

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Teori Keperilakuan (*Behavioral Theory*)**

Teori keperilakuan atau *behavioral theory* adalah teori yang mempelajari perilaku manusia. Perspektif perilaku berfokus pada peran dari belajar dalam menjelaskan tingkah laku manusia dan terjadi melalui stimulus yang menimbulkan hubungan perilaku reaktif (respon) hukum-hukum mekanistik. Asumsi dasar mengenai tingkah laku sepenuhnya ditentukan oleh aturan, bisa diramalkan, dan bisa ditentukan. Perilaku merupakan reaksi individu terhadap stimulus yang sangat berpengaruh pada diri seseorang baik dari dalam maupun luar pribadinya (Lake *et al.*, 2017)

Teori keperilakuan digunakan untuk memahami dan menganalisis perilaku auditor serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini, teori keperilakuan dapat membantu dalam meningkatkan kualitas audit, mengidentifikasi potensi konflik kepentingan, dan mengembangkan strategi untuk memastikan independensi serta integritas auditor dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan auditor dalam memahami dan mengelola faktor-faktor perilaku dapat mempengaruhi kualitas audit. Dengan memperhatikan motivasi, etika, dan tekanan eksternal yang mungkin dihadapi auditor, teori keperilakuan membantu meningkatkan kesadaran akan potensi konflik kepentingan. Penerapan teori ini dapat

memperkuat independensi, integritas, dan profesionalisme auditor yang pada gilirannya dapat meningkatkan keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas audit dengan akurat dan obyektif.

## **2. Kinerja Auditor**

### **a. Pengertian Kinerja**

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan memerlukan penerapan kinerja untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja seseorang dalam sebuah organisasi akan menentukan efektif tidaknya kinerja organisasi tersebut.

Najib, (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Hidayah *et al.*, (2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum hukum dan sesuai dengan etika. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Siswanto, (2020) menyatakan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

#### **b. Pengertian Kinerja Auditor**

Kinerja auditor adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi. Untuk mengetahui

keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, maka seluruh aktivitas organisasi tersebut harus dapat diukur. Dalam pengukuran tersebut tidak semata-mata kepada masukan (input), tetapi lebih ditekankan kepada keluaran atau manfaat program tersebut. Seorang auditor internal dituntut untuk memberikan saran dan rekomendasi untuk kemajuan perusahaan, dengan begitu kinerja seorang auditor internal menjadi salah satu hal terpenting untuk kemajuan perusahaan karena kinerja yang baik dari auditor internal perusahaan akan menghasilkan rekomendasi dan hasil pemeriksaan yang baik (Dwiyanti dan Rufaedah, 2020)

Elizabet dan Friska (2013) *Dalam Hayati et al.*, (2020), menyatakan bahwa kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan, dan menjadi suatu standar hasil kerja auditor tersebut baik atau buruk.

Hapsari dan Fathmaningrum, (2020) Kinerja auditor adalah suatu pelaksanaan tindakan atas tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor pada waktu tertentu. Penelitian yang dilakukan Anhari dan Nasution, (2022) kinerja auditor merupakan perilaku kerja auditor dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil yang baik dan objektif, yang bertujuan untuk menentukan laporan keuangan yang telah diaudit sesuai atau tidak sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh auditor sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki, komitmen akan pekerjaannya serta motivasi sebagai tolok ukur untuk mengukur kepuasan kerja.

### **c. Indikator Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian Hastuti *et al.*, (2018) untuk mengukur kinerja auditor terdapat empat dimensi kinerja auditor yaitu:

- a. Kemampuan atau tanggungjawab (*ability*), yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan bidang pekerjaan.
- b. Komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya.
- c. Faktor motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.
- d. Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi.

### **d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Djeremi *et al.*, Dalam Wanasaputra dan Dewi, (2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi, yaitu suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila

melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang), yaitu perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Inisiatif, yaitu kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
4. Disiplin, yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
5. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

### **3. Kecerdasan Emosional**

#### **a. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Berdasarkan pengertian tradisional, kecerdasan emosional meliputi kemampuan membaca, menulis, dan berhitung yang merupakan keterampilan kata dan angka yang menjadi fokus pendidikan formal (sekolah), dan sesungguhnya mengarahkan seseorang untuk mencapai sukses di bidang akademis. Tetapi definisi keberhasilan hidup tidak hanya ini saja. Pandangan baru yang berkembang mengatakan bahwa ada kecerdaan lain diluar kecerdasan intelektual (IQ), seperti bakat, ketajaman pengamatan sosial,

hubungan sosial, kematangan emosional, dan lain-lain yang harus juga dikembangkan.

Sastrodiharjo dan Suraji, (2021) menjelaskan bahwa 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 *Intelektual Quotient* (IQ).

Selain itu, menurut Nasril dan Ulfatmi, (2018) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali, memproses, dan mengendalikan emosi sehingga orang mampu merespon positif terhadap kondisi apapun. Selanjutnya Menurut Salovey dan Mayer (*Dalam Firdaus et al.*, 2019) istilah kecerdasan emosional mengandung dua suku kata yaitu emosi dan kecerdasan. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas. Kecerdasan emosional membantu seseorang dalam memotivasi diri agar mempunyai kemampuan lebih dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, serta mengatur keadaan jiwa.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan

pekerjaan sehari-hari, serta merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati), dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

#### b. Indikator Kecerdasan Emosional

Akuba (2015) Dalam Ruliani, (2020) membuat sebuah tabel yang menggambarkan tentang komponen, definisi, dan sifat menonjol kecerdasan emosional seperti berikut ini:

**Tabel 3. Indikator Kecerdasan Emosional**

<b>Komponen</b>	<b>Definisi</b>	<b>Sifat Menonjol</b>
Kesadaran diri	Kemampuan mengenal dan memahami suasana hati, emosi, dan dorongan serta pengaruhnya terhadap orang lain	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepercayaan diri</li> <li>2. Penilaian diri yang realistis</li> <li>3. <i>Sense of humor</i> (menertawakan diri sendiri)</li> </ol>
Pengaturan diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mengontrol atau mengarahkan getaran dan suasana hati yang mengganggu.</li> <li>2. Kecenderungan mangguhkan penilaianberpikir sebelum bertindak</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan kuat memiliki optimisme meskipun menghadapi kegagalan</li> <li>2. Komitmen terhadap organisas</li> </ol>
Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bergairah dalam bekerja bukan karena uang dan status</li> <li>2. Keinginan kuat mencapai tujuan dengan energi dan ketekuna</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan kuat memiliki optimisme meskipun menghadapi kegagalan</li> <li>2. Komitmen terhadap organisasi</li> </ol>
Empati	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan memahami emosi orang lain</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keahlian membangun dan mempertahankan talenta</li> <li>2. Kepekaaan lintas budaya</li> </ol>

<b>Komponen</b>	<b>Definisi</b>	<b>Sifat Menonjol</b>
	2. Keterampilan memperlakukan orang sesuai reaksi emosional mereka	3. Pelayanan terhadap klien dan pelanggan
Keterampilan sosial	Kecakapan mengelola hubungan dan membangun jaringan	1. Keefektifan memimpin perubahan 2. Persuasi 3. Keahlian membangun dan memimpin tim

Sumber : Ruliani (2020)

#### **4. Etika Profesi**

##### **a. Pengertian Etika Profesi**

Setiap profesi yang menyediakan layanan kepada masyarakat memerlukan adanya kepercayaan dari para pengguna jasanya. Kepercayaan masyarakat terhadap mutu layanan akan dapat dicapai apabila profesi tersebut menerapkan standar mutu tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan profesional yang dilaksanakan oleh anggota profesinya. Etika profesi memuat beberapa standar yang berlaku dalam sebuah organisasi profesi (Yuwono, 2018:224).

Profesional adalah seseorang yang mempunyai pekerjaan atau profesi purna waktu dan hidup dari pekerjaan tersebut dengan mengandalkan sebuah keahlian yang tinggi. Para profesional mempunyai tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekedar untuk memenuhi tanggung jawab terhadap diri sendiri maupun ketentuan masyarakat serta ketentuan hukum, akan tetapi semua itu dilakukan dalam rangka memenuhi

kebutuhan akan kepercayaan dari publik atas kualitas jasa yang diberikan (Ardianingsih, 2018).

Etika profesi merupakan karakteristik suatu profesi yang membedakan suatu profesi dengan profesi lain, yang berfungsi untuk mengatur tingkah laku para anggotanya. Dalam hal etika, sebuah profesi harus memiliki komitmen moral yang tinggi yang dituangkan dalam bentuk aturan khusus. Aturan ini merupakan aturan main dalam menjalankan atau mengemban profesi tersebut, yang biasa disebut sebagai kode etik. Kode etik harus dipenuhi dan ditaati oleh setiap profesi yang memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat dan merupakan alat kepercayaan bagi masyarakat luas (Herawaty dan Susanto, 2019).

Etika profesi akuntan di Indonesia diatur dalam Kode Etik Akuntan Indonesia. Kode etik ini mengikat para anggota IAI dan dapat dipergunakan oleh akuntan lainnya yang bukan atau belum menjadi anggota IAI. Di Indonesia penegakan kode etik dilaksanakan oleh sekurang-kurangnya oleh enam unit organisasi, Badan Pengawas Profesi Kompartemen Akuntan Publik-IAI, Dewan Pertimbangan Profesi IAI, Departemen Keuangan RI dan BPKP. Selain enam unit organisasi diatas, pengawasan terhadap kode etik juga dilakukan oleh para anggota dan pimpinan KAP. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa etika profesi adalah bidang etika khusus atau terapan yang merupakan produk dari etika sosial yang mengatur nilai-nilai tingkah laku atau aturan-aturan tingkah laku yang menekankan kepada tuntutan terhadap

suatu profesi yang dituangkan dalam bentuk aturan khusus berupa kode etik.

Berdasarkan beberapa pengertian dan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa etika profesi adalah ketentuan yang mengatur tentang yang baik dan apa yang buruk, serta hak dan kewajiban moral yang harus dipatuhi oleh seseorang yang mempunyai pekerjaan atau profesi purna waktu dan hidup dari pekerjaan tersebut dengan mengandalkan sebuah keahlian yang tinggi.

**b. Indikator Etika Profesi**

Etika profesi akuntan dapat dilihat berdasarkan kode etik Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), berikut ini:

- 1) Integritas, yaitu bersikap lugas dan jujur dalam semua hubungan profesional dan bisnis.
- 2) Objektivitas, yaitu tidak membiarkan bias, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak semestinya dari pihak lain, yang dapat mengesampingkan pertimbangan profesional atau bisnis.
- 3) Kompetensi dan kehati-hatian profesional, yaitu menjaga pengetahuan dan keahlian profesional pada tingkat yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja akan menerima jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik, peraturan, dan teknik mutakhir, serta bertindak sungguh-sungguh dan sesuai dengan teknik dan standar profesional yang berlaku.

- 4) Kerahasiaan, yaitu menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh dari hasil hubungan profesional dan bisnis dengan tidak mengungkapkan informasi tersebut kepada pihak ketiga tanpa ada kewenangan yang jelas dan memadai, kecuali terdapat suatu hak atau kewajiban hukum atau profesional untuk mengungkapkannya, serta tidak menggunakan informasi tersebut untuk keuntungan pribadi Akuntan Profesional atau pihak ketiga.
- 5) Perilaku Profesional, yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku dan menghindari perilaku apa pun yang mengurangi kepercayaan kepada profesi Akuntan Profesional.

Indikator lain yang dapat digunakan untuk mengukur etika profesi akuntan adalah (Mulyadi, 2014: 53):

- 1) Tanggung jawab profesi

Dalam melakukan tanggung jawabnya secara profesional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.

- 2) Kepentingan publik

Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen dan profesionalitas.

### 3) Integritas

Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.

### 4) Objektivitas

Setiap anggota harus menjaga objektivitas dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalismenya.

### 5) Kompetensi dan kehati-hatian profesional

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan kehati-hatian, kompetensi dan ketekunan, serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan ketrampilan profesional pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja memperoleh manfaat dari jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik legislasi dan teknik yang paling mutakhir.

### 6) Kerahasiaan

Setiap anggota harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan kecuali bila ada hak dan kewajiban yang profesional atau hukum untuk mengungkapkannya.

### 7) Standar teknis

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar profesional yang relevan. Sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerima jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan obyektifitas.

Berdasarkan dua indikator yang telah dikemukakan oleh dua ahli di atas dapat dilihat bahwa kedua indikator etika profesi yang dikemukakan hampir sama. Pada penelitian ini indikator etika profesi yang digunakan adalah etika profesi yang dijelaskan oleh Hery, (2018: 298) yang meliputi Integritas, Objektivitas, Kompetensi, Kerahasiaan, dan Perilaku Profesional.

## B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti mengacu dari beberapa sebelumnya antara lain:

**Tabel 4. Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian/Penulis/Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi Dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara Keumala dkk., 2020)	Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profesionalisme, etika profesi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor. Secara parsial, profesionalisme dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan etika profesi dan pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor pada BPKP sumatera utara.

2	Pengaruh Etika Profesi, Profesionalisme, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah (Muhammad Aditya Alyusri Rahmat <i>et al</i> , 2022)	Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik inferensial dilakukan dengan <i>software sm artPLS 3.0</i> .	Berikut merupakan hasil penelitian,yaitu: a) Etika profesi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah; b) Profesionalisme secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah; dan c) Gaya Kepemimpinan secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah.
3	Pengaruh Independensi Auditor, Profesionalisme Auditor Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor (Sinaga, 2019)	Penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari para responden langsung dengan kuesioner dan menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak	Hasil uji parsial menyatakan bahwa independensi auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, profesionalisme auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor dan etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sehingga hasil uji simultan menyatakan bahwa independensi auditor, profesionalisme auditor dan etika profesi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
4	Pengaruh Independensi, Integritas, Budaya Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Makassar (Arman, 2018)	Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan kuesioner, data dikumpulkan menggunakan metode survey dengan formulir kuesioner. Data dianalisis dengan paket statistic untuk ilmu social (SPSS).	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa independensi auditor, integritas, budaya kerja, kecerdasan emosional, dan gaya kepemimpinan memberikan efek positif pada kinerja auditor.
5	Pengaruh	Metode	kecerdasan emosional dan

	Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawas Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) Perwakilan Sumatera Selatan (Nafsiah, 2022)	pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif.	kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor auditor baik secara simultan maupun parsial. Kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan dan kecerdasan spiritual auditor secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor sebesar 40,4% dan kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 10% terhadap kinerja auditor dan kecerdasan spiritual auditor berpengaruh sebesar 38,7% terhadap kinerja auditor.
6	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Independensi Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah Kota Denpasar (Wira Dkk, 2019)	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, kuis asumsi klasik, analisisnya adalah regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional apresiatif signifikannya sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Independensi menurut nilai signifikannya adalah 0,003 lebih kecil dari 0,05 signifikan yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Perilaku etis dengan apresiasi signifikan 0,001 berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan lebih kecil 0,05
7	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Auditor (Ni Luh Yuni Pratiwi dan I Ketut Suryanawa, 2020)	Data yang digunakan yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil
8	Independensi, Etika	Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan

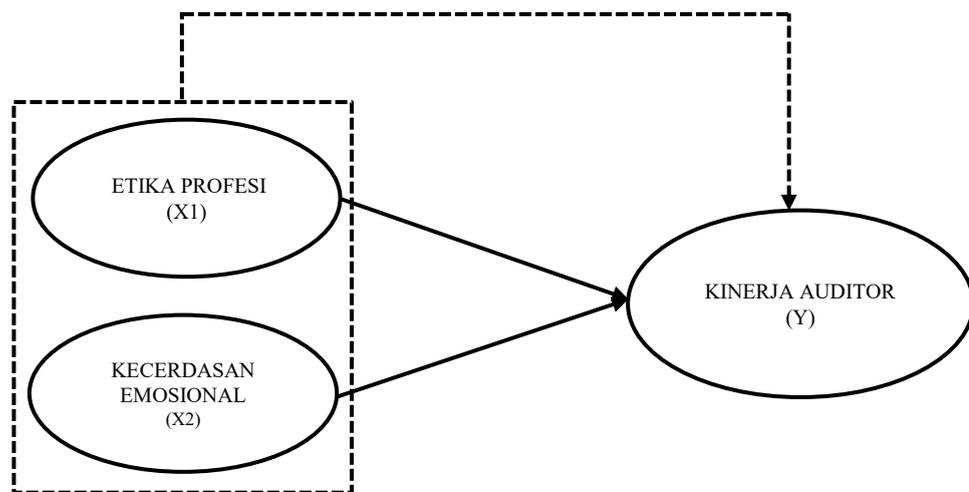
	Profesi, Integritas Terhadap Kinerja Auditor KAP di Bali (Desak Made Kemarayanthi Wardana dan I Wayan Ramantha)	menggunakan analisis regresi linier berganda.	independensi, etika profesi dan integritas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan semakin tinggi sikap independensi dan integritas serta taat pada etika profesi dapat membuat kinerja auditor yang dihasilkan akan meningkat
9	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan) (Firdaus Dkk., 2019)	Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Etika Profesi Auditor Terhadap Kinerja Auditor (Setyo Dan Budi, 2020)	Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, dan teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan cara menyebar kuisisioner pada Kantor Akuntan publik di Surabaya	Hasil penelitian ini menunjukkan independensi, profesionalisme, dan Etika Profesi Auditor berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.

11	Profesionalisme, Independensi Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor wilayah Kota Malang (Dwi Dan Kemala, 2018)	Data diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Analisis tersebut dapat dihitung dengan menggunakan alat bantu komputer yaitu program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).	Hasil penelitian ini menunjukkan profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga profesionalisme, independensi, dan etika profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor di wilayah kota Malang
12	Pengaruh Etika Profesi, Komitmen organisasi, dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor (Survey Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung) (Nurdira dkk., 2015)	Penelitian ini menggunakan metode <i>convenience sampling</i> . Alat uji analisis yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi berganda, dengan menggunakan program SPSS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh antara Etika Profesi, Komitmen Organisasi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor.

Sumber : *Mapping Jurnal*

### C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang telah dikemukakan di atas maka kerangka penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Keterangan:

- : Pengaruh Parsial  
 - - - - - → : Pengaruh Simultan

### D. Hipotesis

#### 1. Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor

Etika sebagai ilmu yang mempelajari tentang nilai norma kebiasaan yang mendasari perilaku manusia mengenai baik, buruk, benar, salah, hak, dan kewajiban serta tanggung jawab. Seseorang yang beretika diatur oleh kode etik melalui perilaku moral suatu profesi dalam ketentuan-ketentuan tertulis maupun tidak tertulis yang harus ditaati. Tujuannya adalah untuk

menghindari perilaku-perilaku yang menyimpang yang akan dilakukan oleh profesi.

Teori keperilakuan berkaitan erat dengan pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor. Dalam konteks audit, pemahaman tentang norma-norma etika profesi membantu mengarahkan perilaku auditor. Teori keperilakuan membantu menganalisis dan memahami faktor-faktor perilaku yang dapat memengaruhi etika profesi auditor. Dengan memahami motivasi, tekanan, dan faktor lain yang memainkan peran perilaku auditor, teori keperilakuan membantu mengidentifikasi potensi konflik kepentingan atau situasi yang dapat mempengaruhi kepatuhan terhadap standar etika profesi. Oleh karena itu, penerapan etika yang baik dalam praktik audit dapat meningkatkan kinerja auditor dengan memastikan integritas, objektivitas, dan profesionalisme dalam penilaian auditor terhadap suatu entitas. Etika yang kuat dapat mendukung kepercayaan publik dan memastikan bahwa auditor menjalankan tugas mereka dengan adil dan transparan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kemarayanthi dan Ramantha, (2023) menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin taat seorang auditor bekerja berdasarkan atas etika profesi yang ada maka dapat meminimalisir masalah yang mungkin terjadi serta kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati *et al.*, (2020) menyakan bahwa etika profesi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor.

**H1 : Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor**

## **2. Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor**

Salovey dan Mayer *dalam Budiana* (2021) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada dirinya sendiri maupun pada orang. Dari definisi di atas nampak bahwa kecerdasan emosional merupakan alat pengendali untuk bertindak baik bagi diri sendiri dan orang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi tindakan atau kinerja pada diri sendiri maupun orang lain.

Teori keperilakuan dan kecerdasan emosional memiliki kaitan yang signifikan dalam konteks kinerja auditor. Kecepatan auditor dalam memahami dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain, seperti klien, dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dan interaksi dalam lingkungan audit. Penerapan teori keperilakuan bersama dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja auditor melalui penanganan konflik, komunikasi yang efektif, dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor yang dilakukan oleh Sashi, (2018) dengan hasil penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Semakin baik kecerdasan emosional auditor maka kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Suryanawa, (2020) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut Marpaung (2002) yang merupakan seorang pengamat sumber daya manusia, mengemukakan bahwa ketika auditor memasuki jenjang karir dan kecerdasan emosional menjadi fokus utamanya, maka akan menjadi suatu hal yang menakutkan bagi auditor jika kecerdasan emosionalnya tidak terlalu tinggi.

Dari penjelasan dan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor**