

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat BPKP**

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) tidak dapat dilepaskan dari sejarah panjang perkembangan lembaga pengawasan sejak sebelum era kemerdekaan. Dengan besluit Nomor 44 tanggal 31 oktober 1936 secara eksplisit ditetapkan bahwa Djawatan Akuntan Negara (*Regering Accountantsdienst*) bertugas melakukan penelitian terhadap pembukuan dari berbagai perusahaan negara dan jawatan tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan aparat pengawasan pertama di Indonesia adalah Djawatan Akuntan Negara (DAN). Secara struktural DAN yang bertugas mengawasi pengelolaan perusahaan negara berada di bawah Thesauri Jenderal pada Kementerian Keuangan.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 1961 tentang instruksi bagi Kepala Djawatan Akuntan Negara (DAN), kedudukan DAN dilepas dari Thesauri Jenderal dan ditingkatkan kedudukannya langsung di bawah Menteri Keuangan. DAN merupakan alat pemerintah yang bertugas melakukan semua pekerjaan akuntan bagi pemerintah atas semua departemen, jawatan, dan instansi di bawah kekuasaannya. Sementara itu fungsi pengawasan anggaran dilaksanakan oleh Thesauri Jenderal. Selanjutnya dengan keputusan presiden Nomor 239 Tahun 1966 dibentuklah Direktorat Djendral Pengawasan Keuangan Negara

(DDPKN) pada Departemen Keuangan. Tugas DDPKN (dikenal kemudian sebagai DJPKN) meliputi pengawasan anggaran dan pengawasan badan usaha/jawatan, yang semula menjadi tugas DAN dan Thesauri Jenderal.

Terbitnya Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tanggal 30 Mei 1983, DJPKN ditransformasikan menjadi BPKP, sebuah lembaga pemerintah non departemen (LPND) yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Salah satu pertimbangan dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tentang BPKP adalah diperlukannya badan atau lembaga pengawasan yang dapat melaksanakan fungsinya secara leluasa tanpa mengalami kemungkinan hambatan dari unit organisasi pemerintah yang menjadi objek pemeriksaannya. Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah telah meletakkan struktur organisasi BPKP sesuai dengan proporsinya dalam konstelasi lembaga-lembaga Pemerintah yang ada. BPKP dengan kedudukan yang terlepas dari semua departemen atau lembaga diatur agar dapat melaksanakan fungsinya secara lebih baik dan obyektif.

Keputusan Presiden Nomor 103 yang dikeluarkan pada tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non-Departemen, telah mengalami beberapa revisi, dengan perubahan terakhir melalui Peraturan Presiden No. 64 tahun 2005. Dalam Pasal 52 disebutkan BPKP mempunyai tugas

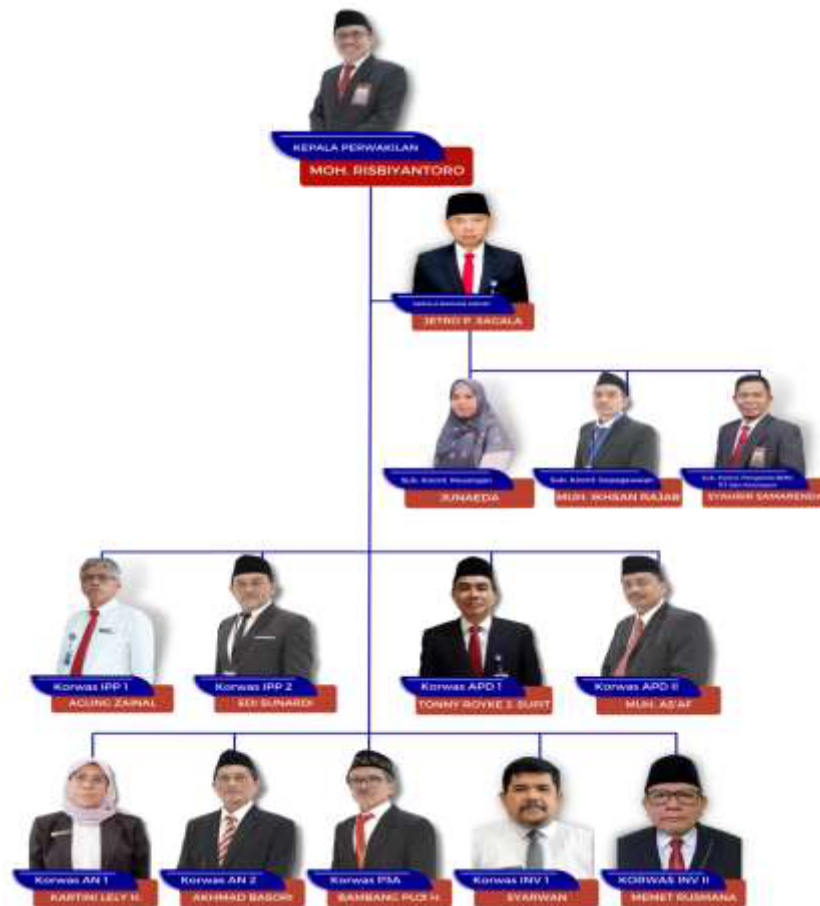
melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pendekatan yang dilakukan BPKP diarahkan lebih bersifat preventif atau pembinaan dan tidak sepenuhnya audit atau represif. Kegiatan sosialisasi, asistensi atau pendampingan, dan evaluasi merupakan kegiatan yang mulai digeluti BPKP. Sedangkan audit investigatif dilakukan dalam membantu aparat penegak hukum untuk menghitung kerugian keuangan negara.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) pada tahun 2006 mereposisi dan merevitalisasi fungsinya yang di sertai dengan penajaman visi, misi, dan strategi. Pada akhir 2014, sekaligus awal dari pemerintahan Jokowi, peran BPKP ditegaskan lagi melalui peraturan presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. BPKP berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada presiden dengan tugas menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional. Selain itu Presiden juga mengeluarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Peningkatan Kualitas Sistem Pengendalian Intern dan Keandalan Penyelenggaraan Fungsi Pengawasan Intern dalam Rangka Mewujudkan Kesejahteraan Rakyat dengan menugaskan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) untuk melakukan pengawasan dalam rangka

meningkatkan penerimaan negara atau daerah serta efisiensi dan efektivitas anggaran pengeluaran negara atau daerah, meliputi:

- a. Audit dan evaluasi terhadap pengelolaan penerimaan pajak, bea dan cukai;
- b. Audit dan evaluasi terhadap pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak pada Instansi Pemerintah, Badan Hukum lain, dan Wajib Bayar;
- c. Audit dan evaluasi terhadap pengelolaan Pendapatan Asli Daerah;
- d. Audit dan evaluasi terhadap pemanfaatan aset negara atau daerah;
- e. Audit dan evaluasi terhadap program atau kegiatan strategis di bidang kemaritiman, ketahanan energi, ketahanan pangan, infrastuktur, pendidikan, dan kesehatan;
- f. Audit dan evaluasi terhadap pembiayaan pembangunan nasional atau daerah;
- g. Evaluasi terhadap penerapan sistem pengendalian intern dan sistem pengendalian kecurangan yang dapat mencegah, mendeteksi, dan menangkal korupsi;
- h. Audit investigatif terhadap penyimpangan yang berindikasi merugikan keuangan negara atau daerah untuk memberikan dampak pencegahan yang efektif;
- i. Audit dalam rangka penghitungan kerugian keuangan negara atau daerah dan pemberian keterangan ahli sesuai dengan peraturan perundangan.

## 1) Struktur Organisasi Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan



**Gambar 2. Struktur Organisasi BPKP Provinsi Sulawesi Selatan**

Sumber: <https://www.bpkp.go.id/sulsel>

## 2) Visi dan Misi BPKP Provinsi Sulawesi Selatan

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014, BPKP bertanggung jawab langsung kepada Presiden, bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPKP menyelenggarakan dua fungsi utama yaitu fungsi pengarah dan pengoordinasian pengawasan

intern serta fungsi pengawasan intern. Fungsi tersebut diformulasikan ke dalam visi, misi, dan tujuan BPKP dalam rangka mendukung peningkatan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan sesuai Visi dan Misi Presiden dalam RPJMN 2020- 2024, sebagai berikut:

### **1. Visi**

Menjadi auditor internal pemerintah berkelas dunia dan *Trusted Advisor* pemerintah untuk meningkatkan *Good Governance sector public* dalam rangka mewujudkan visi misi dan wakil Presiden Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

### **2. Misi**

- a. Melaksanakan pengawasan intern terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional
- b. Membangun sumber daya pengawasan dan berkualitas.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

#### **a. Gambaran Umum Responden**

Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan, yang berlokasi di Jln. Tamalanrea Raya No. 3, Bumi Tamalanrea Permai (BTP) Makassar dengan waktu penelitian selama 2 bulan yaitu pada bulan Januari 2024 sampai Februari 2024. Data untuk penelitian ini diperoleh

dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada Auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 42 auditor.

**Tabel 9. Distribusi Pengambilan Kuesioner**

No.	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar	42
2	Kuesioner yang kembali	42
3	Kusioner yang tidak kembali	0
Jumlah		42

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan kusioner yang disebar sebanyak 42 kusioner dengan jumlah kusioner yang kembali sebanyak 42, dengan kata lain presentase tingkat pengembalian kusioner yang kembali sebesar 100%.

#### **b. Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan pada bidang Instansi Pengawasan Pemerintah (IPP) II, bidang Akuntan Negara (AN) I dan II. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan bidang. Data disajikan dalam table berikut:

## 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 10. Responden berdasarkan jenis kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase
1	Laki-Laki	26	61.90%
2	Perempuan	16	38.10%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa 42 auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 auditor atau sekitar 61,90% dari jumlah responden sedangkan auditor yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 auditor atau sekitar 38,10% dari jumlah responden.

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 11. Responden berdasarkan usia**

No	Usia	Jumlah Orang	Presentase
1	20 – 30	7	16.67%
2	31 – 40	19	45.24%
3	41 – 50	16	38.10%
Jumlah		42	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 11 diatas, dapat diketahui 42 auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan yang mempunyai rentan usia 20-30 tahun sebanyak 7 auditor atau sekitar 16,67% dari jumlah responden. Auditor yang mempunyai rentan usia 31-40 tahun sebanyak 19 auditor atau sekitar 45,24% dari jumlah responden



sedangkan auditor yang mempunyai rentan usia 41-50 tahun sebanyak 16 auditor atau sekitar 38,10% dari jumlah responden.

### 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 12.** Responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Etika Profesi	Jumlah Orang	Presentase
1	D3	6	14.29%
2	S1	23	54.76%
3	S2	13	30.95%
Jumlah		42	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 12 diatas, dapat diketahui bahwa 42 auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan yang mempunyai tingkat pendidikan D3 berjumlah 6 auditor atau sekitar 14,29% dari jumlah responden. Auditor yang mempunyai tingkat pendidikan S1 berjumlah 23 auditor atau sekitar 54,76% dari jumlah responden. Sedangkan auditor yang mempunyai tingkat pendidikan S2 berjumlah 13 auditor atau sekitar 30,95% dari jumlah responden.

### 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang

**Tabel 13.** Responden berdasarkan tingkat Etika Profesi

No	Etika Profesi	Jumlah Orang	Presentase
1	Bidang Instansi Pengawasan Pemerintah 2	20	47.62%
2	Bidang Akuntan Negara 1	11	26.19%
3	Bidang Akuntan Negara 2	11	26.19%
Jumlah		42	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 13 diatas, dapat diketahui bahwa 42 auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan yang mempunyai unit kerja di Bidang Instansi Pengawasan Pemerintah (IPP) II sebanyak 20 auditor atau sekitar 47,62% dari jumlah responden. Auditor yang mempunyai unit kerja di Bidang Akuntan Negara I berjumlah 11 auditor atau sekitar 26,19% dari jumlah responden. Sedangkan auditor yang mempunyai unit kerja di Bidang Bidang Akuntan Negara II berjumlah 11 auditor atau sekitar 26,19% dari jumlah responden.

## 2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

### a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu bentuk analisis statistik yang memberikan gambaran umum mengenai karakteristik masing-masing variabel dalam penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), maksimum, dan minimum. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah etika profesi, kecerdasan emosiona, dan kinerja Auditor. Variabel-variabel ini diuji dengan menggunakan statistik deskriptif dan mendapatkan hasil seperti tabel sebagai berikut:

**Tabel 14. Hasil Uji Deskriptif Statistik**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etika Profesi	42	3.00	5.00	4.1732	.52003

Kecerdasan Emosional	42	3.00	5.00	4.1463	.49961
Kinerja Auditor	42	3.25	5.00	4.1310	.39908
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 14 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

#### 1) Etika Profesi (X1)

Berdasarkan tabel 14 diatas, variabel etika profesi (X1) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan *mean* 4,1732 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,52003 dari nilai rata-rata jawaban responden.

#### 2) Kecerdasan Emosional (X2)

Berdasarkan tabel 14 diatas, variabel kecerdasan emosional (X2) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan *mean* 4,1463 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,49961 dari nilai rata-rata jawaban responden.

#### 3) Kinerja Auditor (Y)

Berdasarkan tabel 14 diatas, variabel kinerja auditor (Y) memiliki nilai minimum 3,25 nilai maksimum 5,00 dan *mean*

4,1310 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,39908 dari nilai rata-rata jawaban responden.

### 3. Hasil Uji Instrumen Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil Uji validitas dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel yang dicari pada signifikansi 0,01 dengan uji 2 sisi, (Ghozali, 2018). Nilai r tabel dihitung dengan menggunakan analisis df (*degree of freedom*) yaitu dengan rumus  $df = n - 2$  dengan n adalah jumlah responden.

Instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi r hitung  $>$  r tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi r hitung  $<$  r tabel. Dengan demikian, nilai  $df = (n - 2 = 42 - 2) = 40$ . Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel ditampilkan dalam tabel 15 berikut:

**Tabel 15. Hasil Uji Validitas**

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Kesimpulan
X1.1	0,833	0.3044	Valid
X1.2	0,833	0.3044	Valid
X1.3	0,847	0.3044	Valid
X1.4	0,818	0.3044	Valid
X1.5	0,794	0.3044	Valid
X1.6	0,737	0.3044	Valid
X1.7	0,807	0.3044	Valid
X1.8	0,830	0.3044	Valid
X1.9	0,860	0.3044	Valid
X1.10	0,860	0.3044	Valid
X1.11	0,840	0.3044	Valid
X2.1	0,725	0.3044	Valid
X2.2	0,821	0.3044	Valid
X2.3	0,796	0.3044	Valid
X2.4	0,780	0.3044	Valid
X2.5	0,782	0.3044	Valid
X2.6	0,746	0.3044	Valid
X2.7	0,800	0.3044	Valid
X2.8	0,743	0.3044	Valid
X2.9	0,757	0.3044	Valid
X2.10	0,797	0.3044	Valid
X2.11	0,780	0.3044	Valid
X2.12	0,754	0.3044	Valid
X2.13	0,679	0.3044	Valid
X2.14	0,663	0.3044	Valid
Y1	0,680	0.3044	Valid

Y2	0,764	0.3044	Valid
Y3	0,747	0.3044	Valid
Y4	0,719	0.3044	Valid
Y5	0,765	0.3044	Valid
Y6	0,787	0.3044	Valid
Y7	0,684	0.3044	Valid
Y8	0,498	0.3044	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil Uji Validitas pada tabel 15, bahwa semua item pada kuesioner menunjukkan variabel adalah etika profesi (X1), kecerdasan emosional (X2) dan kinerja auditor (Y) valid dimana seluruh indeks nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel sebesar 0.3044. Sehingga hasil dari uji validitas dari semua variabel diatas menyatakan bahwa uji validitas sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data menurut (Ghozali, 2018).

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu dimensi. Pengukuran ini dilakukan untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel yang dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60 (Sunnyoto, 2013:81). Hasil pengujian Reliabilitas dapat ditunjukkan dalam tabel 16 berikut:

**Tabel 16. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha (a)</i>	Keterangan
Etika Profesi	11	0,952	<i>Realible</i>
Kecerdasan Emosional	14	0,942	<i>Realible</i>
Kinerja Auditor	8	0,852	<i>Realible</i>

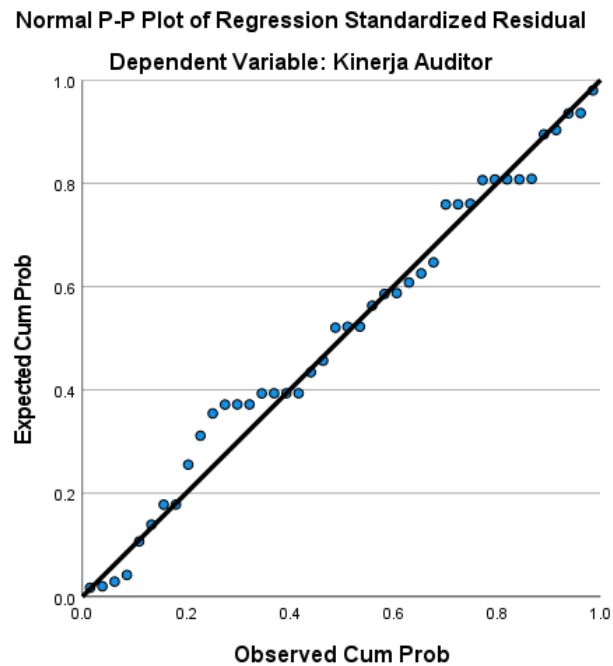
Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 16, dapat diketahui bahwa uji reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan di dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Maka hasil dari uji reliabilitas dinyatakan telah sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data menurut (Sunyoto, 2013:81).

#### 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar 3, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai



VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 14 berikut ini:

**Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas**

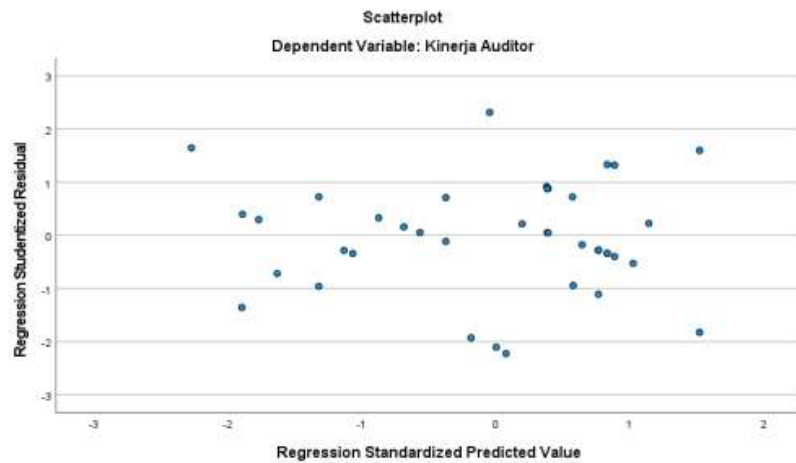
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etika Profesi	.806	1.240
	Kecerdasan Emosional	.806	1.240

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor  
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 17, terlihat bahwa variabel etika profesi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar 4, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja auditor dengan variabel yang mempengaruhi yaitu etika profesi (X1) dan kecerdasan emosional (X2).

## 5. Hasil Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel

yang lain. Regresi adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan yang dapat dilihat dalam tabel 18 berikut:

**Tabel 18. Model Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.638	.464		3.528	.001
Etika Profesi	.368	.103	.479	3.576	.001
Kecerdasan Emosional	.231	.107	.289	2.157	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor  
Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 18, maka persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,638 + 0,368 X1 + 0,231 X2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,638 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel ini etika profesi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) bernilai 0 maka variabel kinerja auditor sebesar 1,638.
- 2) Berdasarkan tabel 18 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Etika Profesi (X1) memiliki koefisien regresi positif

dengan nilai yaitu  $b = 0,368$ . Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel etika profesi (X1), maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel kinerja auditor (Y).

- 3) Berdasarkan tabel 18 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu  $b = 0,231$ . Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel kecerdasan emosional (X2), maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel kinerja auditor (Y).

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentasi pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 19 dibawah ini:

**Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.435	.406	.30748

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Etika Profesi

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada Tabel 19, menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,435 yang berarti 43,5% variabel kinerja Auditor (Y) dipengaruhi oleh variabel etika erofesi (X1) dan kecerdasan emosional (X2). Sedangkan sisanya (100-43,5%)

adalah sebesar 56,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan tersebut.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 20. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.638	.464		3.528	.001
	Etika Profesi	.368	.103	.479	3.576	.001
	Kecerdasan Emosional	.231	.107	.289	2.157	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 20, dapat di jelaskan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel 20 menunjukkan bahwa variabel Etika Profesi (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel etika profesi (X1)

berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja auditor (Y). Nilai t yang bernilai +3,576 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel 20 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,037 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja auditor (Y). Nilai t yang bernilai +2,157 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

d. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada tabel ANOVA. Uji F berguna untuk menguji apakah ada pengaruh Pengaruh variabel Etika Profesi (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) gabungan dari pengaruh terhadap Kinerja Auditor (Y).

Adapun cara yang kita gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F adalah dengan

membandingkan nilai signifikan (sig.) atau nilai probabilitas hasil *output* ANOVA jika nilai sig. < 0,005, maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikan > 0,005 maka hipotesis ditolak. Adapun hasil *output* SPSS dalam analisis regresi berganda sebagai berikut:

**Tabel 21. Hasil Uji F**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.843	2	1.421	15.033	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.687	39	.095		
	Total	6.530	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Etika Profesi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 21 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel etika profesi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja auditor (Y), dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja Auditor.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Etika Profesi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Auditor (Y). Semakin tinggi nilai Etika Profesi seorang auditor maka semakin tinggi

tingkat Kinerja Auditor. begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat Etika Profesi seorang auditor maka akan berpengaruh buruk terhadap tingkat Kinerja Auditor. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Etika Profesi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditemukan, etika sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor. Auditor dituntut untuk bersikap profesional sebagai seorang yang taat terhadap kode etik. Auditor tidak boleh memihak kepada siapapun yang memiliki kepentingan atas hasil pekerjaannya. Tantangan terbesar bagi seorang auditor adalah tidak salah mengambil keputusan yang tidak sesuai dengan standar etika profesi seorang auditor.

Etika merupakan 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 (Timor dan Hanum, 2023). Standar etika diperlukan bagi profesi audit karena auditor memiliki posisi sebagai orang kepercayaan dan menghadapi kemungkinan benturan-benturan kepentingan. Kode etik atau aturan etika profesi audit menyediakan panduan bagi para auditor profesional dalam mempertahankan diri dari



godaan dan dalam mengambil keputusan-keputusan sulit. Jika auditor tunduk pada tekanan atau permintaan tersebut, maka telah terjadi pelanggaran terhadap komitmen pada prinsip-prinsip etika yang dianut oleh profesi (Andiko *et al.*, 2019)

Teori keperilakuan (*behavioral theories*) dalam konteks etika profesi memberikan landasan untuk memahami perilaku individu, termasuk auditor dalam situasi tertentu. Tingkat etika yang tinggi mencerminkan komitmen auditor terhadap integritas, objektivitas, dan profesionalisme dalam pekerjaan mereka. Teori keperilakuan menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh persepsi subjektif mereka terhadap lingkungan, termasuk pengalaman dan stimulus yang mereka terima baik dari internal maupun eksternal. Dalam hal ini, tingkat etika seorang auditor dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap kompetensi dan pengalaman yang mereka miliki dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa etika profesi yang dimiliki oleh auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor. Auditor yang mengaplikasikan etika profesi dalam norma untuk menjalankan tugas dapat memberikan tanggungjawab terhadap profesinya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi baik (Rahmat *et al.*, 2022). Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada auditor BPKP Provinsi Sulawesi Selatan, menemukan bahwa auditor cenderung menunjukkan integritas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan mereka,

dimana auditor mengutamakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik, tidak menerima pemberian dalam bentuk apapun selama proses audit, serta memberikan bukti yang cukup dan objektif dalam kertas kerja. Selain itu, praktik etis juga memastikan bahwa auditor menjaga kerahasiaan informasi yang sensitif, dan menunjukkan tingkat kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan tugas auditor secara efektif dan efisien. Keseluruhan, hubungan erat antara etika profesi dan indikator tersebut menciptakan landasan yang kuat untuk praktek etis dalam suatu profesi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kemarayanthi dan Ramantha, (2023) menyatakan etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal ini terjadi adanya pengaruh antara etika profesi dengan kinerja auditor, kinerja auditor akan lebih dipercaya apabila saat melakukan audit selalu berpedoman pada etika profesi yang ada. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prambowo, (2021) menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan Anis Choiriah, (2018) yang menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat ketaatan auditor terhadap etika profesinya maka kinerja yang ditampilkan auditor juga akan semakin baik.

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

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Auditor (Y). Semakin tinggi Kecerdasan Emosional yang dimiliki oleh auditor maka semakin tinggi tingkat Kinerja Auditor. Auditor yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih baik dalam berkomunikasi dengan klien, rekan kerja, dan pihak terkait lainnya. Kemampuan ini dapat membantu mereka membangun hubungan yang kuat, memahami perspektif orang lain, dan menangani situasi sosial dengan lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditemukan, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan, dengan adanya kecerdasan emosional maka seorang auditor dapat mengambil keputusan dengan baik. Kecerdasan emosional yang dimiliki seorang auditor berguna untuk mengenali perasaan dan dapat mengendalikan emosi serta mengelola perasaannya dengan baik secara mendalam sehingga dapat membantu perkembangan emosi dan intelektual dan pada akhirnya pengambilan keputusan yang dilakukan dengan lebih baik dan tepat.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang

lain disekitarnya. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi lingkungan, tidak menetap dan dapat berubah serta dikembangkan. Kinerja tidak hanya dilihat dari faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya (Wiguna *et al.*, 2021). Auditor dalam bekerja menemukan masalah dan tantangan yang harus dihadapi. Tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula (Anis Choiriah, 2018)

Teori keperilakuan (*behavioral theories*) dalam hal ini menghubungkan antara perilaku individu dengan faktor-faktor psikologis dan sosial yang mempengaruhi perilaku tersebut.. Dalam konteks kecerdasan emosional, teori keperilakuan digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara kecerdasan emosional auditor dan kinerjanya. Kemampuan auditor untuk memahami dan mengelola emosi dengan baik dapat meningkatkan interaksi dengan klien, analisis situasi, dan pengambilan keputusan, yang pada dapat meningkatkan kinerja auditor. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik.

Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan maka akan meningkatkan kinerja auditor. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada auditor BPKP Provinsi Sulawesi Selatan, menemukan bahwa

auditor yang memiliki kesadaran diri cenderung lebih mampu mengenali emosi mereka sendiri serta dampaknya terhadap kinerja audit. Pengendalian diri membantu auditor menjaga fokus dan mengelola stress dalam situasi yang menuntut, serta motivasi diri memacu auditor untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Kemampuan empati memungkinkan auditor untuk memahami perspektif *stakeholder* yang berbeda, sementara kesadaran sosial membantu mereka berinteraksi secara efektif dengan orang lain dalam tim audit. Dengan demikian, meningkatkan kecerdasan emosional auditor dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam melakukan audit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sashi, (2018) menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin baik kecerdasan emosional auditor maka kinerjanya akan semakin meningkat. Sejalan dengan penelitian (Tenaya, 2017) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor karena kecerdasan emosional salah satu faktor penting yang akan menghasilkan kinerja yang lebih optimum. Kecerdasan emosional dapat menjadikan seseorang untuk mampu memotivasi diri, memiliki ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa.