



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Telaah Teoritis

2.1.1 Teori Atribusi

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi. Teori atribusi ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab dari perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang dapat ditentukan apakah dari faktor internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan lain-lain. Adapun faktor eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai *dispositional attribution* (penyebab internal) mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, dan kemampuan motivasi, dan pengetahuan. *Situational attribution* (penyebab eksternal) mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seperti kondisi sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat, keberuntungan, dan kesempatan. Pada dasarnya, faktor internal dan eksternal seorang auditor merupakan salah satu penentu kinerja dalam menghasilkan audit yang berkualitas (Luh et al., 2022).

Menurut Kelley (1972) teori atribusi menjelaskan dimana seseorang membuat kesimpulan sebab-akibat yang bertujuan menjelaskan alasan individu melakukan hal tersebut. Atribusi merupakan upaya mengetahui dan memahami seseorang untuk melakukan hal tertentu. Teori atribusi merupakan teori mengenai perilaku baik diri sendiri maupun orang lain. Atribusi internal dan atribusi eksternal merupakan penyebab perilaku seseorang. Atribusi internal seperti sifat,



karakter, sikap, sedangkan atribusi eksternal seperti tekanan dan keadaan (Kurniawati, 2018).

Teori atribusi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kinerja auditor. Dalam teori atribusi dikatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal. Kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seorang, seperti kemampuan atau usaha. Dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam bekerja. Teori atribusi dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini karena dalam penelitian ini akan diuji mengenai variable-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu *self-efficacy*, *emotional quotient*, etika profesi.

2.1.2 Definisi Auditor

Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Peraturan Menteri Keuangan No: 17/PMK.01/2008 tentang jasa akuntan publik menyebutkan bahwa akuntan adalah seseorang yang berhak menyanggah gelar atau sebutan akuntan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Auditor harus telah menjalani pendidikan dan pelatihan teknis yang cukup dalam praktik akuntansi dan teknik auditing. Ketentuan tentang jasa akuntan publik tersebut telah ditegaskan kemudian dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik (Mulyadi, 2014).

Auditor adalah seseorang yang menyatakan pendapat atas kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan hasil usaha dan arus kas yang sesuai



dengan prinsip akuntansi berlaku umum di Indonesia (Arens et al., 2013). Sedangkan menurut IBK Bayangkara (2015), auditor merupakan pihak pertama yang melakukan audit terhadap pertanggung-jawaban pihak kedua kepada pihak ketiga dan memberikan pengesahan hasil auditnya untuk kepentingan pihak ketiga. Menurut Syahputra (2015), auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa audit kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa auditor merupakan salah satu profesi dalam bidang akuntansi yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi, dan juga suatu aktivitas audit yang dilakukan oleh seorang auditor untuk menemukan suatu ketidakwajaran terkait dengan informasi yang disajikan.

2.1.3 Kantor Akuntan Publik

Dalam Peraturan Menteri Keuangan No. 17/PMK.01/2008 tentang jasa akuntan publik dan telah ditegaskan kemudian dengan keputusan Undang-Undang No. 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik, menyatakan bahwa Kantor Akuntan Publik adalah badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam memberikan jasanya. Hak untuk melakukan audit diberikan kepada kantor akuntan publik oleh peraturan di setiap Negara bagian (Arens et al., 2013).

Kantor akuntan publik bertanggungjawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan



perusahaan lain yang cukup besar dan banyak perusahaan serta organisasi non-komersial yang lebih kecil (Maharani et al., 2022). Sebutan kantor akuntan publik mencerminkan fakta bahwa auditor yang menyatakan pendapat audit atas laporan keuangan harus memiliki lisensi sebagai akuntan publik (Arens et al., 2013). KAP juga harus dievaluasi secara rutin (*peer review*) yaitu suatu telaah, oleh akuntan publik, atas ketaatan KAP pada sistem pengendalian mutu kantor itu sendiri sebagaimana disyaratkan dalam Pernyataan Standar Audit No. 20 / PSPM No. 01 yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia.

2.1.4 Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas-tugas yang telah diselesaikan oleh auditor yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja auditor merupakan pencapaian kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan penugasan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki auditor (Mulyadi, 2016). Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Mandasari, 2020). Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan padanya.



Beberapa pengertian kinerja antara lain menurut Kasmir adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Achmad mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan yang berpengaruh pada seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi dalam hal kualitas *output*, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Susiyanti, 2019).

Kinerja auditor merupakan ungkapan suatu pencapaian kerja auditor di dasarkan pada perilaku kerja yang baik dalam melaksanakan tugas mereka demi hasil yang optimal, kinerja tersebut diukur menggunakan dimensi faktor subyektif, yaitu inisiatif, loyalitas dan kerjasama serta faktor obyektif meliputi hasil kerja. Auditor memiliki tugas melakukan pemeriksaan dengan sikap obyektif terhadap laporan keuangan perusahaan untuk melihat apakah laporan keuangan tersebut telah disusun secara benar dan wajar berdasarkan prinsip



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

akuntansi pada seluruh sisi baik secara material, hasil usaha dari perusahaan dan posisi keuangan saat itu (Eva et al., 2021). Kinerja auditor adalah hasil pekerjaan auditor dalam melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Fachruddin, 2019).

Semakin berkembangnya perusahaan menyebabkan permintaan jasa audit meningkat dan menjadikan adanya persaingan antar kantor akuntan publik sehingga auditor dituntut memberikan kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, bagi klien ataupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Berdasarkan dari berbagai pendapat mengenai kinerja auditor, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan sesuai dengan



tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun Indikator kinerja untuk ukuran dan penilaian dari perilaku yang ada di tempat kerja, mencakup:

1. Kualitas

Kinerja seseorang dinyatakan baik apabila kualitas *output* yang dihasilkan lebih baik atau sama dengan target yang ditentukan.

2. Kuantitas

Kinerja seseorang diukur dari jumlah output yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu juga menjadi pertimbangan dalam mengukur kinerja seseorang tanpa mengabaikan kualitas atau kuantitas output yang dicapai.

4. Kooperatif

Kinerja dinilai dari kemampuan individu untuk tetap bersikap kooperatif dengan pekerja lain dan juga harus menyelesaikan tugas masing-masing.

5. Komitmen

Kemauan atau kemampuan seseorang untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri.

2.1.5 *Self-Efficacy* (Kepercayaan Diri)

Menurut Robbins (2015) *Self-Efficacy* adalah kepercayaan diri yang merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Semakin tinggi kepercayaan diri, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Jadi, dalam situasi sulit orang dengan kepercayaan diri rendah lebih mungkin mengurangi usaha atau



melepaskannya sama sekali, sementara orang dengan kepercayaan diri yang tinggi akan semakin giat mencoba untuk mengatasi tantangan tersebut.

Self-Efficacy (Kepercayaan diri) juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial yaitu mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi kepercayaan diri, semakin anda percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Menurut Lina Arifah Fitriyah (2019) keyakinan mengenai tingkat kepercayaan diri seseorang dapat dikembangkan melalui sumber yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan kepercayaan diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan kepercayaan diri seseorang.

2. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

3. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Emotional State*)

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Kepercayaan diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan, sebaliknya kepercayaan diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.



Self-efficacy memiliki 3 (tiga) indikator yang terdiri dari ; *level* (tingkat kesulitan), *strenght* (kekuatan), dan *generality* (luas cangkupan perilaku). Adapun penjelasan 3 (tiga) Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Level* (Tingkat Kesulitan)

Yaitu sejauh mana individu dapat menentukan tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang mampu dilaksanakannya. Penilaian dari aspek ini dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu dengan melihat apakah individu dapat membuat yang menantang, yakin dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dan apakah individu tersebut mengetahui minatnya dan kemampuannya sehingga dapat memilih pekerjaan yang dirasa sesuai.

b. *Strenght* (Kekuatan)

Yaitu sejauh mana kekuatan atau keyakinan akan level tersebut, apakah kuat atau lemah, yang dapat dilihat dari konsistensi individu tersebut dalam mengerjakan tugasnya.

c. *Generality* (Luas Cakupan Perilaku)

Yaitu bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas-tugas dan pengalaman-pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas-tugas atau pekerjaan. Misalnya, apakah ia dapat menjadikan pengalaman atau menjadi suatu hambatan atau bahkan diartikan sebagai kegagalan.

2.1.6 *Emotional Quotient* (EQ)/Kecerdasan Emosional

Emotional Quotient (EQ) adalah keterampilan individu dalam mengatur emosi yang ada dalam dirinya dengan intelegensi, serta menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkan melalui pengendalian diri (Goleman, 2015). Menurut



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Universitas Islam Indragiri
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Salovey dan Mayer (1990), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. *Emotional Quotient* (EQ) / kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berpikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan dalam berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan yang tepat (Maharani et al., 2022).

Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh pengalaman hidup yang dialami seseorang. Semakin banyak pengalaman atau semakin sering aktivitas seseorang dalam berorganisasi dan semakin tinggi pengalaman kerja maka kecerdasan emosional seseorang menjadi lebih tinggi juga. Kamus Besar Bahasa Indonesia, mendefinisikan emosi sebagai luapan perasaan yang berkembang dan surut dalam waktu singkat serta keadaan dan reaksi psikologi dan fisiologis seperti kegembiraan, kesedihan, keharuan, dan kecintaan. Perusahaan-perusahaan raksasa dunia menyimpulkan bahwa inti kemampuan pribadi dan sosial yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang adalah *emotional quotient*/ kecerdasan emosional. *Emotional quotient* / kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat (Goleman, 2015).



Dari beberapa definisi *emotional quotient* di atas, dapat disimpulkan bahwa *Emotional Quotient* (EQ)/kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengolah emosi dengan baik pada diri sendiri dan orang lain. Goleman (2015) menerangkan suatu konsep bahwasanya ada dua macam kerangka kerja kecakapan emosi, yaitu kecakapan pribadi dan kecakapan sosial. Masing-masing dari kecakapan tersebut memiliki indikator-indikator tertentu yang digabung menjadi 5 indikator. Adapun kelima indikator *emotional quotient* adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Diartikan dengan mengetahui apa yang dirasakan oleh seorang individu pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. Kesadaran diri memang penting apabila seseorang ceroboh, tidak memperhatikan dirinya sendiri secara akurat, maka hal itu akan merugikan dirinya sendiri dan berdampak negatif bagi orang lain.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Menguasai diri sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sasaran.

3. Motivasi (*Motivation*)

Merupakan kekuatan mental yang mendorong terbentuknya perilaku yang memiliki tujuan tertentu. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran dan insentif.



4. Empati (*Social Awareness*)

Dimaksudkan dengan memahami perasaan atau masalah orang lain dan berfikir dengan sudut pandang mereka, menghargai perbedaan perasaan orang mengenai berbagai hal. Empati menekankan pentingnya mengindra perasaan perspektif orang lain sebagai dasar untuk membangun interpersonal yang sehat.

5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

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

Dengan memahami komponen-komponen emosional tersebut, diharapkan seseorang dapat menyalurkan emosinya secara proporsional dan efektif. Goleman (2015) menyebutkan ada lima wilayah kecerdasan emosional yang dapat dijadikan pedoman bagi pengembangan diri seseorang untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan sehari-hari, yaitu sebagai berikut:

- a. Mengenali emosi diri. Kesadaran diri dalam mengenali perasaan sewaktu Perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Ketidakmampuan Untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya membuat diri berada dalam kekuasaan perasaan. Tidak peka akan perasaan yang sesungguhnya akan berakibat buruk bagi pengambilan keputusan masalah.



- b. Mengelola emosi diri. Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan jelas, hal ini merupakan kecakapan yang sangat bergantung pada kesadaran diri.
 - c. Memotivasi diri. Dengan kemampuan memotivasi diri yang dimiliki seseorang maka ia akan cenderung memiliki pandangan yang positif dalam menilai segala sesuatu yang terjadi dalam dirinya.
 - d. Mengenali emosi orang lain. Jika seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa ia akan terampil membaca perasaan orang lain. Sebaliknya, orang yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri dapat dipastikan tidak akan mampu menghormati perasaan orang lain.
- Membina hubungan dengan orang lain. Seni membina hubungan, sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain.

2.1.7 Etika Profesi

Secara umum, etika profesi (*professional ethics*) adalah suatu sikap etis yang dimiliki seorang profesional sebagai bagian integral dari sikap hidup dalam mengembangkan tugasnya serta menerapkan norma-norma etis umum pada bidang-bidang khusus (profesi) dalam kehidupan manusia. Etika Profesi adalah konsep etika yang ditetapkan atau disepakati pada tatanan profesi atau lingkup kerja tertentu. Etika profesi sangat berhubungan dengan bidang pekerjaan tertentu yang berhubungan langsung dengan masyarakat atau konsumen (Mulyadi, 2014).

Etika profesi adalah suatu sikap etis yang dimiliki seorang profesional sebagai bagian integral dari sikap hidup dalam mengembangkan tugasnya serta menerapkan norma-norma etis umum pada bidang-bidang khusus (profesi) dalam



kehidupan manusia. Etika profesi berperan sebagai sistem norma, nilai, dan aturan profesional secara tertulis yang dengan tegas menyatakan apa yang benar atau baik, dan apa yang tidak benar atau tidak baik bagi seorang profesional (Maharani et al., 2022). Dengan kata lain, etika profesi dibuat agar seorang profesional bertindak sesuai dengan aturan dan menghindari tindakan yang tidak sesuai dengan etika profesi (Ridlwan, 2021). Ada 7 (tujuh) Indikator yang digunakan untuk mengukur etika profesi akuntan yaitu sebagai berikut:

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.

Etika profesi berperan sebagai sistem norma, nilai, dan aturan profesional secara tertulis yang dengan tegas menyatakan apa yang benar atau baik bagi seorang profesional. Dengan kata lain, etika profesi dibuat agar seorang profesional bertindak sesuai dengan aturan dan menghindari tindakan yang tidak sesuai dengan etika profesi (Ridlwani, 2021).



2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang/Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Siti Solehah, Meutia Layli, Nila Hidayah, Asri Dwi Ariyani (2023)	Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor BPKPAD Bantul Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa-Vol. 8 No. 1 – Juni 2023	Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Kinerja Auditor. IBM SPSS versi 25.	Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor; kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
2.	Ayu Putu Guna Maharani, Rindu Rika Gamayuni, Ade Widiyanti (2022)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. <i>Jurnal Syntax Admiration</i> p-ISSN:2722-7782 e-ISSN: 2722-5356	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Etika Profesi, Kinerja Auditor. Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM-PLS)	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Etika Profesi, dan Kinerja Auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



Tabel 2.2 : Lanjutan Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang/Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
3.	Mercy Grace Kartika Sari Zagoto, dan Keumala Hayat (2020).	Pengaruh Etika Profesi, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara.	Etika Profesi (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2), Pengalaman Kerja (X_3), Kinerja Auditor (Y) Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, variabel etika profesi, tingkat pendidikan serta pengalaman kerja auditor memberi pengaruh terhadap kinerja auditor di BPKP Sumatera Utara.
4.	Ni Luh Okta Suairni, Dewa Made Endiana dan Putu Diah Kumalasari (2022)	Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Denpasar Jurnal Kharisma Vol. 4 No. 2	Etika Profesi (X_1), Independensi (X_2), Profesionalisme (X_3), Pengalaman Kerja (X_4), dan Kinerja Auditor (Y) Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.	Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar. Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Profesionalisme berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



Tabel 2.3 : Lanjutan Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang/Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
5.	Nola Mahfuza dan Dewi Zulvia (2024)	Pengaruh Motivasi, Pengalaman, dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Auditor Jurnal manajemen dan Akuntansi	Motivasi (X_1), Pengalaman (X_2), <i>Self Efficacy</i> (X_3), Kinerja Auditor (Y) Teknik menganalisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan <i>Software SPSS 22</i>	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, Pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Sumber : *Data primer yang dioalah, 2024*

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018), Kerangka Pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa menyakinkan ilmuwan, yaitu alur pemikiran yang logis dalam membangun suatu pemikiran yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. Kerangka pemikiran penelitian diperlukan dalam penelitian ini agar penelitian ini berfokus pada tujuan peneliti yaitu untuk mengetahui secara jelas apakah *self-efficacy*, *emotional quotient* (EQ), dan etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel X (independen) pada penelitian ini yaitu *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ), dan Etika Profesi sedangkan variabel Y (dependen) adalah Kinerja Auditor.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Universitas Islam Indragiri
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Semakin berkembangnya perusahaan menyebabkan permintaan jasa audit meningkat dan menjadikan adanya persaingan antar kantor akuntan publik sehingga auditor dituntut memberikan kinerja yang baik. Kinerja auditor menjadi tolak ukur dalam kesuksesan suatu tugas untuk mengatasi masalah yang terjadi pada beberapa kasus keuangan yang dewasa ini menjadi perhatian utama. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas-tugas yang telah diselesaikan oleh auditor yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Mulyadi, 2016).

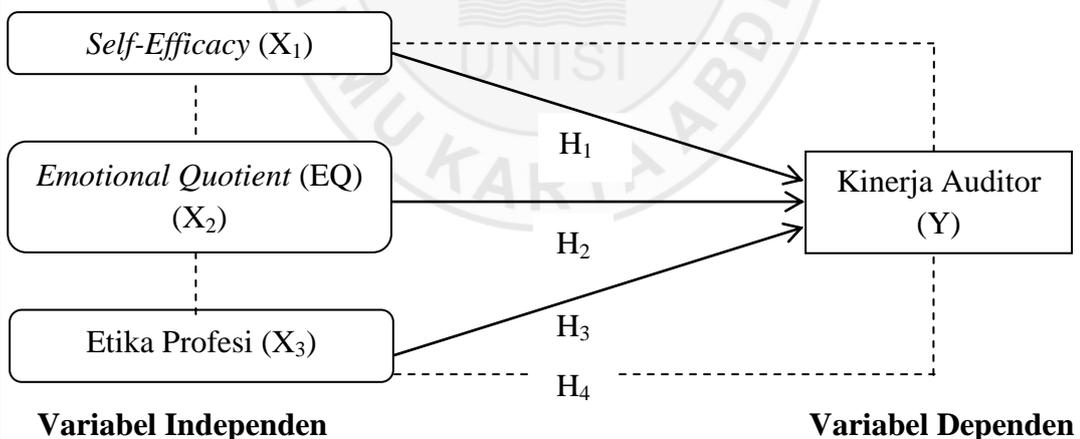
Menurut Robbins (2015) *Self-Efficacy* adalah kepercayaan diri yang merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Semakin tinggi kepercayaan diri, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Jadi, dalam situasi sulit orang dengan kepercayaan diri rendah lebih mungkin mengurangi usaha atau melepaskannya sama sekali, sementara orang dengan kepercayaan diri yang tinggi akan semakin giat mencoba untuk mengatasi tantangan tersebut.

Menurut Goleman (2015) *Emotional Quotient* (EQ) merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa. *Emotional Quotient* (EQ)/kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu

berpikir jenuh walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan dalam berprestasi.

Etika profesi adalah sikap etis yang dimiliki seorang profesional sebagai bagian integral dari sikap hidup dalam mengembangkan tugasnya serta menerapkan norma-norma etis umum pada bidang-bidang khusus (profesi) dalam kehidupan manusia. Etika profesi berperan sebagai sistem norma, nilai, dan aturan profesional secara tertulis yang dengan tegas menyatakan apa yang benar atau baik, dan apa yang tidak benar atau tidak baik bagi seorang profesional. Dengan kata lain, etika profesi dibuat agar seorang profesional bertindak sesuai dengan aturan dan menghindari tindakan yang tidak sesuai dengan etika profesi (Ridlwani, 2021). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- : Pengaruh Secara Parsial
- : Pengaruh Secara Simultan



2.4 Hipotesa

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesa juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan jawaban yang empirik.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

H₂ : *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

H₃ : Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru

H₄ : *Self-Efficacy*, *Emotional Quotient* (EQ) dan Etika Profesi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.