnya. Selain itu, para pegawai kurang termotivasi dalam menuju sasaran dan target pekerjaan yang telah ditentukan oleh Direktorat Jenderal Pajak, para pegawai kurang memiliki tekad dalam bekerjanya, hal ini terbukti ketika dirinya dihadapkan pada suatu masalah pekerjaannya, kecenderungan pegawai kurang dapat bangkit dari kegagalan saat bekerjanya. Belum diketahui faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja auditor pajak dan kaitannya dengan belum diberikannya perhatian lebih pada kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan remunerasi para pemeriksa Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini memiliki tujuan yang antara lainnya adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta: (2) Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta: (3) Untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja auditor pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta: (4) Untuk menganalisis pengaruh remunerasi dalam memoderasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta: (5) Untuk menganalisis pengaruh remunerasi dalam memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien yang mana membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2016), manajemen sumber daya manusia kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah diuraikan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting yang mana manajemen sumber daya manusia dapat digunakan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Auditor

Auditor adalah seseorang yang menyatakan pendapat atas kewajaran dalam semua hal yang berwujud material, posisi keuangan hasil usaha, dan arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku di Indonesia (Arens et. al, 2013). Sedangkan menurut Mulyadi (2014) menjelaskan bahwa auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa audit kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari kesalahan saji.

Kemudian menurut Syahputra dan Hasan (2015) menyatakan bahwa auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan melalui atasan langsung, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung (Kalbers dan Fogarty, 1995 dalam Ekawati, 2013). Dharma (1985) dalam Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja sebagai prestasi kerja yaitu sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan yang berkaitan dengan makna dan nilai yang bertujuan untuk menempatkan perilaku hidup dalam makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain.

Kecerdasan spiritual diyakini sebagai kecerdasan yang mampu memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi secara efektif dan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi, kecerdasan spiritual bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa sadar (Zohar dan Marshal, 2007).

Kecerdasan Emosional

Emosi menurut *Oxford English Doctionary* adalah setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu atau setiap keadaan mental yang hebat (Afufah et. al, 2004).

Selanjutnya, menurut Hein (2007) dalam Efendi dan Susanto (2013), kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk dapat merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, dan mendeskripsikan emosi.

Menurut Cooper dan Sawaf (2007), kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan adanya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi yang mana menuntut akan kepemilikan perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan diri dan menanggapi secara tepat, serta menerapkannya secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengakui perasaan diri sendiri, mampu menyesuaikan diri dengan baik terhadap lingkungan, serta menanggapi dan menerapkannya dengan tepat akan keberadaan energi emosi yang dimilikinya yang sehingga dapat bertindak secara efektif dan rasional.

Remunerasi

Remunerasi merupakan imbalan atau gaji. Remunerasi adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja.

Pengertian tunjangan menurut Simamora (2014) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok.

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa tujuan dari pemberian tunjangan adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah. Remunerasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, hal sesuai dengan pendapat Sikula dalam Hasibuan (2017) yang menjelaskan bahwa remunerasi merupakan segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

H2: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

H3: Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

H4a: Remunerasi memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor

H4b: Remunerasi memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap auditor pajak yang berada pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta. Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki 5 (lima) unit Kantor Pelayanan Pajak diantaranya adalah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates dan 1 (satu) Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta. Di setiap unit terdapat beberapa pegawai yang menduduki jabatan sebagai auditor pajak atau pemeriksa pajak yang berjumlah rata-rata 15 sampai dengan 20 orang.

Sesuai dengan PMK 184/2015, pemeriksa pajak adalah pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak (DJP) atau tenaga ahli yang ditunjuk dirjen pajak, yang diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk melaksanakan pemeriksaan. Dalam menjalankan tugasnya auditor pajak membentuk satu kelompok untuk satu pemeriksaan pajak yang terdiri dari ketua kelompok (*supervisor*), ketua tim, dan anggota tim.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh auditor yang berjumlah 44 orang.

Penentuan sampel yang menjadikan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian (Arikunto, 2017). Oleh sebab itu sampel penelitian pada penelitian ini adalah 44 auditor Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah pemberian makna terhadap konsep yang akan dipakai dalam pembahasan tesis dengan tujuan memberikan pedoman yang jelas

1. Kinerja Auditor

Dimensi dan indikator kinerja pada penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017) yang antara lainnya adalah

a. Kesetiaan.

Yaitu penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap karyawan serta jabatannya dalam organisasi.

b. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain

d. Kedisiplinan

Penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan

e. Kreativitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya

2. Kecerdasan Spiritual

Dimensi dan indikator kecerdasan spiritual sesuai dengan pendapat Khavari (2009), antara lain:

a. Spiritual keagamaan

Hal ini berarti relasi vertical atau hubungan dengan yang maha kuasa. Sudut pandang ini akan melihat sejauh manakah tingkat relasi spiritual kita dengan sang pencipta. Manifestasinya dalam pekerjaan adalah berdoa sebelum bekerja dan selalu mengimplementasikan agamanya disaat bekerja. Hal ini dapat diukur menggunakan indikator segi komunikasi dan intensitas spiritual individu dengan Tuhannya.

b. Relasi sosial-keagamaan

Sudut pandang ini melihat konsekuensi psikologis spiritual keagamaan terhadap sikap sosial yang menekankan segi kebersamaan dan kesejahteraan sosial. Kecerdasan spiritual akan tercermin pada ikatan kekeluargaan antar sesama, peka terhadap kesejahteraan orang lain dan makhluk hidup lain, dan bersikap dermawan.

c. Etika keagamaan

Sudut pandang ini dapat menggambarkan tingkat etika keagamaan sebagai manifestasi dari kualitas kecerdasan spiritual. Semakin tinggi kecerdasan spiritualnya semakin tinggi pula etika keagamaannya. Hal ini tercermin dari ketaatan seseorang pada etika dan moral, jujur, dapat dipercaya, sopan, toleran, dan anti terhadap kekerasan

3. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan yang berkaitan dengan makna dan nilai yang bertujuan untuk menempatkan perilaku hidup dalam makna yang lebih luas dan kaya. Menurut Hein (2007) dalam Efendi dan Susanto (2013), kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk dapat merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, dan mendeskripsikan emosi.

a. *Self awareness*

berarti bahwa kemampuan seseorang untuk memahami berbagai potensi dalam dirinya yang menyangkut kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya

b. *Self regulation*

berarti bahwa kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya

c. *Self motivation*

berarti bahwa kemampuan untuk memotivasi diri sendiri

d. *Social awareness*

Berarti bahwa kesadaran sosial merupakan pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain

e. *Social skill.*

berarti bahwa kemampuan untuk menjalin hubungan social

4. Remunerasi

Menurut Notoadmodjo dalam Sari dan Handayani (2014), terdapat tujuh bentuk remunerasi, yaitu: gaji, tunjangan biaya hidup, tunjangan kinerja, tunjangan hari raya, tunjangan kompensasi, iuran kesehatan, dan iuran tunjangan hari tua

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada pegawai atas tenaga pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai atas prestasi kerjanya yang telah mencapai tujuan atau melebihi target yang telah ditentukan.

c. Benefit

Benefit adalah imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai.

d. Bonus dan komisi

Bonus dan komisi adalah yang diterima pegawai dari pengusaha atau perusahaan atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Bentuk nyatanya, pemberian bonus dapat berupa uang cash, naik haji ataupun yang lain.

e. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha atau perusahaan kepada pegawai yang berdasarkan sifatnya terdiri dari tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

Teknik Analisa Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner/angket yang sesuai dengan pendapat dari Ghozali (2018) yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian responden menjawabnya. Dalam penelitian ini menggunakan analisa deskriptif, dan analisa kuantitatif yaitu *Outer Model* (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas) dan *Inner Model* (Uji Kebaikan Model dan Uji Hipotesis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dominasi auditor berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang atau 86,36%, memiliki masa kerja > 10 Tahun sebanyak 41 orang atau 93,18%, memiliki jabatan sebagai anggota sebanyak 22 orang atau 50%, memiliki penghasilan Rp. 20 Juta – Rp. 25 juta sebanyak 19 orang atau 43,2%, dan memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 29 orang atau 65,92%. Menurut Robbins dan Judge (2016), terdapat beberapa faktor dari karakteristik individu yang antara lainnya adalah: jenis kelamin, pendidikan, penghasilan, dan masa kerja yang mana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kondisi kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan remunerasi yang sehingga akan mendorong peningkatan kinerja auditor.

Analisa Deskriptif Variabel

Analisa ini menunjukkan bahwa auditor memiliki kecerdasan spiritual yang sangat tinggi sebanyak 10 orang atau 22,72%, memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi sebanyak 30 orang atau 68,18%, dan memiliki kecerdasan spiritual yang cukup sebanyak 4 orang atau 9,1%. Data tersebut menunjukkan bahwa auditor telah mampu berkomunikasi dengan baik, sopan, dan santun kepada sesama pegawai serta melaksanakan setiap peribadahan yang diajarkan oleh agamanya.

Menunjukkan bahwa auditor memiliki kecerdasan emosional yang sangat tinggi sebanyak 11 orang atau 25% dan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi sebanyak 33 orang atau 75%. Data tersebut menunjukkan bahwa auditor mampu memahami kekuatan dan kelemahan dirinya, auditor memiliki motif yang baik dalam pekerjaan serta menjunjung tinggi nilai-nilai sebagai pegawai Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta, auditor mampu mengendalikan suasana hatinya saat bekerja serta tidak membawa permasalahan pribadinya, serta auditor mampu menerima segala masukan serta terbuka dalam membenahi performa kerjanya.

Menunjukkan bahwa auditor merasa mendapatkan remunerasi yang sangat tinggi sebanyak 9 orang atau 20,45%, auditor merasa mendapatkan remunerasi yang tinggi sebanyak 33 orang atau 75%, serta auditor merasa mendapatkan remunerasi yang cukup sebanyak 2 orang atau 4,55%. Data tersebut menunjukkan bahwa auditor memiliki gaji yang ideal sesuai dengan tanggung jawab pada pekerjaannya, serta auditor merasa cukup dengan imbal hasil atas pekerjaannya

Menunjukkan bahwa auditor memiliki kinerja yang sangat tinggi sebanyak 8 orang atau 18,19%, memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 31 orang atau 70,45%, serta memiliki kinerja yang cukup sebanyak 5 orang atau 11,36%. Data tersebut menunjukkan bahwa auditor memiliki kesetiaan dengan sesama pegawai dan dengan jabatannya, auditor memiliki kinerja yang tinggi secara kuantitas dan kualitas, auditor mampu bersikap jujur dengan dirinya sendiri dan dengan sesama pegawai, auditor mampu mematuhi peraturan yang berlaku serta melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi, serta auditor mampu mengembangkan kreativitas pada setiap pekerjaan serta mampu mengembangkan kreativitas untuk penyelesaian sebuah permasalahan yang terjadi pada pekerjaannya. Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan kondisi kinerja auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta adalah tinggi.

Analisa Kuantitatif

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha* tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7 serta memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hal tersebut, maka seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (Fornell dan Lacker, 1981 dalam Ghozali dan Latan, 2016). Variabel yang reliabel berarti bahwa dapat secara konsisten mampu digunakan dalam mengukur fenomena yang terdapat pada penelitian ini dalam kurun waktu tertentu.

Uji Keباikan Model dan Uji Hipotesis

Tabel 4.11 Uji Hipotesis (Parsial dan Moderasi)

Pengaruh	Sampel Asli (O) (Beta)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Spiritual (X1) -> Kinerja Auditor (Y)	0,180	0,384	0,065	2,773	0,004
Kecerdasan Emosional (X2) -> Kinerja Auditor (Y)	0,304	0,725	0,103	2,935	0,005
Remunerasi (Z) -> Kinerja Auditor (Y)	0,163	0,319	0,059	2,750	0,000
Remunerasi (Z) Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X1) Terhadap Kinerja Auditor (Y)	0,206	0,582	0,081	2,547	0,003
Remunerasi (Z) Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Kinerja Auditor (Y)	0,215	0,413	0,069	3,111	0,001

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Analisa uji hipotesis antara lain:

1) Pengujian Hipotesis 1

Pada hipotesis 1 menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan pada Tabel 4.8 tersebut, membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Pengaruh positif ditunjukkan oleh nilai *original sample* (nilai *beta*) yang sebesar positif 18%. Pengaruh tersebut dinyatakan signifikan sebab memiliki nilai probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$. Berkaitan hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1

2) Pengujian Hipotesis 2

Pada hipotesis 2 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan pada Tabel 4.8 tersebut, membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja auditor. Pengaruh positif ditunjukkan oleh nilai *original sample* (nilai *beta*) yang sebesar positif 30,4%. Pengaruh tersebut dinyatakan signifikan sebab memiliki nilai probabilitas sebesar $0,005 < 0,05$. Berkaitan hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2

3) Pengujian Hipotesis 3

Pada hipotesis 3 menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan pada Tabel 4.8 tersebut, membuktikan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Pengaruh positif ditunjukkan oleh nilai *original sample* (nilai *beta*) yang sebesar positif 16,3%. Pengaruh tersebut dinyatakan signifikan sebab memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Berkaitan hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 **diterima**

4) Pengujian Hipotesis 4a

Pada hipotesis 4a menyatakan bahwa remunerasi memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor. Berdasarkan pada Tabel 4.8 tersebut, membuktikan bahwa remunerasi memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor. Remunerasi memoderasi secara positif ditunjukkan oleh nilai *original sample* (nilai *beta*) yang sebesar positif 20,6%. Pengaruh tersebut dinyatakan signifikan sebab memiliki nilai probabilitas sebesar $0,003 < 0,05$. Berkaitan hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4a **diterima**.

5) Pengujian Hipotesis 4b

Pada hipotesis 4b menyatakan bahwa remunerasi memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Berdasarkan pada Tabel 4.8 tersebut, membuktikan bahwa remunerasi memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Remunerasi memoderasi secara positif ditunjukkan oleh nilai *original sample* (nilai *beta*) yang sebesar positif 21,5%. Pengaruh tersebut dinyatakan signifikan sebab memiliki nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$. Berkaitan hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4b **diterima**.

PEMBAHASAN

Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis 1 tersebut, membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kurniawan dan Mustikawati (2016), Purnomo (2016), Annisa dan Mayliza (2019), Aziza dan Andriany (2020), serta Yasir (2021) yang menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Oktariani dan Setyanti (2016) yang menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian Djara dan Fanggalda (2020) serta

Nani dan Mukaroh (2021) yang menemukan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa indikator kecerdasan spiritual secara keseluruhannya memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja auditor.

Indikator kecerdasan spiritual tersebut menunjukkan bahwa auditor telah mampu berkomunikasi dengan baik, sopan, dan santun kepada sesama pegawai serta melaksanakan setiap peribadahan yang diajarkan oleh agamanya. Selain itu, auditor mampu bersikap bijak kepada sesama pegawai serta selalu berusaha untuk tidak mempersulit sesama pegawai dan memperhatikan kesejahteraan sesama pegawai. Yang terakhir, auditor tidak menyukai penggunaan kekerasan dalam aktivitas pekerjaannya serta mampu menghindari konflik yang berujung pada kekerasan saat melaksanakan segala aktivitas pekerjaan.

Dengan indikator kecerdasan spiritual yang tinggi maka akan mendorong peningkatan kinerja auditor di Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta yang mana ditunjukkan melalui indikator kinerja auditor yang antara lainnya: auditor memiliki kesetiaan dengan sesama pegawai dan dengan jabatannya, auditor memiliki kinerja yang tinggi secara kuantitas dan kualitas, auditor mampu bersikap jujur dengan dirinya sendiri dan dengan sesama pegawai, auditor mampu mematuhi peraturan yang berlaku serta melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi, serta auditor mampu mengembangkan kreativitas pada setiap pekerjaan serta mampu mengembangkan kreativitas untuk penyelesaian sebuah permasalahan yang terjadi pada pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kecerdasan spiritual yang tinggi akan mendorong terciptanya kinerja auditor yang optimal. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis 2 tersebut, membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kurniawan dan Mustikawati (2016), Purnomo (2016), Annisa dan Mayliza (2019), Aziza dan Andriany (2020), serta Yasir (2021) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Oktariani dan Setyanti (2016) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian Yani dan Istiqomah (2016) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, serta penelitian Irfan et. al (2021) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa indikator kecerdasan emosional secara keseluruhannya memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja auditor. Indikator kecerdasan emosional tersebut menunjukkan bahwa auditor mampu memahami kekuatan dan kelemahan dirinya, auditor memiliki motif yang baik dalam pekerjaan serta menjunjung tinggi nilai-nilai sebagai pegawai Direktorat Jenderal Pajak DIY, auditor mampu

mengendalikan suasana hatinya saat bekerja serta tidak membawa permasalahan pribadinya, dan auditor mampu menerima segala masukan serta terbuka dalam membenahi performa kerjanya.

Selanjutnya, auditor mampu mengambil keputusan disaat mengalami kondisi yang tidak pasti/dinamis serta dalam kondisi yang terdesak/tertekan, auditor mampu memiliki selera humor yang dapat diterima oleh sesama pegawai serta mampu menggugah semangat sesama pegawai, auditor mampu mengelola tim kerja/kelompok kerjanya dengan bijak serta mampu menjadi seorang pemimpin yang ideal sesuai dengan tanggung jawabnya, serta auditor mampu mengelola tekanan dari para anggotanya yang kemudian dapat menumbuhkan motivasi pada tim kerja/kelompoknya.

Selain itu, auditor mampu memahami perasaan sesama pegawai serta mampu menempatkan diri dan menyesuaikan dengan kondisi perasaan yang sedang dialami oleh sesama pegawai, auditor mampu mengelola emosi disaat sedang mengalami suasana hati yang buruk serta mampu berpikir secara jernih terlebih dahulu sebelum melaksanakan setiap pekerjaannya, auditor mampu mengontrol diri dalam hubungan formal maupun non formal, auditor selalu termotivasi untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan performa kerjanya, dan auditor selalu siap berkorban demi tercapainya visi Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta. Kemudian, auditor mampu mengelola emosi diri yang sehingga semakin membuka peluang kariernya di Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta, auditor tidak merasa takut dengan kegagalan yang mungkin akan terjadi disetiap aktivitas pekerjaannya, auditor mampu memahami situasi yang dialami oleh sesama pegawai dalam kaitan aktivitas pekerjaan yang dilakukan olehnya, auditor mampu mengelola rasa emosi terhadap sikap/perilaku dari sesama pegawai di Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta, auditor mampu memahami kebutuhan sesama pegawai di Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta dan memiliki kepedulian atas kebutuhan tersebut.

Yang terakhir, auditor memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola hubungan dengan sesama pegawai, atasan, dan bawahan serta memiliki kemampuan yang baik dalam membangun jaringan dengan sesama pegawai, atasan, dan bawahan. Dengan indikator kecerdasan emosional yang tinggi maka akan mendorong peningkatan kinerja auditor di Direktorat Jenderal PajaK Daerah Istimewa Yogyakarta yang mana ditunjukkan melalui indikator kinerja auditor yang antara lainnya: auditor memiliki kesetiaan dengan sesama pegawai dan dengan jabatannya, auditor memiliki kinerja yang tinggi secara kuantitas dan kualitas, auditor mampu bersikap jujur dengan dirinya sendiri dan dengan sesama pegawai, auditor mampu mematuhi peraturan yang berlaku serta melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi, serta auditor mampu mengembangkan kreativitas pada setiap pekerjaan serta mampu mengembangkan kreativitas untuk penyelesaian sebuah permasalahan yang terjadi pada pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kecerdasan emosional yang tinggi akan mendorong terciptanya kinerja auditor yang optimal. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta

Remunerasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis 3 tersebut, membuktikan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nawawi et. al (2018), Meilinda et. al (2019), serta Ikbal et. al (2022) yang menemukan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Mohi (2017) yang menemukan bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa indikator remunerasi secara keseluruhannya memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja auditor. Indikator remunerasi tersebut menunjukkan bahwa auditor memiliki gaji yang ideal sesuai dengan tanggung jawab pada pekerjaannya, auditor merasa cukup dengan imbal hasil atas pekerjaannya, serta auditor mendapatkan insentif saat memiliki prestasi kerja yang baik serta mendapatkan insentif saat mampu mencapai target yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.

Selain itu, auditor mendapatkan manfaat secara non finansial yang berupa relasi serta kenyamanan dalam bekerjanya, auditor mendapatkan bonus dan komisi saat mampu mencapai target pekerjaan tertentu, serta auditor mendapatkan tunjangan secara finansial dan non finansial selama bekerja di Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan indikator remunerasi yang tinggi maka akan mendorong peningkatan kinerja auditor di Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta yang mana ditunjukkan melalui indikator kinerja auditor yang antara lainnya: auditor memiliki kesetiaan dengan sesama pegawai dan dengan jabatannya, auditor memiliki kinerja yang tinggi secara kuantitas dan kualitas, auditor mampu bersikap jujur dengan dirinya sendiri dan dengan sesama pegawai, auditor mampu mematuhi peraturan yang berlaku serta melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi, serta auditor mampu mengembangkan kreativitas pada setiap pekerjaan serta mampu mengembangkan kreativitas untuk penyelesaian sebuah permasalahan yang terjadi pada pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, remunerasi yang tinggi akan mendorong terciptanya kinerja auditor yang optimal. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak DIY

Remunerasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis 4a tersebut, membuktikan bahwa remunerasi memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor. Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa indikator remunerasi secara keseluruhannya memiliki pengaruh yang tinggi terhadap pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor.

Indikator remunerasi tersebut menunjukkan bahwa auditor memiliki gaji yang ideal sesuai dengan tanggung jawab pada pekerjaannya, auditor merasa cukup dengan imbal hasil atas pekerjaannya, auditor mendapatkan insentif saat memiliki prestasi kerja yang baik serta mendapatkan insentif saat mampu mencapai target yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta, auditor

mendapatkan manfaat secara non finansial yang berupa relasi serta kenyamanan dalam bekerjanya, auditor mendapatkan bonus dan komisi saat mampu mencapai target pekerjaan tertentu, serta auditor mendapatkan tunjangan secara finansial dan non finansial selama bekerja di Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan indikator remunerasi yang tinggi maka akan meningkatkan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan penjelasan tersebut, remunerasi yang tinggi akan meningkatkan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa remunerasi memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta

Remunerasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis 4b tersebut, membuktikan bahwa remunerasi memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa indikator remunerasi secara keseluruhannya memiliki pengaruh yang tinggi terhadap pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.

Indikator remunerasi tersebut menunjukkan bahwa auditor memiliki gaji yang ideal sesuai dengan tanggung jawab pada pekerjaannya, auditor merasa cukup dengan imbal hasil atas pekerjaannya, auditor mendapatkan insentif saat memiliki prestasi kerja yang baik serta mendapatkan insentif saat mampu mencapai target yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta, auditor mendapatkan manfaat secara non finansial yang berupa relasi serta kenyamanan dalam bekerjanya, auditor mendapatkan bonus dan komisi saat mampu mencapai target pekerjaan tertentu, serta auditor mendapatkan tunjangan secara finansial dan non finansial selama bekerja di Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dengan indikator remunerasi yang tinggi maka akan meningkatkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan tersebut, remunerasi yang tinggi akan meningkatkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa remunerasi memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan kesimpulan penelitian yang antara lainnya adalah:

1. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Remunerasi memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Remunerasi memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.

Saran

1. Sebaiknya pegawai auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak DIY harus mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Karena jika pegawai tersebut tidak menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, maka akan mempengaruhi pekerjaan pegawai lainnya.
2. Sebaiknya pegawai auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta harus mampu mengelola emosi dan suasana hatinya sebelum dan saat melaksanakan pekerjaannya. Karena kondisi emosi dan suasana hati yang buruk akan mempengaruhi performa kerja pegawai tersebut dan mempengaruhi kerja sama dengan pegawai lainnya.
3. Sebaiknya pegawai auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta harus mampu mengembangkan kreativitas pada setiap pekerjaan serta mampu mengembangkan kreativitas untuk penyelesaian sebuah permasalahan pada pekerjaannya. Hal ini dapat dicapai melalui seminar dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta ataupun *stakeholder* terkait.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menilai kondisi kecerdasan spiritual dan emosional pada auditor pajak Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi sebab perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kecerdasan spiritual dan emosional secara lebih objektif dan komprehensif untuk seluruh auditor pajak di semua unit pada Direktorat Jenderal Pajak di Indonesia.
2. Masih banyak variabel yang dapat digunakan sebagai variabel moderasi, hal ini dapat memberikan gambaran lain pada penelitian kinerja auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja auditor dan tidak hanya kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan remunerasi. Oleh sebab itu, dapat dikembangkan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor di Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N., Mayliza, R., 2019, Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Padang, *E-Journal Sekolah Tinggi Ilmu Komputer KBP*, Sumatera Utara.
- Arens, E. B., 2013, *Jasa Audit dan Assurance Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*, Salemba Empat, Jakarta.
- Arikunto, S., 2017, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Assery, S., Tjahjono, H. K., Palupi, M., & Dzakiyullah, N. R. (2020). The role of conflict resolution on supply chain performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3).
- Assery, S., Tjahjono, H., & Palupi, M. (2015). Perencanaan Sumberdaya Manusia Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 419-428. Retrieved from <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3740>
- Aziza, N., Andriany, L. M., 2020, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Manajemen dan Profesional*, Malang.
- Byars, J., Rue, L. W., 1997, *Human Resources Management*, Richard D. Irwin Inc, Chicago.
- Chairul Saleh, Syeh Assery and Nur Rachman Dzakiyullah, 2018. Supply Chain: Partnership, Capability and Performance (A Case Study on Service Companies at Yogyakarta Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13: 5391-5394. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2018.5391.5394>
- Daft, R. L., 2007, *Management*, Salemba Empat, Jakarta.
- Djara, C. C. F. M., Rolland, Fanggih, R. E., 2020, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah NTT, *Journal of Management Small and Medium Enterprises*, Nusa Tenggara Timur.
- Ekawati, L. P., 2013, Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Bali), *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, Buleleng.
- Flippo, E. B., 2002, *Personel Management*, Erlangga, Jakarta.
- Galbraith, J., 2007, *Star Model*, Galbraith Management Consultant, Colorado.
- Ghozali, I., 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I., Latan, H., 2016, *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, S. P. M., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ikbal, M., Hasanah, N., Muliastari, I., 2022, Pengaruh Remunerasi, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pajak, *Jurnal Akuntansi, Perpajakan, dan Auditing*, Jakarta.

- Irfan, A., Irwan, A., Alim, A., 2021, Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Bone, *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Cirebon.
- Kinicki, A., 2022, *Organizational Behavior*, Pearson Education, New Jersey.
- Mangkunegara, A. A. A. P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Meilinda, H., Budianto, A., Kader, M. A., 2019, Pengaruh Remunerasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar), *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Jawa Barat.
- Mohi, S., 2017, Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus di Universitas Negeri Gorontalo), *UNG Repository*, Gorontalo.
- Motowidlo, S., Scotter, J. V., 1994, Evidence That Task Performance Should be Distinguished from Contextual Performance, *Jurnal of Applied Psychology*, Washington.
- Mulyadi, 2014, *Akuntansi Biaya*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Nani, D. A., Mukaroh, E. N., 2021, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, Kudus.
- Nawawi, M., Bachri, A. A., Dahniar, 2018, Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Studi Pada Kantor Rektorat Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, *Jurnal Wawasan Manajemen*, Banjarmasin.
- Newstrom, J. W., Davis, K., 1996, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, McGraw-Hill, New York.
- Novitasari, D., Riani, A. L., Suyono, J., & Harsono, M. (2021). The moderation role of ethical leadership on organisational justice, professional commitment, and organisational citizenship behaviour among academicians. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 12(4). <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2021.120718>
- Nur Feriyanto, Syeh Assery, Chairul Saleh and Sri Suryaningsum, 2017. A Little Aspect of Misbehavior in Organization (Case Study in Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12: 3870-3872. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2017.3870.3872>
- Oktariani, W., Setyanti, S. W. L. H., 2016, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN (PERSERO), Tbk Cabang Jember, *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Jember.
- Priyastawi, P., & Halim, A. (2018). The Influence of Supervisors Support and Protection Against Whistleblowing Decision in The Organizations of Local Government In Indonesia. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 21(03). <https://doi.org/10.33312/ijar.362>
- Purnama, Y. H., Tjahjono, H. K., Assery, S., & Dzakiyullah, N. R. (2020). The relationship of organizational justice on job satisfaction and job performance in

- banking company. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3).
- Purnomo, A. Z., 2016, Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Alat Berat (Studi pada Karyawan Bagian Alat Berat PT. Petrokimia Gresik (PERSERO)), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, Malang.
- Rivai, V., Basri, A. F. M., 2017, *Performance Appraisal*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., 2016, *Organizational Behavior*, Pearson Education, New Jersey.
- Sarwoto, 1994, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2019, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan, I., Mustikawati, S., 2016, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan Badan Kepegawaian Negara, *ESENSI*, Jakarta.
- Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N. and Purwanto, W. (2023) "The Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: A Case Study of Steel Manufacture in Indonesia", *International Journal of Professional Business Review*. São Paulo (SP), 8(2), p. e01146. doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146.
- Sutrisno, E., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Syahputra, M. A., Hasan, B., 2015, Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman dan Integritas terhadap Kualitas Audit Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (Studi pada Inspektorat Kabupaten Bireuen), *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Syiah Kuala*, Banda Aceh.
- Syeh Assery, Heru Kurnianto Tjahjono, Achmad Sobirin and Arif Hartono, 2017. Managing Conflict in the Supply Chain (Case Study: Telecommunication Company in Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12: 5433-5436. doi:<https://doi.org/5433-5436.10.36478/jeasci.2017.5433.5436>
- Terry, R. G., 1991, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Werther, W. B., Davis, K., 1996, *Human Resources and Personal Management*, McGraw-Hill, New York.
- Wikaningtyas, S. U., Tjahjono, H. K., & Suprihanto, J. (2023). Turnover Intention Model: Self -Determination Theory Approach. *Quality - Access to Success*, 24(194). <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.20>
- Yani, A. S., Istiqomah, A., 2016, Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara), *Media Studi Ekonomi*, Jakarta.
- Yasir, A., 2021, Kinerja Karyawan Dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Lampung.
- Yukl, G. A., Gardner, W. L., 2020, *Leadership in Organization*, Pearson Education, New Jersey.

HOME / Editorial Team

Editorial Team

Editor in Chief:



Sulastiningsih
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Managing Editor:



Beta Asteria
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:



John Suprihanto
Universitas Gadjahmada Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



H.M. Awal Satrio
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Suhartono
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Suci Utami Wikaningtyas
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Agung Slamet Prasetyo
Siti Khotimah

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

3026-0469

ISSN 3026-0469



TOOLS

zotero



INDEXING LIST



Support By



VISITORS

