

**PENGARUH ETIKA PROFESI DAN KECERDASAN
EMOSIONAL AUDITOR FUNGSIONAL TERHADAP
KUALITAS AUDIT**

(Survey pada Inspektorat Kabupaten Bone Bolango)

Oleh :

**DEDI S. SABIRIN
E 11 16072**

SKRIPSI

**Untuk memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH ETIKA PROFESI DAN KECERDASAN
EMOSIONAL AUDITOR FUNGSIONAL TERHADAP
KUALITAS AUDIT**

(Survey pada Inspektorat Kabupaten Bone Bolango)

OLEH:

DEDI S. SABIRIN

E11.16072

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar Sarjana Dan

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal

Gorontalo, Desember 2020

Menyetujui,

Pembimbing I



DR. ARIFIN, SE., M.Si

NIDN: 0907077401

Pembimbing II



MELINDA IBRAHIM, SE., MSA

NIDN: 0920058601

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH ETIKA PROFESI DAN KECERDASAN EMOSIONAL
AUDITOR FUNGSIONAL TERHADAP KUALITAS AUDIT
PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BONE BOLANGO**

Oleh
DEDI S. SABIRIN
E11.16.072

Telah Memenuhi syarat dan Dipertahankan pada komisi Ujian Akhir
Hari/Tanggal : *Kamis, 10 Desember* 2020

Komisi Penguji :

1. Dr. Darnawati, S.Pd., M.Si
2. Rahma Rizal, SE., Ak., M.Si
3. Marina Paramitha S. Piola, SE, M.Ak
4. Dr. Arifin, SE., M.Si
5. Melinda Ibrahim, SE., MSA

[Signatures of the five members of the Exam Commission]

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. ARLAWAN, S.Psi., SE., MM
NIDN 0922057502

Ketua Program Studi Akuntansi

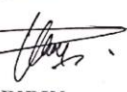
[Signature of Rahma Rizal]
RAHMA RIZAL, SE., Ak., M.Si
NIDN 0914027902

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 5 Desember 2020

METERAI
TEMPEL
KE-111AFF835605409
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Pernyataan

DEDI S. SABIRIN
E1116072

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“SEDIKIT BERBEDA AKAN LEBIH BAIK
DARI PADA SEDIKIT LEBIH BAIK”

“ Sesungguhnya allah tidak mengubah suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan mereka sendiri” (Q.S.Ar-Rad:11)

Persembahan:

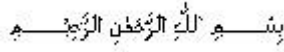
Allhamdulillah ‘ala kulli hal

Aku persembahkan Skripsi ini untuk mereka yang turut berjasa dalam karya tulis yang sangat bernilai ini

- Terima kasih yang tak terhingga atas doa dan motifasi mu Bu, kau menjadi ibu sekaligus menjadi ayah dalam perjalanan hidup saya, mohon maaf selalu membuat dirimu sering berkeluh atas study ini semoga kabar baik akhir study ini bisa membuat ibu bangga.
- Terima kasih untuk dirimu, ia “dirimu” yang selalu setia mendampingi saya diwaktu keadaan apapun. Terima kasih sudah mau direpotkan akan segala hal termasuk skripsi ini.
- Terima kasih keluarga yang selalu siap menjadi penopang selama ini. Kalian luar biasa berjasa.
- Terima kasih teman baik ku sekaligus teman akhir study ku Caca dan Sofyan yang selalu siap sedia untuk direpotkan.
- Terima kasih atas rasa bangga kepada Almamaterku Tercinta “**Universitas Ichsan Gorontalo**” yang telah melahirkan wisudawan dan wisudawati menjadi angkatan Covid-19 ke 2 dengan Kaus Tangan,Masker, serta tanpa pendamping selain diri sendiri.

Terima Kasih Semuanya. Dan terakhir, Skripsi ini ku persembahkan untuk Ibu dan Bapak Pembimbing ku yang Selalu mencarikan jalan keluar untuk saya.

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur kepada Allah SWT atas segala berkat lindungan dan rahmatnya yang diberikan pada saya karena telah memberikan kemudahan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “**Pengaruh Etika Profesi Dan Kecerdasan Emosional Auditor Fungsional Terhadap Kualitas Audit** (Survey pada Inspektorat Kabupaten Bone Bolango) ”. Shalawat dan salam bagi nabi Muhammad SAW yang telah membawa lentera penerang bagi manusia di muka bumi juga kepada keluarga dan sahabat serta orang-orang yang mengikuti jejaknya hingga akhir zaman.

Tujuan penulisan ini adalah merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti ujian guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Dalam penyusunan Skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa tidak sedikit kesulitan, hambatan, bahkan cobaan yang telah dilalui. Proses Skripsi juga tidak terlepas dari bantuan serta dukungan berharga dari banyak pihak. Kemauan, ketekunan, petunjuk, arahan dan bantuan moril maupun materi dari banyak pihak membuat semua kesulitan itu dapat diatasi sehingga Skripsi ini bisa terselesaikan tepat pada waktunya. Namun apabila dalam penulisan ini masih ada kesalahan, dengan kerendahan hati penulis menerima, mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun dan mohon maaf

yang sebesar-besarnya karena sebagai manusia biasa yang tak pernah luput dari kesalahan.

Skripsi ini saya persembahkan kepada ibu dan almarhum bapak saya yang karena mereka saya bisa kuat hingga saat ini. Untuk almarhum Ayah saya Sumitro Sabirin dan Ibu tercinta Saira Daud, saya ucapkan terima kasih karena selama ini serta merta mendorong dan mendukung penulis selama menyusun Skripsi dan senantiasa memanjatkan doa kesehatan dan kesuksesan penulis.

Untuk itu segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus dan mendalam kepada yang terhormat bapak Muh. Ichsan Gaffar, SE., M.Ak. selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, bapak Dr.Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, bapak Dr. Ariawan, SE., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, ibu Rahma Rizal, SE., Ak., M.Si selaku Ketua Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo dan juga yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan pengumpulan data penelitian serta sekaligus menjadi penguji dua yang telah memberikan masukan serta saran yang membangun pada penulis.

Saya hormati ibu Dr. Darnawaty, S.Pd., M.Si selaku penguji satu yang telah memberikan masukan dan kritikan pada penulis, Ibu Marina Paramitha, SE., M.Ak selaku penguji tiga yang telah memberikan masukan dan kritikan pada penulis. Serta seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang banyak mensupport penulis dan terkhusus kepada bapak Dr. Arifin, SE., M.Si selaku pembimbing I yang telah memberikan masukan, bimbingan

kritik serta saran kepada penulis demi kesempurnaan Skripsi dan juga ibu Melinda Ibrahim, SE., MSA pembimbing II yang telah memberikan bimbingan masukan serta saran demi mempercepat penyelesaian Skripsi. Serta orang-orang terdekat saya Rosa, Sofyan, Caca serta seluruh keluarga dan semua pihak yang tidak sempat disebutkan satu persatu dimanapun mereka berada terima kasih sudah memberikan dukungan baik doa maupun materil serta menjadi penyemangat saya.

Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis.

Gorontalo,.....2020

Penulis

ABSTRAK

Dedi Sabirin. Pengaruh Etika Profesi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kualitas Audit (Survey pada Inspektorat Kabupaten Bone Bolango), dibimbing oleh **Arifin** dan **Melinda Ibrahim**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika profesi dan kecerdasan emosional terhadap Kualitas Audit. Penelitian ini dilaksanakan pada Inspektorat Kabupaten Bone Bolango, dengan sasaran sampel penelitian adalah pegawai yang memiliki jabatan fungsional dan yang pernah melakukan tugas pemeriksaan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan metode survey. Pengumpulan data pokok melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 32 orang responden. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan diawali dengan pengujian validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa etika profesi dan kecerdasan emosional baik secara bersama-sama maupun secara parsial memengaruhi kualitas audit. Dengan demikian hipotesis pada penelitian dapat diterima.

Keyword : Etika, Kecerdasan, Audit

ABSTRACT

Dedi Sabirin. *The Effect of Professional Ethics and Emotional Intelligence on Audit Quality (Survey at the Inspectorate of Bone Bolango Regency), supervised by Arifin and Melinda Ibrahim.*

This study aims to determine and analyze the effect of professional ethics and emotional intelligence on audit quality. This research was conducted at the Inspectorate of Bone Bolango Regency, with the target sample of the study were employees who had functional positions and who had performed inspection tasks.

This research uses quantitative research, with survey methods. Collecting basic data through distributing questionnaires with the number of respondents in this study were 32 respondents. The analysis technique used in this study is to use multiple regression analysis techniques beginning with testing the validity and reliability.

The results of this study prove that professional ethics and emotional intelligence both jointly and partially affect audit quality. Thus the hypothesis in the study can be accepted.

Keyword: Ethics, Intelligence, Audit

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Lembar Pengesahan Pembimbing	ii
Lembar Pengesahan Revisi	iii
Pernyataan	iv
Motto dan Persembahan	v
Kata Pengantar.....	vi
Abstrak	ix
<i>Abstract</i>	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kerangka Teori	9
2.1.2 Teori Penentuan Tujuan	9
2.2. Kerangka Konsep	14
2.2.1. Kualitas Pemeriksaan (Audit)	14
2.2.2. Etika Profesi	17
2.2.2.1 Konsep Etika Profesi Auditor	17
2.2.2.2 Pentingnya Etika	18

2.2.2.3. Masalah Etika.....	19
2.2.2.4. Keperluan Khusus Kode Etik Profesi.....	20
2.2.2.5. Prinsip azas Etika Profesi	21
2.2.3. Kecerdasan Emosioanl.....	25
2.3. Hubungan Etika Profesi dan Kecerdasan Emosional	
Terhadap Kualitas Audit	34
2.3.1.Hubungan Etika Profesi dengan Kualitas Audit	36
2.3.1.Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kualitas Audit	36
2.4. Penelitian Terdahulu	37
2.5. Kerangka Pemikiran.....	39
2.6. Hipotesis	40

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian.....	41
3.2. Metode Penelitian	41
3.2.1 Jenis Penelitian	41
3.2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
3.2.3 Operasioanalisis Variabel Penelitian	42
3.2.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
3.2.5. Jenis dan Sumber Data.....	45
3.2.6. Pengujian Instrumen Penelitian	45
3.2.7. Metode Analisis Data.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	48
4.1.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian	48
4.1.2. Visi dan Misi Inspektorat Bone Bolango	49
4.1.3. Analisis Deskripsi Karakteristik Variabel.....	49
4.1.3.1. Deskripsi Variabel Tekanan Etika Profesi.....	51
4.1.3.2. Deskripsi Variabel Kecerdasan emosional	54
4.1.3.1. Deskripsi Variabel Kualitas Audit	56
4.2. Hasil Penelitian	57
4.2.1. Hasil Uji Validitas	58
4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	60
4.3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	62
4.3.1. Pengujian Hipotesis	62
4.3.2. Pembahasan	64
4.3.1. Etika Profesi berpengaruh terhadap kualitas Audit ...	64
4.3.2. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kualitas Audit	67
4.3.3. Etika Profesi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kualitas Audit	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	71
5.2. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA.....	73
----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 3.1 : Operasionalisasi Variabel Penelitian....	43
Tabel 3.2. : Bobot Nilai Variabel.....	43
Tabel 3.4 : Interpretasi Koefisien nilai Korelasi r.....	47
Tabel 4.1 : Kategori Penilaian	50
Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Etika Profesi	51
Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional	54
Tabel 4.4 : Distribusi Frekuensi Kualitas Audit	56
Tabel 4.5 : Etika Profesi	58
Tabel 4.6 : Kecerdasan Emosional.....	59
Tabel 4.7 : Kualitas Audit.....	60
Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas (X1).....	61

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 2.1. : Kerangka Pemikiran.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1: Jadwal Penelitian	75
Lampiran 2: Permohonan Pengisian Angket.....	76
Lampiran 3: Lembar Kuisisioner	77
Lampiran 4: Tabulasi Data	80
Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reabilitas Kuisisioner.....	84
Lampiran 6: Rekapitulasi Data	86
Lampiran 7: Distribusi Frekuensi	87
Lampiran 8: Hasil Olahan Data SPSS	90
Lampiran 9: Permohonan Izin Penelitian.....	92
Lampiran 10: Surat Rekomendasi PTSP	93
Lampiran 11: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	94
Lampiran 12: Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	95
Lampiran 13: Hasil Turnitin	96
Lampiran 14: Struktur Organisasi INSPEKTORAT	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam pengelolaan sebuah negara anggaran yang cukup besar diperlukan oleh pemerintah, oleh karena itu pengawasan yang cukup sangat diperlukan agar dapat dipertanggungjawabkan untuk penggunaan dana untuk pemerintahan pemerintah. Dengan pengawasan yang memadai, tentu saja diharapkan dapat memastikan penyaluran dana secara merata ke semua sektor public agar keberkesanan dan kecekapan penggunaan dana dapat dipertanggungjawabkan. Pengurusan kewenangan negara kerajaan yang baik mesti disokong oleh audit sektor publik yang berkualitas, kerana jika kualitas audit sektor public rendah, ini akan memberi kelonggaran kepada agensi pemerintah untuk melakukan menyimpang dari penggunaan anggaran. Di samping itu, hal itu juga mengakibatkan risiko tuntutan hukum (*keabsahan*) terhadap pegawai pemerintah yang melaksanakannya.

Inspektorat Jenderal, Unit pengawasan internal (SPI) di dalam negara dan institusi BUMN/ BUMD, Inspektorat Daerah Provinsi (Itwiltrop), Inspektorat Daerah/ Kota (Itwilkab / Itwilkot), Badan Pengawasan Kewangan dan Pembangunan (BPKP) dan BPK (BPK) yang merupakan agensi audit eksternal yang merupakan bagian dari juru audit pemerintah. Secara umum, standar pemeriksaan sektor publik merujuk kepada Standar Profesional Akauntan Publik (SPAP) yang berlaku di Indonesia. Standar umum kedua (SA seks 220 dalam

SPAP, 2001) yang menyatakan bahwa " Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor". Standar ini membutuhkan juru audit untuk berdiri kerana mereka menjalankan tugas demi kepentingan umum. Oleh itu, juru audit tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapa pun, kerana bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang dimiliki oleh juru audit, dia akan kehilangan sikap tidak memihak yang justru sangat penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya.

Kenyataan yang ada pada berbagai satuan kerja perangkat daerah dalam lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Bone Bolango, hasil pemeriksaan maupun pengawasan oleh Inspektorat Kabupaten Bone Bolango masih adanya beberapa penggunaan anggaran yang tidak sesuai dengan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan, oleh karena itu auditor fungsional dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemeriksa dan pengawas perlu lebih meningkatkan pemahaman etika profesi seorang auditor antara lain tanggung jawab profesi, integritas dan objektivitas serta kemampuan kompetensi yang mereka miliki dalam hal ini tingkat kecerdasan emosional.

Beberapa fakta-fakta di atas mengindikasikan bahwa: (i) peran auditor internal pemerintah sebagai pengawas, pembina, pemeriksa dan revidi sistem pengelolaan keuangan daerah belum efektif dan maksimal, sebagaimana penegasan sebelumnya dalam Lamp. I (satu) Peraturan Kepala BPKP Nomor Per-1633/K/Jf/2011 Pedoman Teknis Peningkatan Kapabilitas APIP menunjukkan bahwa kondisi tersebut menggambarkan peran Aparat Pengawasan Intern

Pemerintah yang belum efektif sesuai dengan hasil pemetaan terhadap tingkat kapabilitas pelaksanaan tugas pengawasan intern pada setiap APIP di seluruh Indonesia. (ii) beberapa daerah dalam penyelenggaraan pemerintahannya belum siap dengan sistem pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah sesuai dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Oleh karena itu efektifitas dan maksimalisasi APIP dalam menjalankan fungsi atau perannya tergantung pada kinerja pemeriksanya mengingat pemeriksa mempunyai peran penting sebagai penilai kecukupan SPI, penilai efektifitas SPI, dan penilai kerja *quality*.

Auditor Internal auditor dalam melaksanakan pemeriksaan audit harus memaksimalkan kompetensi yang mereka miliki, menerapkan prinsip atau dasar pemeriksaan, prosedur pemeriksaan, berperilaku etis serta menghindari atau melakukan pengelolaan hal-hal yang dapat meningkatkan dan mempertahankan kualitas pemeriksaan sehingga dapat meminimalisir terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang berdampak pada kerugian daerah dan negara. Kualitas pemeriksaan sangat penting karena hasil yang berkualitas akan menghasilkan *financial reporting* yang akurat, dan dipercaya sebagai dasar dalam *decision making*.

Dalam melaksanakan pemeriksaan etika Profesi merupakan aturan atau norma-norma yang digunakan untuk mengatur atau mengendalikan sikap dan perilaku dalam menjalankan pekerjaan atas profesi tertentu. Etika profesi bagi auditor dalam melakukan praktik pemeriksaan di Indonesia dikeluarkan oleh IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) sebagai organisasi profesi akuntan.

Selain itu pemeriksa fungsional dalam melaksanakan penugasan audit sebaiknya memaksimalkan kompetensi yang mereka miliki, salah diantaranya adalah *emotional intelligence* (kecerdasan emosional). Goleman (2001) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita

D Angelo (1981) mengemukakan bahwa kualitas pemeriksaan adalah kemampuan pemeriksaa dalam mendeteksi kesalahan pada laporan keuangan dan melaporkannya pada pengguna laporan keuangan. Potensi mendeteksi kesalahan tergantung pada kemampuan auditor, sedangkan keberanian pemeriksa atau juru audit mengungkapkan adanya kesalahan pada *reporting financial* tergantung pada independensi auditor. kemampuan pemeriksa dapat diukur dengan tingkat pengalaman, spesialisasi auditor, jam audit, dan lain-lain. Namun dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No.Per/05/M.Pan/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit APIP bahwa *performance* auditor dinyatakan dalam unsur kualitas hasil audit sebanyak 7 (tujuh) diantaranya: tepat waktu, lengkap, akurat, objektif, meyakinkan, jelas, dan ringkas.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Arifin (2018) menyatakan secara empirik bahwa anteseden motivasi kerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pengawasan internal pemerintah yang di moderasi oleh kecerdasan emosional. Penelitian ini sesuai dengan penelitian De Angelo (1981), Deis dan Giroux (1992), Mayangsari (2003). Maburi dan Winarna (2010) yang

menyatakan bahwa pengaruh obyektifitas terhadap kualitas hasil pemeriksaan audit di lingkungan pemerintah daerah hasilnya adalah positif dan signifikan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat obyektifitas pemeriksa, maka semakin baik hasil kualitas pemeriksaannya. Faktor lain yang dapat memengaruhi hasil pemeriksaan adalah pengetahuan pemeriksa. Perbedaan pengetahuan diantara pemeriksa akan memengaruhi terhadap teknik pemeriksa dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan (Brown dan Stanner, 1983) dalam Mardisar dan Sari (2007). Dalam melakukan pemeriksaan, juru audit harus bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan auditing. Pencapaian keahlian dimulai dengan pendidikan formal, yang selanjutnya melalui pengalaman dan praktek audit (SPAP, 2001).

Riset yang dilakukan Lehman dan Norman (2006) menyatakan bahwa pemeriksa yang berpengalaman (*expertise*), akan lebih jelas merinci masalah yang dihadapi dibandingkan pemeriksa yang kurang berpengalaman, yang nantinya memengaruhi pada pertimbangan auditor. Riset ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Haynes et al (1998) dalam Herliansyah dan Ilyas (2006) yang menyatakan bahwa pengalaman audit yang dimiliki pemeriksa ikut berperan dalam menentukan pertimbangan (*judgment*) yang diambil sehingga dapat meningkatkan kualitas pemeriksaan. Integritas pemeriksa juga dapat memengaruhi terhadap kualitas pemeriksaan. Integritas merupakan komponen profesionalisme pemeriksa. Integritas diperlukan agar pemeriksa dapat bertindak jujur dan tegas dalam melaksanakan pemeriksaan.

Pusdiklatwas BPK (2005) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas hasil auditnya maka auditor dapat meningkatkan integritas yang tinggi. Sukanto (1991:1) dalam Suraida (2005) menyatakan bahwa etika didefinisikan sebagai nilai-nilai tingkah laku atau aturan-aturan norma-norma yang diterima dan digunakan oleh suatu golongan tertentu atau individu. Etika pada umumnya berhubungan erat dengan moral yang merupakan kristalisasi dari ajaran-ajaran, patokan-patokan, kumpulan aturan dan ketetapan baik lisan maupun tertulis. Kode Etika merupakan etika yang dinyatakan secara tertulis atau formal. Pemeriksaa dalam menjalankan praktik profesinya harus mematuhi kode etik profesi yang mengatur perilaku juru audit. Selain beberapa faktor diatas, skeptisisme professional auditor selaku pemeriksa juga dapat memengaruhi terhadap kualitas pemeriksaa. Nelson (2007); Hurrt et al, (2003); Bell et al, (2005) menyatakan bahwa semakin skeptic (hati-hati) seorang pemeriksa maka akan semakin mengurangi tingkat kekeliruan dalam melakukan pemeriksaa. Carpenter et al (2002) mengemukakan bahwa pemeriksa yang kurang memiliki sikap skeptisisme professional akan menyebabkan penurunan kualitas audit.

Dari permasalahan di atas, maka peneliti perlu melakukan kajian ilmiah dengan melakukan riset dengan judul Pengaruh Etika Profesi dan Kecerdasan Emosional Auditor Fungsional terhadap Kualitas Audit pada Inspektorat Kabupaten Bone Bolango.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dari Permasalahan yang dikemukakan pada sub bab sebelumnya menunjukkan bahwa hasil pemeriksaa Inspektorat Kabupaten Bone Bolango

pada setiap organisasi perangkat daerah selama ini belum menunjukkan yang hasil maksimal, oleh karena itu perlunya peningkatan kompetensi dan perilaku bagi setiap auditor fungsional, sehingga yang menjadi pertanyaan pada riset ini adalah :

1. Apakah perilaku etis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit
2. Apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit
3. Apakah perilaku etis dan kecerdasan emosional secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan kausalitas perilaku etis dan kecerdasan emosional auditor fungsional dalam melaksanakan pemeriksaan pada organisasi perangkat daerah dalam wilayah kabupaten Bone Bolango.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Dari pertanyaan penelitian yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku etis secara parsial terhadap kualitas audit.

2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kualitas audit.
3. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku etis dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kualitas audit.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi pada aspek teoritis sebagai berikut:

1. Sebagai bukti empiris hubungan pengaruh perilaku etis dan *emotional intelligence* terhadap kualitas audit.
2. Memberikan kontribusi pemikiran terhadap pengembangan teori ilmu keperilakuan dalam akuntansi dengan fokus pada bidang akuntansi sector publik antara lain teori penetapan tujuan (*goal seeting theory*) dan *theori Stewardship*

b. Manfaat Praktis

Dari aspek praktis hasil riset ini diharapkan bisa memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Output riset ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dan bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam hal merumuskan kebijakan organisasi terutama pada peningkatan kompetensi auditor fungsional pada Inspektorat Kabupaten Bone Bolango.

2. Output riset ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi pemerintah daerah guna mewujudkan pemerintahan yang bersih bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kerangka Teori

Teori penentuan tujuan (*goal-setting theory*) sebagai rujukan untuk menguji penelitian ini. Teori penetapan tujuan, yang merupakan sebahagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968, menunjukkan hubungan antara tujuan dan prestasi seseorang terhadap tugas. Teori penetapan tujuan mengharuskan individu mempunyai tujuan untuk dimotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Teori penetapan tujuan menerangkan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan prestasi kerja (prestasi). Konsep asas teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi tingkah laku kerjanya.

Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa *Goal setting theory* digunakan untuk menghubungkan etika profesi dan *emotional intelligence* terhadap kualitas audit.

2.1.2. Teori penentuan tujuan

Pada tahun 1978 Edwin Locke mengemukakan bagian dari teori motivasi yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan)

memainkan peran penting dalam bertindak yang berasumsi yang didasarkan pada *Goal setting theory*.

Teori penetapan tujuan adalah model individu yang ingin mempunyai tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Teori ini menjelaskan bahawa tingkah laku seseorang ditentukan oleh dua kognisi, yaitu nilai (nilai) dan niat (tujuan). Orang telah menetapkan tujuan untuk tingkah laku masa depan mereka dan tujuan ini akan mempengaruhi tingkah laku yang sebenarnya. Tingkah lakunya akan diatur oleh idea (fikiran) dan niatnya sehingga akan memengaruhi tindakannya dan akibat dari penampilannya. Secara umum, pengurus menerima penetapan tujuan sebagai bermakna untuk meningkatkan dan mempertahankan prestasi.

Goal (sasaran) adalah sesuatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar, sesungguhnya penentuan sasaran merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Sasaran tujuan yang spesifik yang ditentukan, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan selanjutnya ditentukan dimana posisinya saat itu. Individu di izinkan untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lalu melalui *goal-setting*. Hal ini akan menyebabkan sebuah motivasi tersendiri terhadap individu untuk lebih berusaha dan lebih baik.

Individu yang berkelanjutan hingga perilaku selesai setelah seseorang memulai sesuatu (seperti pekerjaan, projek baru), dia terus mendorong sehingga

tujuan tercapai adalah merupakan salah satu karakteristik sifat yang mempunyai tujuan yang sering diperhatikan. Proses penetapan tujuan dapat dijalankan berdasarkan inisiatif itu sendiri/ diperlukan oleh organisasi sebagai dasar. Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (prestasi). Konsep asas teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan memengaruhi tingkah laku kerjanya.

Perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang juga dijelaskan dalam teori ini. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Bila mana seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan memengaruhi tindakannya dan memengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja juga dijelaskan pada teori ini. Robbins and Judge (2012), menjelaskan bahwa riset tentang teori penentuan tujuan menyampaikan permasalahan-permasalahan dan penemuan-penemuan yang mengesankan sehubungan dengan pengaruh yang dimiliki oleh kekhususan tujuan, tantangan, dan umpan balik terhadap kinerja.

Locke (1960an) mengemukakan bahwa niat untuk menggapai sebuah tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama, artinya tujuan menginformasikan kepada seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan. Bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Kita bisa mengemukakan bahwa tujuan khusus meningkatkan kinerja,

tujuan yang sulit, ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada tidak ada umpan balik.

Tujuan khusus menunjukkan kadar pulangan yang lebih tinggi daripada tujuan umum "lakukan yang terbaik". Sekiranya faktor seperti penerimaan matlamat tetap berterusan, kita juga boleh berpendapat bahawa semakin sukar matlamatnya, semakin tinggi tahap prestasi. Sudah tentu adalah logik untuk menganggap bahawa semakin mudah tujuannya semakin besar kemungkinan mereka akan diterima. Tetapi setelah tugas yang sukar diterima, pekerja diharapkan dapat menghabiskan usaha yang tinggi untuk mencapainya. Mengapa individu lebih terdorong oleh tujuan yang sukar. Pertama, tujuan yang sukar mengarahkan perhatian kita kepada tugas yang ada dan menjauhkan diri dari gangguan yang tidak relevan.

Tujuan yang menarik perhatian kita dan akhirnya cenderung untuk menolong kita fokus. Kedua, tujuan sukar diberi tenaga kerana kita harus bekerja lebih keras untuk mencapainya. Ketiga, tujuan sukar membolehkan kita mencari strategi yang membantu kita melakukan tugas atau tugas kita dengan lebih berkesan. Apabila kita mesti mencari jalan untuk menyelesaikan masalah yang sukar, kita sering memikirkan cara yang lebih baik untuk memulakannya. Individu berprestasi lebih baik apabila mereka diberi maklum balas mengenai seberapa baik kemajuan mereka kerana maklum balas membantu mengenal pasti ketidakcocokan antara apa yang telah mereka lakukan dan apa yang ingin mereka lakukan, iaitu maklum balas berfungsi untuk memandu tingkah laku. Tetapi

semua maklum balas tidak begitu kuat. Maklum balas yang dihasilkan sendiri terbukti menjadi motivator yang lebih kuat daripada maklum balas yang diperoleh secara luaran.

Teori penetapan tujuan menginginkan seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut, yang bermaksud bahawa seseorang individu memutuskan untuk tidak merusakkan atau mengabaikan tujuan tersebut. Berdasarkan tingkah laku, ini bermaksud bahawa seseorang individu percaya bahawa dia dapat mencapai tujuan tersebut dan ingin mencapainya. Tujuan komitmen kemungkinan besar timbul ketika tujuan diumumkan, ketika individu mempunyai tempat kawalan dalaman dan ketika tujuan ditentukan sendiri, tidak diberikan.

Penentuan tujuan tidak berfungsi sama baik dalam semua tugas dibuktikan dengan teori pada penelitian ini. Bukti menunjukkan bahwa tujuan-tujuan tampaknya mempunyai pengaruh yang substansial terhadap kinerja ketika tugas-tugasnya sederhana daripada rumit, telah dipelajari dengan baik daripada baru, dan bebas daripada saling bergantung. Kultur dapat mengikat pada teori penentuan tujuan. Hal ini disesuaikan secara baik dengan negara-negara seperti AS dan Kanada, karena komponen-komponen utamanya sejalan dengan kultur-kultur Amerika Utara. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan akan berdiri sendiri (bukan merupakan nilai yang terlalu tinggi dalam jarak kekuatan), manajer dan karyawan akan mencari tujuan-tujuan yang menantang (rendah dalam penghindaran ketidakpastian).

Berdasarkan uraian di atas, maka kesesuaian tujuan individu dengan organisasi dapat diasumsikan untuk mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu *goal setting theory* yang digunakan pada pendekatan ini dengan kinerja APIP yang baik dalam melaksanakan tugas pengawasan dan pemeriksaan di identikkan sebagai tujuannya.

2.2. Kerangka Konsep

2.2.1. Kualitas Pemeriksaan (Audit)

Kemampuan profesional individu auditor dalam melakukan pekerjaannya merupakan salah satu pengukuran kualitas pemeriksaan. De Angelo (1981) dalam Nizarul dkk (2007) mengemukakan bahwa kualitas pemeriksaan sebagai probabilitas bahwa juru audit akan menemukan dan mengungkapkan penyimpangan atau pelanggaran pada sistem akuntansi klien.

Pemeriksa pada umumnya yang memerlukan pengembangan keahlian akibat dari juru audit yang mempunyai banyak klien dalam lingkungan yang sama akan memiliki pengetahuan yang lebih dalam tentang resiko audit khusus yang memiliki industri tersebut. Tambahan keahlian ini akan menghasilkan return positif dalam free audit.. Pemeriksa yang memiliki kemampuan profesionalisme tinggi akan lebih melaksanakan audit secara benar dan cenderung menyelesaikan setiap tahapan-tahapan proses audit secara lengkap dan mempertahankan sikap kehati-hatian (skeptisme) dalam mempertimbangkan bukti-bukti audit yang kurang memadai yang ditemukan selama proses audit untuk memastikan agar menghasilkan kualitas pemeriksaan yang baik.

Kusharyanti (2003) yang mengutip dari De Angelo (1981) menyatakan bahwa kualitas pemeriksaan audit merupakan kemungkinan (probability) di mana pemeriksa akan membuktikan dan mengungkapkan penyimpangan yang ada dalam sistem akuntansi klien. Adapun kompetensi atau pengetahuan untuk menemukan salah saji yang material dalam laporan keuangan perusahaan tergantung dari kompetensi pemeriksa sedangkan independensi pemeriksa merupakan faktor penentu untuk melaporkan temuan salah saji.

Kualitas pemeriksaan atau audit adalah: *“Audit quality is define as the probability that an auditor will both discover material misstatements in the client’s financial statements (competence) and truthfully report such material errors, misrepresentation, or ommisions in client’s financial statements in the auditor’s audit report (independence)”*, D. Anglo (1981). Standar Profesional Akuntan Publik (2011), menyatakan bahwa jika pemenuhan ketentuan standar auditing dipenuhi akan berkualitas audit yang dilaksanakan oleh akuntan publik. Standar pemeriksaan merupakan pedoman umum untuk membantu akuntan publik dalam pemenuhan tanggung jawab profesionalnya atas laporan keuangan yang di periksa. Standar pemeriksaan juga meliputi kualitas profesional (professional quality) dan pertimbangan (*judgement*) akuntan publik yang digunakan dalam pelaksanaan dan penyusunan laporan pemeriksaan.

Pernyataan Standar Auditing (PSA) No. 1 (SA 150) meliputi:

a. Standar Umum, meliputi:

1. Pemeriksaan mesti dilakukan oleh satu atau lebih orang yang mempunyai

kepakaran dan latihan teknikal yang mencukupi sebagai juruaudit.

2. Dalam semua perkara yang berkaitan dengan pertunangan, kebebasan dalam sikap mental mesti dijaga oleh juruaudit.
3. Semasa menjalankan audit dan menyediakan laporan, juruaudit diminta menggunakan kemahiran profesional mereka dengan teliti dan teliti.

b. Standar Kerja Lapangan, meliputi:

1. Kerja mesti dirancang dengan betul dan jika digunakan pembantu mesti diawasi dengan betul.
2. Pemahaman yang cukup mengenai pengendalian dalaman mesti diperoleh untuk merancang audit dan menentukan sifat, waktu dan ruang lingkup ujian yang akan dilakukan.
3. Bukti audit yang cekap mesti diperoleh melalui pemeriksaan, pemerhatian, siasatan dan pengesahan sebagai asas yang mencukupi untuk menyatakan pendapat mengenai penyata kewangan yang diaudit.

c. Standar Pelaporan, meliputi:

1. Laporan mesti menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan SAK Indonesia.
2. Laporan juru audit mesti menunjukkan atau menyatakan, jika ada ketidak konsistenan dalam penerapan prinsip akuntansi dalam penyediaan laporan keuangan untuk tempoh semasa berbanding dengan penerapan prinsip keuangan tersebut pada periode sebelumnya.
3. Laporan keuangan harus dipandang memadai dalam pengungkapan informatif kecuali dinyatakan lain dalam laporan juru audit

4. Laporan juru audit harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan. Jika pendapat secara seutuhnya tidak dapat diberikan, maka alasannya harus dinyatakan. Dalam hal nama pemeriksa dihubungkan dengan laporan keuangan, maka laporan pemeriksa harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat pekerjaan audit yang dilaksanakan, jika ada, dan tingkat tanggung jawab yang dipikul oleh pemeriksa.

2.2.2. Etika Profesi

2.2.2.1 Konsep Etika Profesi

Seperangkat prinsip-prinsip moral atau nilai-nilai adalah disebut etika. Misalnya seperangkat prinsip moral atau nilai termasuk hukum dan peraturan, doktrin agama, dan kode etik bisnis untuk kelompok-kelompok profesional seperti akuntan publik, dan kode etik dalam organisasi (Arens dkk., 2011:60).

Etika juga bisa diartikan merupakan refleksi kritis dan logis atas nilai dan norma-norma untuk pengendalian diri. Ardianingsih, (2018:30), menyatakan bahwa etika profesi dibuat dan diimplementasikan dari dan untuk kepentingan kelompok sosial (profesi) itu sendiri. Pendidikan dan keahlian sangat memengaruhi hal-hal yang berkaitan dengan Profesi.

Lebih lanjut Ardianingsih, (2018:31), menyatakan bahwa profesional adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu, dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi. Etika profesi adalah aturan atau norma-norma yang digunakan untuk mengatur atau

mengendalikan sikap/perilaku dalam menjalankan pekerjaan atas profesi tertentu. Etika profesi bagi praktik akuntan publik di Indonesia dikeluarkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia sebagai organisasi profesi akuntan.

2.2.2.2. Pentingnya Etika

Agar kehidupan berjalan dengan tertib bagi masyarakat, maka perilaku etika merupakan hal yang penting. Dalam Josephson Institute yang dikemukakan oleh Arens dkk., (2011:60-62), menyatakan bahwa rumusan prinsip meliputi:

1. Dapat dipercaya (*trustworthiness*)

Dapat dipercaya meliputi kejujuran, integritas, keandalan, dan kebenaran. Kejujuran memerlukan keyakinan yang baik untuk menyatakan kebenaran. Integriti bermaksud seseorang yang bertindak secara sadar, dalam apa jua keadaan. Keboleh percayaan bermaksud melakukan segala usaha yang mungkin untuk memenuhi komitmen. Kesetiaan adalah tanggungjawab untuk menyokong dan melindungi kepentingan orang dan organisasi tertentu.

2. Rasa hormat (*respect*),

Rasa hornat meliputi nilai-nilai kesopanan, kepatutan, penghormatan, toleransi dan penerimaan.

3. Tanggung jawab (*responsibility*), berarti bertanggungjawab atas tindakan yang mereka lakukan dan menetapkan batasan. Tanggungjawab juga bermaksud melakukan yang terbaik dan memimpin dengan teladan, serta bersikap serius dan membuat perbaikan secara berkesinambungan.

4. Kewajaran (*fairness*) dan keadilan

Kewajaran dan keadilan meliputi masalah-masalah kesetaraan, objektivitas, proporsionlitas, keterbukaan dan ketepatan.

5. Kepedulian (*caring*), berarti secara tulus memperhatikan kesejahteraan orang lain, termasuk berlaku empati dan menunjukkan kasih sayang.
6. Kewarganegaraan (*citizenship*), termasuk mematuhi hukum dan menjalankan kewajiban sebagai bagian dari masyarakat seperti memilih dalam pemilu dan menjaga kelestarian sumber daya.

Ada 2 (dua) faktor yang menyebabkan individu berlaku tidak etis yaitu standar etika seseorang berbeda dari masyarakat umum dan orang yang memilih berlaku egois. Umumnya perilaku tidak etis adalah hasil dari sikap yang egois. Skandal-skandal politik berasal dari keinginan untuk memiliki kekuatan politik, kecurangan dalam melaporkan pajak dan pelaporan biaya di dorong oleh keserakahan finansial, melakukan pekerjaan dibawah standar kemampuan yang dimiliki dan berlaku curang ketika mengikuti ujian biasanya muncul karena kemalasan.

2.2.2.3. Masalah Etika

Masalah etika adalah situasi yang dihadapi oleh seseorang di mana dia harus membuat keputusan mengenai tingkah laku yang betul. Sebagai contoh, juru audit terlibat dengan pelanggan yang mengancam untuk mencari juruaudit baru jika tidak memberikan pendapat yang tidak memenuhi syarat, yang menimbulkan dilema jika pendapat yang tidak memenuhi syarat tidak sesuai.

Menyelesaikan dilema etika boleh dilakukan dalam 6 langkah berikut (Arens et al., 2011: 64):

1. Dapatkan fakta yang relevan.
2. Mengenal pasti masalah etika yang timbul dari fakta-fakta ini.
3. Tentukan siapa yang akan dipengaruhi oleh dilema dan bagaimana setiap orang atau kumpulan mungkin terjejas.
4. Kenal pasti alternatif yang ada pada individu yang mesti menyelesaikan dilema.
5. Kenal pasti kemungkinan akibat setiap alternatif.
6. Tentukan tindakan yang sesuai.

2.2.2.4. Keperluan Khusus Kode Etik Profesi

Fritzsche (1997) dalam Tandiontong (2016: 115), menyatakan bahwa kode etika adalah produk dari perjanjian yang mengatur tingkah laku moral kumpulan tertentu dalam masyarakat untuk ditegakkan untuk jangka waktu tertentu, dengan syarat-syarat bertulis yang diharapkan dapat dipatuhi oleh semua anggota kumpulan itu. Kode etik boleh berubah mengikut perkembangan pemahaman moral kumpulan

Arens et al., (2011: 68), menyatakan bahwa istilah profesional bermaksud tanggungjawab untuk berperilaku lebih daripada sekadar memenuhi tanggungjawab individu dan ketentuan peraturan dan undang-undang dalam masyarakat. Akuntan Publik, sebagai profesional, mesti menyadari tanggungjawab terhadap orang ramai, pelanggan dan rakan praktiknya, termasuk tingkah laku yang menghormati, walaupun itu bermaksud berkorban untuk kepentingan peribadi

Ardianingsih, (2018:31), menyatakan bahwa profesional adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan sepenuh masa, dan hidup dari pekerjaan itu dengan bergantung pada kepakaran yang tinggi. Tujuan kode etik adalah untuk mengatur tingkah laku anggota profesi dan melindungi orang awam yang menggunakan perkhidmatan audit. Sebab harapan tinggi terhadap penerapan etika bagi para profesional adalah perlunya kepercayaan masyarakat terhadap kualiti perkhidmatan yang diberikan. Kepercayaan orang ramai terhadap kualitas jasa profesional yang diberikan akan meningkat jika profesi tersebut mendorong pelaksanaan standard prestasi tinggi dan standard tingkah laku bagi praktisnya.

2.2.2.5. Prinsip Asas Etika Profesional

Prinsip-prinsip yang harus diterapkan auditor menurut Arens dkk. (2011:71) antara lain:

1. Integritas, para auditor harus terus terang dan jujur serta melakukan praktik secara adil dan sebenar-benarnya dalam hubungan profesional mereka.
2. Objektivitas, para auditor harus tidak berkompromi dalam memberikan pertimbangan profesionalnya karena adanya bias, konflik kepentingan atau karena adanya pengaruh dari orang lain yang tidak semestinya atau dengan kata lain harus netral.
3. Kompetensi profesional dan kecermatan, auditor harus menjaga pengetahuan dan keterampilan profesional mereka dalam tingkat yang cukup tinggi, dan tekun dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka ketika memberikan jasa profesional.

4. Kerahasiaan, para auditor tidak boleh mengungkapkan informasi yang bersifat rahasia kepada pihak lain tanpa seizin klien mereka, kecuali jika ada kewajiban hukum yang mengharuskan mereka mengungkapkan informasi tersebut.
5. Perilaku profesional, para auditor harus menahan diri dari setiap perilaku yang akan mendiskreditkan profesi mereka, termasuk melakukan kelalaian.

Menurut Arens et al. (2011:71), menyatakan bahwa prinsip-prinsip yang mesti diterapkan oleh juru audit:

1. Integriti, juru audit mesti berterus terang dan jujur serta berlatih dengan adil dan benar dalam hubungan profesional mereka.
2. Objektif, juru audit tidak boleh berkompromi dengan pertimbangan profesional mereka kerana berat sebelah, konflik kepentingan atau kerana pengaruh yang tidak wajar dari orang lain atau dengan kata lain mesti bersikap berkecuali.
3. Kompetensi profesional dan penjagaan yang sewajarnya, juru audit mesti mengekalkan pengetahuan dan kemahiran profesional mereka pada tahap yang cukup tinggi, dan rajin menerapkan pengetahuan dan kemahiran mereka ketika memberikan perkhidmatan profesional.
4. Kerahsiaan, juru audit tidak boleh mendedahkan maklumat sulit kepada pihak lain tanpa kebenaran pelanggan mereka, kecuali ada kewajiban undang-undang yang mengharuskan mereka untuk mendedahkan maklumat tersebut.

5. Tingkah laku profesional, juruaudit mesti menahan diri dari sebarang tingkah laku yang akan mencemarkan nama baik profesion mereka, termasuk melakukan kecuaiian.

Berdasarkan prinsip di atas, juru audit harus:

1. Beretika, yaitu adil, menyatakan kebenaran, ikhlas, jujur dan bijak.
2. Terbuka, yang bersedia mempertimbangkan pandangan atau idea alternatif.
3. Diplomatik, yaitu bijak berurusan dengan orang lain.
4. Suka memberi perhatian, yaitu secara aktif mengetahui aktiviti dan persekitaran fizikal di sekitarnya.
5. Cepat di pahami, iaitu, secara naluri sedar dan dapat memahami keadaan.
6. Serbaguna, yaitu selalu bersedia untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang berbeza.
7. Berdaya tahan, yaitu gigih, fokus untuk mencapai matlamat
8. Penentu, yaitu untuk menghasilkan kesimpulan tepat pada masanya berdasarkan analisis akal dan logik.
9. Keyakinan, yaitu bertindak dan berfungsi secara bebas ketika berinteraksi dengan orang lain dengan berkesan.

Etika profesional untuk kode etik akuntan di Indonesia ditetapkan oleh Institut Akauntan Indonesia. Kode Etika Akuntan Indonesia mempunyai struktur yang serupa dengan kode etik AICPA yang meliputi prinsip etika, peraturan etika dan pentafsiran peraturan etika diikuti dengan pertanyaan dan jawapan berkaitan dengan penafsiran peraturan etika.

Prinsip etika akuntan meliputi 8 (delapan) butir. Delapan butir tersebut dapat dijelaskan seperti berikut:

- 1) Tanggungjawab professional, akuntan dalam menjalankan tanggungjawab sebagai profesional mesti selalu menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua aktiviti mereka.
- 2) Kepentingan Publik, Akauntan sebagai anggota IAI diwajibkan untuk selalu bertindak dalam rangka melayani masyarakat, menghormati kepentingan umum, dan menunjukkan komitmen terhadap profesionalisme.
- 3) Integriti, seorang akauntan sebagai profesional, dalam menjaga dan meningkatkan kepercayaan masyarakat, mesti memenuhi tanggungjawab profesionalnya dengan menjaga integriti setinggi mungkin.
- 4) Objektiviti, dalam memenuhi kewajiban profesional mereka, setiap akuntan sebagai anggota IAI harus menjaga keobjektifan dan bebas dari konflik kepentingan.
- 5) Kompetensi professional, Akuntan diminta untuk menjalankan pemeriksaan secara profesional mereka dengan penuh perhatian, kompetensi dan ketekunan, dan mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan kemahiran profesional mereka pada tahap yang diperlukan untuk memastikan bahwa pelanggan atau majikan mendapat manfaat dari pemeriksaan profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan dalam praktik, perundangan, dan teknik yang paling maju.
- 6) Kerahasiaan, Akuntan mesti menghormati kerahasiaan dari hasil pemeriksaan yang diperoleh semasa menjalankan pemeriksaan profesional dan tidak boleh

menggunakan atau membeberkan hasil pemeriksaan tersebut tanpa persetujuan, melainkan ada hak atau kewajiban profesional atau undang-undang untuk mengungkapkannya.

- 7) Tingkah laku professional, akuntan sebagai profesional diminta untuk berlakukan secara konsisten sesuai dengan reputasi profesional yang baik dan mengelakkan tindakan yang boleh mencemarkan nama baik profesion mereka.
- 8) Pengusaan standar teknikal. Akuntan dalam melaksanakan tugas profesional mereka mesti merujuk dan mematuhi standard teknikal dan standard profesional yang berkaitan. Sesuai dengan kepakaran mereka dan dengan berhati-hati, akauntan mempunyai kewajipan untuk melaksanakan tugas penerima perkhidmatan selagi tugas tersebut sesuai dengan prinsip integriti dan objektivitas.

2.2.3. Kecerdasan Emosional

Intelligence berasal dari bahasa latin “*intelligere*” yang berarti menghubungkan atau menyatukan satu sama lain. Daya reaksi penyesuaian yang cepat dan tepat, baik secara fisik atau mental terhadap pengalaman-pengalaman baru, membuat pengalaman dan pengetahuan yang telah dimiliki siap untuk dipakai apabila dihadapkan pada fakta-fakta atau kondisi baru yang disebut kecerdasan.

Kecerdasan emosional (*Emotional intelligence-EI*) adalah kemampuan individu untuk mendeteksi serta mengelola instruksi-instruksi dan informasi emosional. Orang dapat menjadi lebih efektif dalam pekerjaan jika indivisu-

individu tersebut mampu mengenal emosi mereka diri sendiri dan mampu membaca dengan baik emosi orang lain.

Kemampuan untuk belajar, memanfaatkan pengalaman, berfikir secara abstrak, menyesuaikan diri, dan memotivasi diri untuk menyelesaikan masalah dengan tepat adalah merupakan lima (5) ciri umum kecerdasan. Kata emosi berasal dari kata latin *emovere*, yang bermaksud menjauh. Makna perkataan ini menunjukkan bahawa kecerdasan bertindak adalah perkara mutlak dalam emosi. Emosi merujuk kepada pemikiran dan perasaan tertentu, keadaan biologi dan psikologi, dan sekumpulan kecenderungan untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Biasanya emosi adalah reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu. Beberapa emosi, iaitu: kemarahan, kesedihan, ketakutan, kesenangan, cinta, kejutan, dan kerengsaan.

Huy (1999) menyatakan bahawa kecerdasan emosi dapat membantu mengarahkan seseorang (pekerja) untuk berubah dan menyesuaikan diri di tempat kerja. Demikian juga kajian Cameron (1999) mendapati bahawa kecerdasan emosi dapat menjadi peramal yang baik terhadap kejayaan hidup seseorang dalam bidang ekonomi, kepuasan hidup, kejayaan dalam berteman, dan kepuasan dalam kehidupan keluarga, termasuk pencapaian tujuan kerja berbanding kecerdasan *quotient* (IQ). 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, Goleman (2001). Kompetensi ini saling mengisi dan berbeda dengan kompetensi akademik murni, yaitu kompetensi kognitif murni yang diukur dengan *Intellectual Quotient* (IQ).

Sedangkan Cooper dan Sawaf dalam Nafsiah (2014), menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kompetensi untuk mengenal, mengelola dan memahami perasaan diri sendiri dan orang lain serta mampu menggunakan perasaan itu sebagai sumber energi dan informasi untuk memandu pikiran dalam bertindak.

Goleman (2001) menyatakan bahwa kecerdasan emosional terbagi dua (2), yaitu kecakapan pribadi yang merangkumi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri dan kompetensi sosial yang terdiri daripada empati dan kemahiran sosial. Dalam kajian ini, komponen kecerdasan emosi yang digunakan adalah komponen kecerdasan emosional menurut Goleman, yang terdiri dari:

1. Kompetensi Pribadi:

a. Kesadaran diri

Menurut Goleman (2001), kesadaran diri merupakan kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan pada waktu tertentu.

b. Pengaturan diri.

Menurut Goleman (2001) mendefinisikan pengaturan diri dengan mengendalikan emosi kita sedemikian rupa sehingga memberi kesan positif terhadap pelaksanaan tugas, peka terhadap tergesa-gesa dan mampu menangguhkan kenikmatan sebelum mencapai sesuatu tujuan dan mampu pulih

dari tekanan emosi. Menjaga emosi yang terkawal adalah kunci kesejahteraan emosi. Emosi yang berlebihan boleh mengecewakan seseorang. Pengaturandiri adalah kemampuan untuk mengawal diri anda dalam menangani emosi sehingga memberi kesan positif terhadap prestasi tugas, dapat dipercayai dan bertanggungjawab, dan dapat menunda kesenangan sebelum mencapai tujuan. (Goleman, 2001:130)

c. Dorongan (Motivasi).

Menurut Goleman (2001), motivasi adalah keinginan terdalam kita untuk bergerak dan membimbing seseorang ke arah tujuan kita, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak dengan sangat berkesan dan menahan kegagalan dan kekecewaan. Motivasi yang paling kuat adalah kekuatan diri yang ada dalam diri seseorang untuk bangkit. Dengan adanya motivasi, seseorang akan mempunyai dorongan untuk mencapai, mempunyai inisiatif dan optimisme yang tinggi.

2. Kompetensi Sosial

a. Empati

Menurut Goleman (2001), menyatakan bahwa kemampuan untuk berempati adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain, dapat memahami perspektif mereka, untuk mengeratkan hubungan yang saling mempercayai dan untuk menjalin hubungan dengan pelbagai orang. Dengan empati seseorang dapat menunjukkan pemahaman orang lain, mengatasi kepelbagaian orang lain, kesedaran politik.

b. Keterampilan (kemahiran) Sosial

Goleman (2001) menyatakan bahwa kemahiran sosial bermaksud mengendalikan emosi dengan baik ketika berhadapan dengan orang lain dan membaca situasi dan rangkaian sosial dengan teliti, berinteraksi dengan lancar, menggunakan kemahiran ini untuk mempengaruhi dan memimpin perbincangan dan penyelesaian pertikaian dan bekerjasama dan bekerja dalam pasukan. Kemahiran sosial adalah aspek penting dalam Kecerdasan Emosi, kerana kemahiran ini memerlukan kematangan dalam kemahiran emosi lain mengenai kesedaran diri, pengaturan diri dan empati yang sangat diperlukan dalam berinteraksi dengan orang lain. Seseorang yang mempunyai kemahiran sosial dapat berkomunikasi untuk menyampaikan sesuatu dengan jelas dan meyakinkan, mempunyai semangat kepemimpinan untuk memberi inspirasi, dapat bekerjasama dan bekerjasama dan mengetahui kemampuan pasukan.

Menurut W.Stern dalam Tarmizi, *at al.*, (2012) kecerdasan itu adalah kemampuan jiwa untuk menyesuaikan diri dengan cepat dan tepat. Sementara itu, menurut Binet, watak utama yang mempelopori pengukuran kecerdasan yang hidup antara 1857-1911 dalam mendefinisikan kecerdasan sebagai tindakan yang meliputi dari tiga komponen, yaitu:

- a. Keupayaan mengarahkan fikiran.
- b. Keupayaan untuk mengubah arah tindakan ketika tindakan tersebut telah dijalankan.
- c. Keupayaan kritikal diri.

Kecerdasan Emosi (EI) adalah kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan untuk mengenali perasaan dan perasaan orang lain terhadap diri sendiri, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan kemampuan untuk mengenali emosi dengan baik dalam diri dan berurusan dengan orang lain. Salovey dalam Goleman (2007) mengklasifikasikan kecerdasan emosi kepada lima bidang utama yang dikenali sebagai komponen kecerdasan emosional, yaitu:

1. Mengenali emosi diri

Kesadaran diri untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan diri sendiri yang sesungguhnya membuat kita berada dalam kekuasaan perasaan.

2. Mengelola emosi

Pengungkapan perasaan yang tepat, merupakan kecakapan yang sangat bergantung pada kesadaran diri, hal ini disebut pengelolaan emosi. Emosi dikatakan berjaya dikendalikan sekiranya mereka dapat menenangkan diri ketika mereka mengalami kesedihan, dapat melepaskan kegelisahan, kesuraman atau tersinggung dan dapat bangkit dengan cepat. Sebaliknya, orang yang lemah kemampuannya mengurus emosi akan terus melawan perasaan suram atau melahirkan perkara negatif yang memudaratkan diri mereka sendiri.

3. Memberikan dorongan (memotivasi) diri sendiri

kompetensi seseorang untuk memotivasi dirinya dapat ditelusuri melalui cara mengawal dorongannya, tahap kegelisahan yang mempengaruhi prestasi seseorang, kekuatan pemikiran positif, optimisme dan situasi ketika perhatian seseorang sepenuhnya ditujukan untuk apa yang berlaku, pekerjaan hanya tertumpu pada satu objek. Seseorang yang memiliki kemampuan untuk memotivasi dirinya cenderung memiliki pandangan positif dalam menilai semua yang terjadi di dalam dirinya.

4. Mengenali emosi orang lain (empati)

Keasadaran diri merupakan dasar yang di bina dari rasa empati atau mengenali emosi orang lain. Seseorang terbuka terhadap emosinya sendiri, jadi sudah pasti dia akan mahir membaca perasaan orang lain. Sebaliknya, orang yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan emosi mereka sendiri tentu tidak akan dapat menghormati perasaan orang lain.

5. Membina hubungan dengan orang lain

Seni membina hubungan dengan orang lain adalah kemahiran sosial yang menyokong kejayaan bergaul dengan orang lain. Orang yang mahir dalam kemahiran seni akan berjaya dalam bidang apa pun yang bergantung pada hubungan yang lancar dengan orang lain. Seseorang yang tidak mempunyai kemahiran akan mengalami kesukaran dalam interaksi sosial. Orang yang tidak mempunyai kemahiran ini akan dianggap sombong, menjengkelkan atau tidak berperasaan terhadap orang lain.

Tarmizi, *et al.*, (2012) mengungkapkan bahwa terdapat 5 (lima) elemen kecerdasan emosional. Kelima elemen tersebut dikelompokkan ke dalam dua kemahiran, adalah kemahiran peribadi yang merangkumi kesedaran diri, peraturan diri dan motivasi, kemahiran sosial yang merangkumi empati dan kemahiran sosial.

1. Kesedaran diri. Dasar dari kecerdasan emocional adalah kesedaran diri yakni merupakan keupayaan untuk memantau perasaan dari masa ke masa. Di samping itu, kesedaran diri juga bermaksud menetapkan penanda aras yang realistik untuk keberkesanan diri dan keyakinan diri yang kuat. Dengan menyatakan bahawa apabila kita mengenali diri kita dengan lebih baik, kita akan lebih memahami apa yang kita rasakan dan lakukan. Pengertian itu akan memberi kita peluang atau kebebasan untuk mengubah perkara-perkara yang ingin kita ubah mengenai diri kita dan mencipta kehidupan yang kita mahukan. Kesedaran diri tidak menjamin penguasaan emosi, tetapi merupakan prasyarat penting untuk mengawal emosi agar individu dapat mengawal emosi dengan mudah.
2. Pengelolaan/Pengaturan diri. Pengelolaan diri dengan menangani emosi kita sedemikian rupa sehingga memberi kesan positif terhadap pelaksanaan tugas, peka terhadap hati nurani dan dapat menunda kesenangan sebelum mencapai tujuan dan dapat pulih dari tekanan emosi. Mengendalikan perasaan supaya perasaan dapat diluahkan dengan betul adalah kemahiran yang bergantung pada kesedaran diri. Mengawal emosi yang mengganggu adalah kunci kesejahteraan emosi. Aristoteles dalam Etnik Nicomachean menulis bahawa

sesiapa sahaja boleh marah, marah itu mudah. Tetapi marah kepada orang yang tepat, dengan jumlah yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk tujuan yang betul, dan dengan cara yang baik, tidaklah mudah. Davidson di Goleman mendapati bahawa orang yang sukar mula menahan tekanan semasa berada dalam keadaan tertekan. Mereka adalah orang yang optimis dan berorientasikan tindakan. Sekiranya ada orang yang mempunyai masalah dalam hidup mereka, mereka segera memikirkan bagaimana memperbaikinya.

3. Motivasi/Dorongan. Dorongan dimaksudkan menggunakan keinginan terdalam kita untuk bergerak dan membimbing seseorang ke arah tujuan, menolong kita mengambil inisiatif dan bertindak dengan sangat berkesan dan menahan kegagalan dan kekecewaan. Dorongan yang paling dominan adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang, Motivasi mendorong seseorang untuk mencapai, di mana dia memiliki ketekunan untuk menahan dan mengawal dorongannya, dan memiliki perasaan motivasi positif, yaitu: semangat, optimisme, dan keyakinan diri.
4. Empati. Keupayaan untuk berempati adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain, dapat memahami perspektif mereka, untuk mengeratkan hubungan yang saling mempercayai dan bergaul dengan orang yang berbeza. Kunci untuk memahami perasaan orang lain ialah membaca mesej bukan lisan seperti nada suara, gerak isyarat, ekspresi wajah dan sebagainya.
5. Kemahiran sosial. Menurut Goleman, kemahiran sosial bermaksud menangani emosi dengan baik ketika berhadapan dengan orang lain dan membaca situasi dan rangkaian sosial dengan teliti, berinteraksi dengan lancar, menggunakan

kemahiran ini untuk mempengaruhi dan memimpin, sengaja dan menyelesaikan pertikaian dan bekerjasama dan bekerja dalam pasukan. Salah satu kunci kemahiran sosial adalah seberapa baik atau buruknya seseorang meluahkan perasaannya sendiri.

Kecerdasan emosional meliputi 5 (lima) dimensi oleh Robbins dan Judge (2012):

- a. Kesedaran diri. Ketahuilah bagaimana perasaan anda
- b. Pengurusan diri. Keupayaan menguruskan emosi dan dorongan anda sendiri
- c. Motivasi diri. Keupayaan untuk menahan kemunduran dan kegagalan
- d. Empati. Keupayaan untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain
- e. Kemahiran sosial. Keupayaan menangani emosi orang lain.

Penelitian Robbins dan Judge (2012) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peranan penting dalam prestasi kerja. Satu kajian mengkaji ciri-ciri jurutera Lucnet Technologies yang dinilai sebagai pelakon atau bintang oleh rakan sebaya mereka. Penyelidik menyimpulkan bahawa peranan bintang lebih baik dalam hubungannya dengan orang lain, iaitu EI yang mencirikan prestasi tinggi.

2.3. Hubungan Etika Profesi dan Kecerdasan Emosional dengan kualitas audit

2.3.1 Hubungan Etika Profesi dengan Kualitas audit

Etika adalah peraturan atau norma atau pedoman yang mengatur tingkah laku manusia, baik yang harus dilakukan atau harus ditinggalkan, yang dipatuhi oleh sekelompok atau kelas orang atau masyarakat atau profesion. Profesional dalam etika profesional menunjukkan kebanggaan, komitmen terhadap kualiti, dedikasi terhadap minat pelanggan dan keinginan yang tulus untuk membantu masalah yang dihadapi oleh klien sehingga profesion tersebut dapat menjadi kepercayaan masyarakat (Purba, 2009).

Menurut Don W. Finn et. Al., (1988) dalam Anitaria (2011) mengenal pasti masalah etika yang paling sukar adalah permintaan pelanggan untuk menukar laporan kewangan, masalah profesional, dan melakukan penipuan. Larkin (2000) dalam Nugrahiningsih (2005) menyatakan bahawa kemampuan untuk dapat mengenal pasti tingkah laku etika dan tidak beretika sangat berguna untuk semua profesion termasuk juruaudit. Untuk meningkatkan prestasi juruaudit, juruaudit diminta untuk selalu menjaga standard tingkah laku etika. Kewajiban untuk menjaga standard tingkah laku etika berkaitan dengan tuntutan masyarakat mengenai peranan profesion perakaunan, terutama pada prestasi akauntan awam. Masyarakat sebagai pengguna perkhidmatan profesional memerlukan akauntan profesional. Oleh itu, diperlukan etika juruaudit yang sesuai dengan prinsip etika profesional dan kod etika untuk menyokong prestasi juruaudit. Sekiranya juruaudit mempunyai etika yang buruk, ia akan merosakkan kepercayaan masyarakat terhadap profesion juru audit.

2.3.2 Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kualitas audit

Seorang auditor yang diperhadapkan pada tekanan waktu anggaran cenderung dapat menurunkan kinerjanya, namun jika auditor tersebut mampu menggunakan dan memanfaatkan kecerdasan emosionalnya dengan baik maka tujuannya dapat tercapai. Penelitian terkait dengan kecerdasan emosional dengan kinerja adalah Yu-Chi Wu (2011), hasil penelitian menunjukkan bahwa efek dari kecerdasan emosional memiliki dampak positif pada kinerja auditor. Dalam hal ini, sangat cerdas secara emosional karyawan lebih mungkin daripada karyawan kecerdasan emosional rendah untuk dapat mengurangi atau mengubah efek negatif dari stres kerja terhadap kinerja.

Syahrial dan Riyadi (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah efek positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga dalam hal ini hipotesis diterima. kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur negara sipil. Penelitian U. Gunu (2014) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan kecil antara Kecerdasan emosional dan kinerja manajer karyawan. Hubungan ini dapat membawa pengembangan diri karyawan. Pengembangan diri dari eksekutif merupakan pusat pengembangan organisasi melalui peningkatan kinerja pekerja. Penerapan kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui terorganisir swakelola skema pembangunan. Manajer perlu mengembangkan diri untuk meningkatkan mereka kecerdasan emosional.

Sedangkan Afifah, *et al.*, (2015) hasil risetnya menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *sensitivitas etika profesi* memiliki efek positif pada kinerja auditor

sementara konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Temuan ini menunjukkan bahwa auditor dengan tingkat tinggi *self efficacy* dan tingkat tinggi profesional sensitivitas etika akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, konflik peran akan menurunkan kinerja auditor. Selanjutnya, data penelitian ini membuktikan peran moderasi dari kecerdasan emosional pada hubungan antara konflik peran, *self efficacy* dan *sensitivitas etika profesional* pada kinerja auditor. Kecerdasan emosional bisa meningkatkan kinerja auditor bahkan dalam situasi yang tidak nyaman. Seperti kecerdasan emosional dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengalaman (Goleman, 2002;. Abdolvah et al, 2012) penting bagi kantor akuntan publik untuk terus meningkatkan kinerja auditor melalui pelatihan pada kecerdasan emosional.

2.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa riset sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

1. Precilia Prima Queena, Abdul Rohman (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kualiti Audit Pegawai Pemeriksa Kota / Kabupaten di Jawa Tengah. Hasil kajian menunjukkan bahawa kebebasan auditor tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualiti audit, ini kerana masih terdapat gangguan daripada kepimpinan / pemeriksa untuk menentukan, menghilangkan atau mengubah bahagian-bahagian tertentu yang akan diperiksa dan terdapat campur tangan dalam prosedur yang dipilih oleh auditor.
2. Objektiviti auditor mempunyai kesan positif terhadap kualiti audit, sehingga semakin tinggi objektivitas auditor, semakin baik kualitas auditnya.
3. Pengetahuan mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kualiti audit, jadi semakin tinggi tahap pengetahuan yang dimiliki oleh inspektorat, semakin tinggi kualiti audit tersebut. 4. Pengalaman kerja auditor tidak memberi kesan yang signifikan terhadap kualiti audit, ini kerana kebanyakan responden auditor dalam kajian ini mempunyai tempoh perkhidmatan kurang dari lima tahun. 5. Integriti mempunyai kesan positif terhadap kualiti audit, sehingga semakin tinggi integritas auditor, semakin baik kualitas audit yang dilakukannya. 6. Etika juruaudit mempunyai kesan positif terhadap kualiti audit, sehingga juruaudit yang mempunyai etika yang baik akan dapat meningkatkan kualiti audit yang mereka lakukan. 7. Skeptisisme profesional auditor mempunyai kesan positif terhadap kualiti audit, jadi semakin skeptis auditor, semakin baik kualitas audit yang dilakukannya.

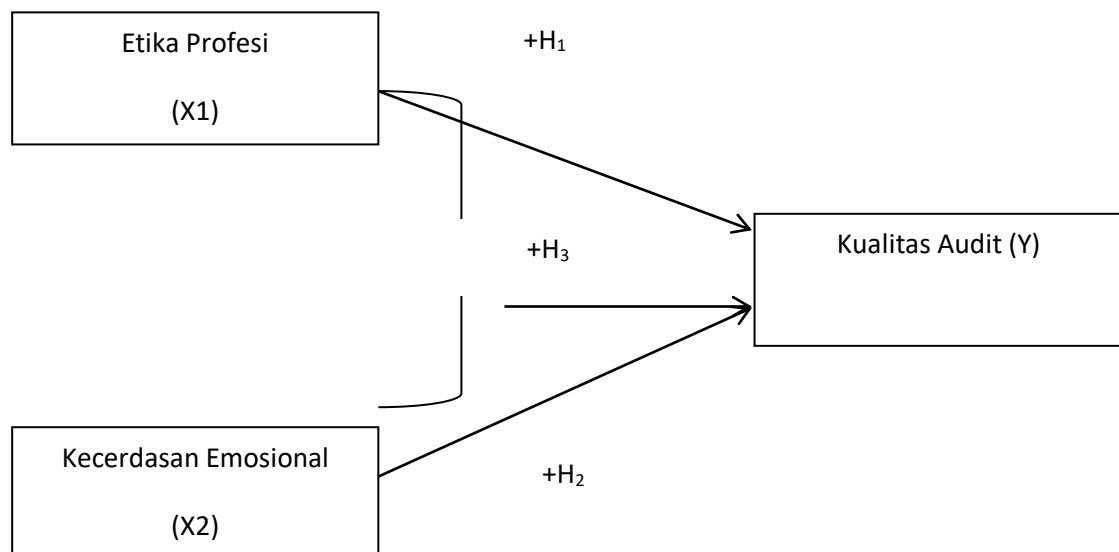
2. Lilis Ardini (2010). Pengaruh Kompetensi, Kebebasan, Kebertanggungjawaban dan Motivasi terhadap Kualiti Audit. Hasil kajian menunjukkan bahawa kompetensi, kebebasan, kebertanggungjawaban dan pemboleh ubah motivasi bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualiti audit. Ini menunjukkan bahawa naik turunnya kualiti audit dipengaruhi oleh tahap kecekapan, kebebasan, kebertanggungjawaban dan motivasi juruaudit. Pekali penentuan R square (R^2) menunjukkan bahawa sumbangan atau sumbangan kecekapan, kebebasan dan kebertanggungjawaban bersama mempunyai kesan yang signifikan terhadap kualiti audit tetapi tidak terlalu besar. Dari hasil ujian t diketahui bahawa setiap pemboleh ubah kompetensi, kebebasan dan akauntabiliti mempunyai dapat disimpulkan bahawa pemboleh ubah yang

mempunyai pengaruh dominan adalah kompetensi kerana mempunyai pekali separa penentuan terbesar. Ini menunjukkan bahawa kebolehan dan kemahiran yang didukung oleh pengalaman juruaudit adalah asas yang diperlukan oleh juruaudit dalam proses audit.

3. Nasrullah Adi Nugroho (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualiti Audit di Lingkungan Pemerintah Daerah (Tinjauan di Inspektorat Kabupaten / Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta). Hasil kajiannya menunjukkan bahawa kebebasan, objektif, pengalaman kerja, kecekapan, integriti dan etika juruaudit akan meningkatkan kualiti audit.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dari beberapa konsep teori, fakta-fakta empiris sebelumnya terkait dengan hubungan etika profesi, kecerdasan emosional dengan kualitas audit, maka yang menjadi kerangka pikir pada penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 : Bagan Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Dari beberapa kerangka konsep dan penelitian sebelumnya tentang hubungan etika profesi, kecerdasan emosional dengan kualitas audit, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Etika profesi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan etika profesi terhadap kualitas audit.
2. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kualitas audit.
3. Etika profesi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit.

BAB III

OBYEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah etika profesi, kecerdasan emosional dan kualitas audit. Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Kabupaten Bone Bolango

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian pendekatan kuantitatif, yaitu penyelidikan yang menggunakan nomor atau angka dan kalimat dengan menggunakan sampel dan menggunakan soal pernyataan sebagai kaedah mengumpulkan data utama.

Untuk mendukung penelitian ini, penulis mengumpulkan data-data dari Inspektorat Kabupaten Bone Bolango, sehingga ini dapat memudahkan penulis dalam pengambilan data guna penyebaran kuesioner.

3.2.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di laksanakan pada auditor fungsional/ APIP dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bone Bolango. Riset ini dilaksanakan dari bulan Nopember 2019 hingga Juni 2020.

3.2.3. Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variable adalah elemen yang memberikan petunjuk bagaimana variabel diukur. Dalam kajian ini, terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari:

1. Etika Profesi (X1), didefinisikan sebagai peraturan atau norma yang digunakan untuk mengatur atau mengawal sikap / tingkah laku dalam menjalankan pekerjaan untuk profesi auditor antara lain integritas, objektivitas, cermat dan profesional, menjaga kerahasiaan, dan perilaku professional. (Arens, dkk., 2011)
2. Kecerdasan emosional (X2), didefinisikan sebagai kecakapan pribadi yang merangkumi kesedaran diri, pengaturan diri, motivasi diri dan kecekapan sosial yang terdiri daripada empati dan kemahiran sosial. Untuk mengukur variabel kecerdasan emosional digunakan indikator-indikator: mengenali emosi seseorang, pengelolaan emosi, memotivasikan diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati), membina hubungan dengan orang lain (Goleman, 2001)
3. Kualitas Audit (Y), didefinisikan sebagai Kemampuan auditor fungsional mendeteksi kecurangan/kesalahan, serta kemampuan mengungkap kecurangan/ kesalahan atas temuan pemeriksaan. D Anglo (1980)

Dari ke dua variabel tersebut akan terlihat jelas dan terperinci ditabel operasional berikut ini:

Tabel.3.1:
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator-indikator	Skala data
Etika Profesi (X ₁)	1. Integritas 2. Objektivitas 3. Berhati-hati dan Profesional 4. Menjaga kerahsiaan 5. Sikap/Kemahiran Profesional	Interval
Kecerdasan Emosional (X ₂)	1. Mengenali emosi diri 2. Pengelolaan Emosi 3. Memotivasikan diri 4. Mengenali emosi orang lain 5. Mengeratkan hubungan dengan orang lain	Interval
Kualitas Audit (Y)	1. Kemampuan mendeteksi kecurangan/kesalahan 2. Kemampuan mengungkap kecurangan/kesalahan	Interval

Sumber: Variabel X₁ : Arens dkk. (2011)

Variabel X₂ : Goleman (2001)

Variabel Y : D anglo (1980)

Untuk melakukan test masing-masing dari variabel tersebut akan diukur dengan menggunakan skala sikap (likert). Item pernyataan disusun dengan menyiapkan 5 (lima) opsi yakni : Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Tidak Baik, Sangat Tidak Baik. Setiap opsi diberikan bobot nilai yang berbeda misalnya 5; 4; 3; 2; dan 1.

Tabel 3.2 : Skor Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat Puas/ Sangat Setuju/Selalu	5
Puas/ Setuju/Sering	4
Kurang Puas/ Kadang-kadang Setuju	3
Tidak Puas/ Tidak Setuju/Jarang	2
Sangat Tidak Puas/ Sangat tidak setuju/Tidak Pernah	1

Sumber : Likert dalam Riduwan dan Akdon (2006:16-17)

3.2.4. Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah semua nilai pengiraan dan pengukuran, baik kuantitatif dan kualitatif, dan bukannya ciri-ciri tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas. Dengan demikian yang sasaran populasi dalam kajian ini adalah semua pekerja di Inspektorat Kabupaten Bone Bolango seramai 45 orang pegawai.

3.2.4.2. Sampel Penelitian

Dari jumlah populasi 45 orang, penulis melakukan penarikan sampel dengan menggunakan kaidah *purposive sampling*, yaitu memilih sampel berdasarkan ciri atau pertimbangan tertentu yang dianggap berkaitan dengan objek kajian atau ciri yang diketahui sebelumnya. (Umar, 1998), Sugiyono (2007). Oleh karena itu ruang lingkup penarikan sampel dibatasi dengan kriteria penarikan sampel pada riset ini adalah (i). Pegawai yang sudah memiliki jabatan fungsional auditor (JFA); (ii). Pegawai yang pernah melaksanakan kegiatan pemeriksaan. Jumlah sampel pada penelitian ini dapat sebanyak 32 orang , yang terdiri dari:

1. Auditor Terampil, yang meliputi auditor pelaksana sebanyak 9 orang, auditor pelaksana lanjutan 6 orang dan auditor penyelia 2 orang
2. Auditor Ahli, yang meliputi auditor pertama sebanyak 4 orang, auditor muda sebanyak 5, auditor madya sebanyak 4 orang, dan auditor utama sebanyak 2 orang.

3.2.5. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang belum pernah dipublikasikan, yang diperoleh peneliti dari tempat penelitian pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bone Bolango, meliputi:

1. Interview

Interview adalah proses interaksi dan komunikasi, teknik temu buat dijalankan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan bertanya terus kepada responden, yaitu pemimpin atau pekerja yang mempunyai hubungan dengan masalah yang berlaku.

2. Kuesioner

Penggunaan kuesioner adalah hal yang pokok untuk pengumpulan data. Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan pernyataan terstruktur kepada pegawai di Inspektorat Kabupaten Bone Bolango.

- b. Data sekunder, adalah data pendukung yang menyokong data primer dalam bentuk informasi tertulis yang berkaitan dengan objek penyelidikan seperti literatur (penyelidikan perpustakaan).

3.2.6. Pengujian Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Data yang diperoleh dapat diukur dengan menguji keabsahan dan kesahian dari hasil penyelidikan. Keabsahan adalah ukuran yang menunjukkan tahap

keabsahan atau keabsahan instrumen yang dimaksudkan dapat mengukur apa yang sedang diukur, sementara ujian kesahian bertujuan untuk mengukur kesahian alat ukur dengan memberikan skor yang relatif sama kepada responden, walaupun responden melakukannya pada waktu yang berlainan.

Untuk pengujian keabsahan peneliti menggunakan teknik statistik korelasi belah dua dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Riduwan dan Sunarto (2007 : 80)

Keterangan:

- r = 'Angka Korelasi
- X = 'Skor Pertanyaan (ke-n) variabel X
- Y = 'Skor Pertanyaan (ke-n) variabel Y
- n = 'Jumlah responden
- XY = 'Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Korelasi PPM disymbolkan dengan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai r artinya korelasinya negatif sempurna ; $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan Tabel interpretasi Nilai (r) sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interpretasi nilai korelasi r

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,800 – 1,000	Sangat kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Guilford dalam Riduwan dan Sunarto (2007)

Keputusan dapat diambil dengan cara : untuk validitas adalah didistribusikan dengan t tabel dengan $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - k - 1$), kaidah keputusan, namun bilamana $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti tidak valid. Sedangkan untuk reliabilitas jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} maka reliabel, sebaiknya jika r_{Alpha} negatif r_{Alpha} lebih kecil dari r_{tabel} maka tidak reliabel.

3.2.7. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui bahwa kualitas audit baik secara parsial maupun secara simultan dapat dipengaruhi oleh etika profesi dan kecerdasan emosional, maka penulis menggunakan metode model analisis regresi multiple dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi
- X_1 = Etika Profesi
- X_2 = Kecerdasan Emosional
- Y = Kualitas audit
- e = eror term (Variabel Lain yang Mempengaruhi Y)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Kabupaten Bone Bolango resmi berdiri sejak tahun 2003 berdasarkan pada penetapan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang pembentukan Kabupaten Bone Bolango dan Kabupaten Pohuato Di Provinsi Gorontalo. sejak dilantiknya Penjabat Bupati Kabupaten Bone Bolango dan sekaligus terbentuknya juga Badan/ Dinas/ Kantor maka roda pemerintahan di dua kabupaten tersebut pun mulai berjalan, salah satunya adalah badan pengawas daerah (Bawasda) Kabupaten Bone Bolango yang kemudian menjalankan fungsinya sebagai institusi pengawasan di wilayah pemerintahan Kabupaten Bone Bolango.

Seiring dengan berjalannya waktu serta roda pemerintahan di kabupaten Bone Bolango sejak di tetapkannya Kabupaten Bone Bolango pada tahun 2003 , instansi/ badan/ kantor berjalan sebagaimana mestinya, namun sesuai dengan perkembangan kebutuhan aparatur dan pelayanan publik maka pada tahun 2005 di tetapkannya peraturan daerah (perda) Nomor 15 Tahun 2005 tentang pmbentukan organisasi tata kerja Badan Pengawas Daerah Kabupaten Bone Bolango tanggal 25 Juli 2005. Setelah itu seiring dengan perkembangan aparatur serta pelayan publik maka berubahlah Badan Pengawas Daerah (Bawasda) telah di rubah menjadi INSPEKTORAT Kabupaten Bone Bolango sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2010 tentang organisasi dan tata kerja (OTK)

inspektorat Kabupaten Bone Bolango. dan sekarang telah menjadi INSPEKTORAT Kabupaten Bone Bolango.

4.1.2. Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Bone Bolango

Visi Inspektorat Kabupaten Bone Bolango adalah “Sebagai Pengawas Internal Pemerintah Daerah Yang Terpercaya Dalam Mendorong Tata Pemerintahan Daerah Yang Baik dan Bersih (*Good Local Governance*)”

Sebagai penjabaran dari **Visi** Inspektorat Kabupaten Bone Bolango, maka ditetapkan **Misi** sebagai berikut:

- a. Mendorong terwujudnya tata kelola Pemerintahan Daerah yang baik dan bersih, meningkatnya pelayanan masyarakat, serta mendorong terwujudnya iklim yang mencegah KKN.
- b. Meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah Daerah melalui informasi dan komunikasi hasil pengawasan.
- c. Mendorong terwujudnya pengembangan sistem dan tata pemerintahan daerah yang baik (*Good Local Governance*) dan sinergi antara APIP dalam rangka meningkatkan kualitas hasil pengawasan pemerintah daerah guna memberi dukungan bagi proses pengambilan kebijakan oleh Bupati.

4.1.3 Analisis Deskripsi Karakteristik Variabel

Bagian ini akan menganalisis tabulasi jawaban responden secara deskriptif. Tujuannya adalah untuk menggambarkan sebaran dari hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel-variabel pada penelitian ini khususnya pada seluruh indikator-indikator penelitian. Variabel tersebut antara lain : etika profesi,

kecerdasan emosional dan kualitas audit. Setiap variabel dianalisis kecenderungannya dengan melihat rata-rata *mean rank* masing-masing variabel yang sudah dikategorikan. Kemudian dilakukan perhitungan interval data dalam 5 (lima) kategori, yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, sangat tidak baik.

Untuk kategorisasi digunakan metode perhitungan interval kelas, dengan rumus:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Nilai tertinggi adalah 5, sedangkan nilai terendah adalah 1, jumlah kelas=5, maka nilai interval kelas sama dengan 0,8. Batas kategori kelas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Kategori Penilaian

Interval Skor	Kategori Penilaian	Nilai
1,00-1,80	Sangat Tidak Setuju/Sangat tidak Puas/Sangat tidak Baik	1
1,81-2,60	Tidak Setuju/Tidak Puas/Tidak Baik	2
2,61-3,40	Cukup Setuju/ Cukup Puas/ Cukup Baik	3
3,41-4,20	Setuju/ Puas/ Baik	4
4,21-5,00	Sangat Setuju/Sangat Puas/Sangat Baik	5

Sumber : Suharso (2010:21)

Kategori jawaban Sangat Tidak Setuju/Sangat tidak Puas/Sangat tidak Baik menggambarkan penolakan yang sangat terhadap pernyataan indikator bila dihubungkan dengan variabel penelitian. Kategori jawaban Tidak Setuju/Tidak Puas/Tidak Baik menggambarkan persepsi penolakan terhadap indikator variabel. Kategori jawaban Cukup Setuju/ Cukup Puas/ Cukup Baik menggambarkan

persepsi penerimaan terhadap sejumlah indikator variabel namun pada kondisi yang masih ragu-ragu disebabkan adanya indikasi keseimbangan preferensi informasi yang diterima atau dapat pula justru terjadi *mix*-informasi. Kategori jawaban Setuju/ Puas/ Baik menggambarkan adanya indikasi penerimaan terhadap pernyataan indikator. Kategori jawaban Sangat Setuju/ Sangat Puas/ Sangat Baik menggambarkan indikasi bahwa responden dengan sangat yakin menganggap bahwa pernyataan indikator adalah sangat benar dan sesuai dengan apa yang dipersepsikan secara nyata.

Persepsi responden berdasarkan kategori penilaian pada tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa jika nilai tanggapan responden antara $(1,00 \leq X \leq 1,80)$ berarti persepsi responden adalah sangat tidak setuju terhadap indikator-indikator dalam menjelaskan variabel tertentu. Demikian pula halnya jika rata-rata pilihan responden antara $(4,21 \leq X \leq 5,00)$ berarti responden sangat setuju terhadap indikator-indikator dalam menjelaskan variabel tertentu.

4.1.3.1 Deskripsi Variabel Tekanan Etika Profesi

Variabel etika profesi (X1) di ukur dengan antara lain Integritas, Objektivitas, Berhati-hati dan Profesional, Menjaga kerahsiaan, Sikap/Kemahiran Profesional . Distribusi frekuensi jawaban responden pada tiap indikator dan variabel secara lengkap disajikan pada lampiran dan teringkas pada tabel berikut:

Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Etika Profesi

Bobot Jawaban Resp.		5	4	3	2	1	Total	Rerata	Ket.
Item-1	F	5	20	5	2	0	32		
	Skor	25	80	15	4	0	124	3.88	P/B

	%	16	63	16	6	0	100		
Item-2	F	6	26	0	0	0	32		
	Skor	30	104	0	0	0	134	4.19	P/B
	%	19	81	0	0	0	100		
Item-3	F	5	21	4	2	0	32		
	Skor	25	84	12	4	0	125	3.91	P/B
	%	16	66	13	6	0	100		
Item-4	F	6	26	0	0	0	32		
	Skor	30	104	0	0	0	134	4.19	P/B
	%	19	81	0	0	0	100		
Item-5	F	6	24	1	1	0	32		
	Skor	30	96	3	2	0	131	4.09	P/B
	%	19	75	3	3	0	100		
Item-6	F	5	23	4	0	0	32		
	Skor	25	92	12	0	0	129	4.03	P/B
	%	16	72	13	0	0	100		
Item-7	F	9	21	1	1	0	32		
	Skor	45	84	3	2	0	134	4.19	P/B
	%	28	66	3	3	0	100		
Item-8	F	6	25	0	1	0	32		
	Skor	30	100	0	2	0	132	4.13	P/B
	%	19	78	0	3	0	100		
Item-9	F	5	23	4	0	0	32		
	Skor	25	92	12	0	0	129	4.03	P/B
	%	16	72	13	0	0	100		
Item-10	F	6	24	1	1	0	32		
	Skor	30	96	3	2	0	131	4.09	P/B
	%	19	75	3	3	0	100		
Item-11	F	5	25	2	0	0	32		
	Skor	25	100	6	0	0	131	4.09	P/B

	%	16	78	6	0	0	100		
Item-12	F	6	25	0	1	0	32		
	Skor	30	100	0	2	0	132	4.13	P/B
	%	19	78	0	3	0	100		
Item-13	F	6	24	2	0	0	32		
	Skor	30	96	6	0	0	132	4.13	P/B
	%	19	75	6	0	0	100		
Item-14	F	5	22	3	2	0	32		
	Skor	25	88	9	4	0	126	3.94	P/B
	%	16	69	9	6	0	100		
Rata-rata Keseluruhan								4.07	P/B

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban setuju, dimana pada item pernyataan No. 2, 4 dan 7 memiliki skor tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa pada variabel etika profesi dipersepsikan dengan kuat oleh item pernyataan No. 2, 4 dan 7. Secara keseluruhan etika profesi (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,07 dan berada pada kategori Baik/Puas/tinggi (rata-rata 3,41-4,20).

Dengan adanya etika profesi (X1) yang tergolong tinggi, maka dapat dipersepsikan bahwa bila mana APIP di Inspektorat Bone Blango mengedepankan etika profesi pada saat penugasa audit maka cenderung dapat meningkatkan kualitas audit. Oleh karena itu APIP dalam melakukan pemeriksaan diharapkan dapat menjunjung tinggi integritas, objektivitas, kompetensi dan kecermatan, menjaga kerahasiaan dan kemahiran professional dalam melakukan pemeriksaan sehingga dapat memperoleh informasi yang relevan sehingga menghasilkan kualitas audit yang lebih baik.

4.1.3.2. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional

Hasil yang diperoleh dari analisis deskriptif secara keseluruhan untuk variabel kecerdasan emosional (X2) di ukur dengan menggunakan indikator mengenali emosi diri, pengelolaan Emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, mengeratkan hubungan dengan orang lain dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional

Bobot Jawaban Resp.		5	4	3	2	1	Total	Rerata	Ket.
Item-1	F	10	22	0	0	0	32		
	Skor	50	88	0	0	0	138	4.31	SP/SB
	%	31	69	0	0	0	100		
Item-2	F	6	26	0	0	0	32		
	Skor	30	104	0	0	0	134	4.19	P/B
	%	19	81	0	0	0	100		
Item-3	F	5	22	5	0	0	32		
	Skor	25	88	15	0	0	128	4.00	P/B
	%	16	69	16	0	0	100		
Item-4	F	3	14	15	0	0	32		
	Skor	15	56	45	0	0	116	3.63	P/B
	%	9	44	47	0	0	100		
Item-5	F	12	20	0	0	0	32		
	Skor	60	80	0	0	0	140	4.38	SP/SB
	%	38	63	0	0	0	100		
Item-6	F	4	20	8	0	0	32		
	Skor	20	80	24	0	0	124	3.88	P/B

	%	13	63	25	0	0	100		
Item-7	F	9	23	0	0	0	32		
	Skor	45	92	0	0	0	137	4.28	SP/SB
	%	28	72	0	0	0	23		
Item-8	F	4	18	10	0	0	32		
	Skor	20	72	30	0	0	122	3.81	P/B
	%	13	56	31	0	0	100		
Item-9	F	6	26	0	0	0	32		
	Skor	30	104	0	0	0	134	4.19	P/B
	%	19	81	0	0	0	100		
Item-10	F	4	27	1	0	0	32		
	Skor	20	108	3	0	0	131	4.09	P/B
	%	13	84	3	0	0	100		
Rata-rata Keseluruhan								4.08	P/B

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban setuju, dimana pada item pernyataan item 5 memiliki skor tertinggi dengan nilai rata-rata 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dipersepsikan dengan kuat oleh item pernyataan No. 5 yaitu Dalam melaksanakan tugas dan atau profesi, sebaiknya saya memiliki dorongan yang kuat. Secara keseluruhan kecerdasan emosional (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,08 dan berada pada kategori tinggi (rata-rata 3,41-4,20).

Dengan adanya kecerdasan emosional t (X2) yang tergolong tinggi, maka dapat dipersepsikan bahwa bila mana APIP di Inspektorat Bone Bolango melakukan pemeriksaan dengan memaksimalkan kecerdasan emosional yang

dimiliki maka cenderung dapat menjamin kepastian ketaatan atas program kerja audit dan dapat memenuhi standar audit.

4.1.3.3 Deskripsi Variabel Kualitas Audit

Hasil yang diperoleh dari analisis deskriptif secara keseluruhan untuk variabel kualitas audit (Y) di ukur dengan menggunakan indikator-indikator antara lain kemampuan mendeteksi kecurangan dan kemampuan mengungkap kecurangan, dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kualitas Audit

Bobot Jawaban Resp.		5	4	3	2	1	Total	Rerata	Ket.
Item-1	F	10	22	0	0	0	32		
	Skor	50	88	0	0	0	138	4.31	SP/SB
	%	31	69	0	0	0	100		
Item-2	F	6	26	0	0	0	32		
	Skor	30	104	0	0	0	134	4.19	P/B
	%	19	81	0	0	0	100		
Item-3	F	4	21	7	0	0	32		
	Skor	20	84	21	0	0	125	3.91	P/B
	%	13	66	22	0	0	100		
Item-4	F	4	18	10	0	0	32		
	Skor	20	72	30	0	0	122	3.81	P/B
	%	13	56	31	0	0	100		
Item-5	F	6	22	4	0	0	32		
	Skor	30	88	12	0	0	130	4.06	P/B
	%	19	69	13	0	0	100		
Item-6	F	4	27	1	0	0	32		
	Skor	20	108	3	0	0	131	4.09	P/B

%	13	84	3	0	0	100	
Rata-rata Keseluruhan							4.06 P/B

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban setuju, dimana pada item pernyataan No.1 menunjukkan skor tertinggi dengan nilai rata-rata 4,81. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas ausit dipersepsikan dengan kuat oleh item pernyataan No.1 yaitu Saya memiliki kemampuan mendeteksi kesalahan dalam penyajian laporan. Secara keseluruhan kualitas ausit (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,06 dan berada pada kategori tinggi (rata-rata 3,41-4,20).

Dengan kualitas audit memiliki skor kategori tinggi, maka dapat dipersepsikan bahwa dengan hasil dari pemeriksaan yang dilakukan oleh APIP di Inspektorat Kabupaten Bone Bolango Gorontalo maka APIP mampu mendeteksi adanya kecurangan dan mampu mengungkapkan atas timbulnya kecurangan tersebut.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bone Bolango dengan memberikan pertanyaan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 32 orang pegawai, oleh karena itu sesuai dengan prosedur penelitian maka terlebih awal dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas.

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Untuk mengetahui item-item pernyataan yang telah disiapkan apakah dapat mengukur variabel yang akan diukur, maka dilakukan pengujian validitas. Pengujian validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Konstruk penelitian adalah etika profesi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) serta kualitas audit/pemeriksaan (y). Pernyataan yang disebarkan ke responden berjumlah 30 item pernyataan, yang meliputi dari : 14 (empat belas) item pernyataan untuk variabel etika profesi (X1), 10 (sepuluh) item pernyataan untuk variabel kecerdasan emosional (X2) dan 6 (enam) item pernyataan kualitas audit/pemeriksaan.

Item pernyataan yang berjumlah 30 item telah diuji validitasnya, sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya. Hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap item-item pernyataan dari setiap variabel dengan koefisien korelasi Pearson dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Etika Profesi (X1)

Pernyataan	8	9	10	11	12	13	14
r-Hitung	0.517	0.536	0.484	0.578	0.476	0.543	0.506
t-Hitung	3.307	3.479	3.026	3.884	2.965	3.546	3.215
t-tabel	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber : Hasil Olahan data, 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada variabel etika profesi dari hasil olah data menghasilkan positif atau t hitung $>$ t tabel adalah 2,042, sehingga dapat di ikhtisarkan bahwa semua item pernyataan pada semua variabel etika profesi (X1) dianggap valid, oleh karena itu pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

Tabel 4.6
Kecerdasan Emosional (X2)

Pernyataan	1	2	3	4	5
r-Hitung	0.693	0.850	0.716	0.681	0.283
t-Hitung	5.260	8.822	5.611	5.090	5.614
t-tabel	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Pernyataan	6	7	8	9	10
r-Hitung	0.281	0.217	0.672	0.850	0.816
t-Hitung	6.103	5.121	4.972	8.822	7.719
t-tabel	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber : Hasil Olahan data, 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional (X2) dari hasil olah data menghasilkan positif atau t hitung $> t$ tabel adalah 2,042, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada semua variabel kecerdasan emosional (X2) dianggap valid oleh karena itu pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

Tabel 4.7
Kualitas Audit (Y)

Pernyataan	1	2	3	4	5	6
r-Hitung	0.808	0.868	0.570	0.635	0.828	0.738
t-Hitung	7.513	9.583	3.801	4.508	8.098	5.999
t-tabel	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber : Hasil Olahan data, 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional (X2) dari hasil olah data menghasilkan positif atau t hitung $> t$ tabel adalah 2,042, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada semua variabel kecerdasan emosional (X2) dianggap valid oleh karena itu pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Ujian kesahian bertujuan untuk mengukur kesahian alat ukur dengan memberikan skor yang relatif sama kepada responden, walaupun responden melakukannya dalam masa yang berlainan. Teknik yang digunakan dalam ujian kesahian adalah metode Split Half. Teknik ini digunakan dengan membahagikan

setiap item pernyataan menjadi item pernyataan ganjil dan genap, kemudian setiap hemisfera ditambahkan bersama, menghasilkan dua jumlah skor untuk masing-masing. setiap kumpulan item pernyataan. Jumlah skor pertama dan skor keseluruhan kedua dikorelasikan menggunakan formula korelasi Spearman Rank, maka angka-angka tersebut disesuaikan untuk mendapatkan angka kesahian keseluruhan.

Hasil ujian kesahian item pernyataan setiap konstruk penelitian dapat dijelaskan dalam jadual berikut:

Tabel-4.8
Hasil Uji Reliabilitas (X1)

Variabel/Sub Variabel	Teknik Korelasi		Nilai	Klasifikasi Guilford
Etika Profesi (X ₁)	Korelasi Pearson Belah-Dua	Rb	0.969	S. Tinggi
	Korelasi Spearman-Brown	Ri	0.984	S. Tinggi
Kecerdasan Emosional (X ₂)	Korelasi Pearson Belah-Dua	Rb	0.574	Sedang
	Korelasi Spearman-Brown	Ri	0.729	Tinggi
Kualitas Audit (Y)	Korelasi Pearson Belah-Dua	Rb	0.695	Tinggi
	Korelasi Spearman-Brown	Ri	0.820	S. Tinggi

Sumber : Hasil Olahan data, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada semua variabel yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap reliabel karena $rb > 0$.

4.3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

4.3.1. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan dugaan hipotesis yang dikemukakan pada bab sebelumnya bahwa kualitas audit dipengaruhi secara signifikan oleh konstruk etika profesi.

Dari hasil olahan data, maka dapat diamati pada tabel berikut:

Tabel 4-9

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.802		.99062

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.042	2	62.521	63.711	.000 ^a
	Residual	28.458	29	.981		
	Total	153.500	31			

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

b. Dependent Variable: Kualitas Audit

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.454	2.909		2.218	.035
	Etika Profesi	.801	.029	1.012	9.779	.009
	Kecerdasan Emosional	.807	.083	1.094	9.734	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Audit

Dari tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,454 + 0,801X_1 + 0,807X_2 + 0,185\varepsilon$$

$$\text{Dengan } R^2 = 0,815$$

Dari tabel di atas, maka dapat dijelaskan secara sistematis bahwa:

Model diatas dapat dijelaskan bahwa variasi konstruk etika profesi dan kecerdasan emosional dapat menjelaskan variasi konstruk kualitas audit (Y) secara bersama-sama sebesar 0.815 (81.5%) hal ini ditandai pada tabel anova nilai sig (0.000) < 0.05. Selanjutnya pada tabel koefisien kemudian dijabarkan pada persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa:

a : 6.454, yang artinya bahwa tanpa etika profesi dan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pemeriksa fungsional dalam melakukan pemeriksaan maka kualitas audit konstan sebesar 6.454

X₁ : 0.801, yang artinya bahwa etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pemeriksaan/audit sebesar 80,1% hal tersebut ditandai pada tabel koefisien nilai sig (0,009) < 0,05. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima

X_2 : 0.807, yang artinya bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit sebesar 80,7% hal tersebut ditandai pada tabel koefisien nilai sig (0,000) < 0,05. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

4.3.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.2.1. Etika Profesi (X1) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Bone Bolango.

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etika profesi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Bone Bolango. Hasil ini menunjukkan bahwa jika etika profesi semakin ditingkatkan dalam pelaksanaan audit maka akan diikuti dengan hasil pemeriksaan yang semakin berkualitas.

Etika profesi merupakan suatu norma atau pedoman yang mengatur tingkah laku manusia, baik itu harus dilakukan atau mesti ditinggalkan, yang dipatuhi oleh sekelompok atau sekelompok orang atau masyarakat atau profesion. Profesional dalam etika profesional menunjukkan kebanggaan, komitmen terhadap kualiti, dedikasi terhadap minat pelanggan dan keinginan yang tulus untuk membantu masalah yang dihadapi oleh klien sehingga profesion tersebut dapat menjadi kepercayaan masyarakat (Purba, 2009).

Anitaria (2011) mengenal pasti masalah etika yang paling sukar adalah permintaan pelanggan untuk menukar laporan keuangan, masalah profesional, dan melakukan penipuan. Larkin (2000) dalam Nugrahiningsih (2005) menyatakan

bahawa kemampuan untuk mengenal pasti tingkah laku beretika dan tidak beretika sangat berguna untuk semua profesion termasuk juruaudit. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi juru audit, juru audit diminta untuk sentiasa menjaga standard tingkah laku etika. Kewajipan untuk menjaga standard tingkah laku etika berkaitan dengan tuntutan masyarakat mengenai peranan profesion perakaunan, terutama pada prestasi akauntan awam. Orang sebagai pengguna perkhidmatan profesional memerlukan akauntan profesional. Oleh itu, diperlukan etika juru audit yang sesuai dengan prinsip etika profesional dan kod etika untuk menyokong prestasi juru audit. Sekiranya juru audit mempunyai etika yang buruk, ia akan merosakkan kepercayaan masyarakat terhadap profesion juru audit.

Hasil kajian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Lilis Ardini (2010), yang menyatakan bahawa kompetensi, kebebasan, kebertanggungjawaban dan konstruk motivasi bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualiti audit. Ini menunjukkan bahawa naik turunnya kualiti audit dipengaruhi oleh tahap kecekapan, kebebasan, kebertanggungjawaban dan motivasi juruaudit. Pekali penentuan R square (R^2) menunjukkan bahawa sumbangan atau sumbangan kecekapan, kebebasan dan kebertanggungjawaban bersama mempunyai kesan yang signifikan terhadap kualiti audit tetapi tidak terlalu besar. Dari hasil ujian t, dapat diketahui bahawa setiap pemboleh ubah kompetensi, kebebasan dan kebertanggungjawaban mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualiti audit. Daripada hasil koefisien penentuan separa, dapat disimpulkan bahawa pemboleh ubah yang mempunyai pengaruh dominan adalah kompetensi kerana mempunyai pekali penentuan separa terbesar. Ini

menunjukkan bahawa kebolehan dan kemahiran yang didukung oleh pengalaman juruaudit adalah asas yang diperlukan oleh juruaudit dalam proses audit. Demikian halnya riset Nasrullah Adi Nugroho (2015), yang menyatakan bahawa bahawa independensi, obyektivitas, pengalaman kerja, kompetensi, integritas dan etika auditor akan meningkatkan hasil pemeriksaan..

Namun penelitian ini tidak selaras dengan penyelidikan yang dilakukan oleh Precilia Prima Queena, Abdul Rohman (2012), yang menunjukkan bahawa kebebasan auditor tidak mempunyai kesan yang signifikan terhadap kualiti audit, ini kerana masih ada gangguan dari kepemimpinan / pemeriksa untuk menentukan, menghilangkan atau mengubah bahagian tertentu yang akan diperiksa dan terdapat campur tangan terhadap prosedur yang dipilih oleh juruaudit dan pengalamankerja juruaudit tidak memberi kesan yang signifikan terhadap kualiti audit, ini kerana kebanyakan responden auditor dalam kajian ini mempunyai jangka masa perkhidmatan kurang dari lima tahun.

Oleh karena itu itu dapat disimpulkan bahawa implikasi kajian ini sesuai dengan teori penetapan tujuan yang merupakan sebahagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978 yang menunjukkan kaitan antara tujuan seseorang dan prestasi seseorang terhadap tugas. Teori penetapan tujuan didasarkan pada bukti yang menganggap bahawa tujuan (idea mengenai masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peranan penting dalam tindakan. Teori penetapan matlamat adalah model individu yang ingin mempunyai tujuan, memilih matlamat dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Teori ini menjelaskan bahawa tingkah laku seseorang ditentukan oleh dua

kognisi, yaitu nilai (nilai) dan niat (tujuan). Orang telah menetapkan tujuan untuk tingkah laku masa depan mereka dan tujuan ini akan mempengaruhi tingkah laku yang sebenarnya. Tingkah lakunya akan diatur oleh idea (fikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakannya dan akibat dari penampilannya. Secara umum, pengurus menerima penetapan matlamat sebagai bermakna untuk meningkatkan dan mengekalkan prestasi.

4.3.2.2. Kecerdasan Emosional (X₂) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Bone Bolango.

Berdasarkan pengujian hipotesis, hasil ini menunjukkan bahawa kecerdasan emosional (X₂) mempunyai makna yang positif dan signifikan terhadap kualitas pemeriksaan/audit pada Inspektorat Kabupaten Bone Bolango. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bila mana kecerdasan emosional semakin ditingkatkan bagi auditor dalam melaksanakan audit maka kualitas hasil pemeriksaan semakin lebih berkualitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kecerdasan emosional dalam pelaksanaan audit, auditor mampu untuk mengesan dan menguruskan isyarat dan mengenal emosi. Orang yang mengetahui emosi mereka sendiri dan pandai membaca emosi orang lain boleh menjadi lebih berkesan dalam pekerjaan mereka. Huy (1999) menyatakan bahawa kecerdasan emosi dapat membantu mengarahkan seseorang (pekerja) untuk berubah dan menyesuaikan diri di tempat kerja. Begitu juga, kajian yang dilakukan oleh Cameron (1999) menyatakan bahawa kecerdasan emosi dapat menjadi peramal yang baik terhadap kejayaan hidup seseorang dari segi ekonomi, kepuasan hidup, kejayaan dalam berteman,

dan kepuasan dalam kehidupan keluarga, termasuk pencapaian tujuan kerja berbanding dengan soal kecerdasan emosional(IQ).

Cooper dan Sawaf dalam Nafsiah (2014) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, memahami dan menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi dengan berkesan sebagai sumber tenaga, maklumat dan pengaruh. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahawa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengenali, mengurus dan memahami perasaan diri sendiri dan orang lain dan dapat menggunakan perasaan tersebut sebagai sumber tenaga dan maklumat untuk membimbing minda dalam bertindak.

Dengan demikian implikasi dari peneltian ini menunjukkan bahwa keterkaitan kecerdasan emosional dengan kualitas audit sejalan dengan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang menunjukkan bahwa bila mana kecerdasan emosional di aplikasikan pada aktivitas pelaksanaan audit, maka tujuan auditor fungsional dapat terwujud yaitu ekspektasi bahwa kualitas audit dapt dicapai.

4.3.2.3. Etika Profesi (X₁) dan Kecerdasan Emosional (X₂) secara simultan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Bone Bolango.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas audit dapat dijelaskan oleh variasi konstruk etika profesi dan kecerdasan emosional sebesar 0.815 (81,5%), hasil ini menunjukkan bahwa model secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh variasi konstruk etika profesi dan kecerdasan emosional, sedangkan 19,5% model dapat dijelaskan oleh variasi konstruk lain misalnya

kecerdasan spiritual, pengetahuan dan *due care professional*. Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional lebih dominan kontribusinya jika dibandingkan dengan etika profesi terhadap kualitas audit. Hal ini sangat memungkinkan terjadi, karena berdasarkan sebaran distribusi frekuensi jawaban responden nilai rata-rata secara keseluruhan kecerdasan emosional lebih besar dibanding dengan etika profesi. Selain itu bahwa dengan menggunakan *emotional quetion* bagi auditor fungsional dalam pelaksanaan audit sewaktu berhadapan dengan *client* atau *auditee* maka auditor fungsional mampu menggali informasi secara humanis dan emosional, sehingga audite akan terbuka dalam memberikan informasi kepada auditor fungsional.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Tarmizi, Rosmiaty, *et al.,*. (2012), yang menyatakan bahwa bahwa koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,323 berpengaruh menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki seorang auditor akan berdampak pada peningkatan kinerja auditor. Koefisien regresi kecerdasan spiritual sebesar 0,653 menunjukkan pengaruh terhadap kinerja auditor atau jika kecerdasan spiritual meningkat sebesar 1% maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 65,3%.

Demikian halnya penelitian Erisna, Nuria, *et al.,* (2012). temuan risetnya menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja. Adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja disebabkan kecerdasan emosional merupakan

keterampilan yang dapat memengaruhi seseorang untuk berhasil dapat menghadapi tuntutan. Kecerdasan emosional juga ternyata dapat menumbuhkan motivasi diri. Motivasi diri merupakan salah satu dimensi kecerdasan emosional, motivasi diri adalah kemampuan untuk menyadari dan menggunakan sumber motivasi diri untuk menghadapi kegagalan dan berusaha untuk bangkit.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika Profesi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hasil ini menunjukkan bahwa jika etika profesi semakin ditingkatkan dalam pelaksanaan audit maka akan diikuti dengan hasil pemeriksaan yang semakin berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa dalam etika profesional sebagai bentuk kebanggaan, komitmen terhadap kualiti, dedikasi terhadap minat pelanggan dan keinginan yang tulus untuk membantu masalah yang dihadapi oleh auditee sehingga profesional tersebut dapat menjadi kepercayaan masyarakat. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima
2. Kecerdasan emosional menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kualitas audit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bila mana kecerdasan emosional semakin ditingkatkan bagi auditor dalam melaksanakan audit maka kualitas hasil pemeriksaan semakin lebih berkualitas. Ini menunjukkan bahwa peran kecerdasan emosional dalam pelaksanaan audit, auditor mampu untuk mengesan dan menguruskan isyarat dan mengenal emosi. Orang yang mengetahui emosi mereka sendiri dan pandai membaca emosi orang lain boleh menjadi lebih berkesan dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima.

3. Etika profesi dan kecerdasan emosional menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas audit dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh konstruk etika profesi dan kecerdasan emosional. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima

5.2. Saran

Dari hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Pada variabel etika profesi hendaknya bagi auditor fungsional menjunjung tinggi dalam pelaksanaan audit, sehingga hasil pemeriksaan dapat lebih berkualitas
2. Pada variabel kecerdasan emosional hendaknya bagi auditor fungsional mengimplementasikan sebaik-baiknya sehingga auditor mampu mendeteksi jika terjadi kecurangan dan mampu mengungkap atau melaporkan atas kecurangan tersebut.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain yang turut memengaruhi kualitas pemeriksaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiningsih, A., 2018. *Pemeriksaan Laporan Keuangan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arifin, Pagalung, Mediaty, Arifuddin, 2019. *Interaksi Kecerdasan emosional dengan anteseden Motivasi kerja terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah*. Disertasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unhas Makassar.
- Ashlea. 2009. *A. Model of Team Emotional Intelligence Conflict, Task Complexity and Decision Making*. International Journal of Organizational Behavior. Grinfith University, 2009.
- Badan Standardisasi Nasional. 2005. *Panduan audit sistem manajemen mutu dan lingkungan* (Standar Nasional Indonesia SNI 19-19011-2005).
- D Angelo, L. E., 1981. *Auditor Size and Audit Quality*. Journal of Accounting and Economics 3 (1): 167-175
- Elder, R. J., Beasley, M. S., Arens, A. A., dan Jusuf, A. A., 2011. *Pemeriksaan dan Jasa Assurance: Pendekatan Terpadu (Adaptasi. Indonesia)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Goleman, Daniel. 2001. *Working White Emotional Intelligence*. (terjemahan Alex Tri Kantjono W). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2016. *Emotional Intelligence, Mengapa Emotional Intelligence lebih penting daripada Intelligence Question*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka, Jakarta. Kompas Gramedia
- Lilis Ardini. 2010. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit. Majalah Ekonomi Tahun XX, No. 3 Desember 2010
- Lu Kangyin. 2009. *Study on the Relationship between Emotional Intelligence and Employee Performance*. Special Research Program of Northeast Normal University (NENU-SKC2009). 978-1-4244-6581-1/11/\$26.00 ©2011 IEEE
- L Melita, Prita. 2003. *Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and Team Outcomes*, Departemen Of Management, College Of Business, Florida University, 2003.
- Mayangsari, S. 2003. *Pengaruh Keahlian pemeriksaan dan Independensi terhadap Pendapat Audit*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol. 6 No. 1 Januari.
- Nasrullah Adi Nugroho. 2015. *Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kualitas Audit di lingkungan pemerintah daerah (survei pada inspektorat*

kabupaten/kota di daerah istimewa yogyakarta). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Precilia Prima Queena, Rohman, Abdul. 2012. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit aparat Inspektorat Kota/Kabupaten di Jawa Tengah*. Diponegoro Journal Of Accounting Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, Halaman 1-12 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metotde Penelitian Bisnis*, Edisi 4 buku 1, Terjemahan Yon, Kwan, Jakarta : Salemba Empat. Sekaran, Uma (2006), *Research Methods For Business*, Edisi 4 buku 2, Terjemahan Yon, Kwan, Jakarta : Salemba Empat.
- Suharsimi, Arikunto. 2001. *Metode Penelitian*, Penerbit Gramedia. Jakarta.
- Suharso, 2010. *Model analisis kuantitatif*. Jakarta: Indeks
- Sutton, M. 2006. *Emotional Intelligence an Competence in a Knowledge Citizen's World. South African. Journal of Information Management*, Issue 8 (4), 2006
- Tandiontong, M., 2016. *Kualitas Pemeriksaan dan Pengukurannya*. Bandung: Alfabeta
- Tuanakotta, T. M. , 2014. *Pemeriksaan Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ya-Ti Hsu, 2016. *Model Kecerdasan Emosional Tim. Conflict, Task Complexity and Decision Making*. The Journal of Global Business Management Vol 12 No.1
- Yu-Chi Wu, 2011. *Stress Kerja dan Kinerja Sumber daya Sektor Keuangan di Taiwan: the role of emotional intelligence. Social behavior and personality*, 2011, 39(1), 21-32 © Society for Personality Research (Inc.) DOI 10.2224/sbp.2011.39.1.21

Lampiran 1: Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Lama kegiatan					
		Okt-Des	Jan-Mar	Apr-Jun	Jul-Sep	Okt-Nov	Des
1	Tahap perencanaan & Observasi Awal Lokasi Penelitian						
2	Penyusunan Proposal Penelitian						
3	Pelaksanaan Ujian Proposal Penelitian						
4	Revisi Proposal Penelitian						
5	Pengumpulan Data Penelitian/Penyebaran Kusioner Penelitian						
6	Penyusunan Hasil Penelitian						
7	Ujian Hasil Penelitian						

Lampiran 2: Permohonan Pengisian Angket

Perihal : Permohonan Pengisian Angket
Lampiran : -

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/ Sdr(i).....
Di –
Tempat.

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir dengan judul penelitian "PENGARUH ETIKA PROFESI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KUALITAS AUDIT", maka saya :

Nama Lengkap : Dedi S. Sabirin

NIM : E 11 16072

Program Studi : S1 Akuntansi

Program Sarjana Universitas Ichsan Gorontalo.

Memohon dengan hormat kepada Bapak/ Ibu/ Sdr (i) untuk menjawab pernyataan berupa angket yang telah disediakan. Jawaban Bapak/ Ibu/ Sdr (i) diharapkan objektif. Angket ini bukan test psikologi dari atasan atau dari manapun, oleh karena itu saudara tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/ Ibu/ Sdr (i) adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang Bapak/ Ibu/ Sdr (i) rasakan, serta data dan identitas saudara akan Kami Jamin Kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi status saudara sebagai Pegawai.

Demikian permohonan ini saya buat, atas perhatian, dan bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Gorontalo,2020

Hormat Saya,
Dedi S. Sabirin
Peneliti

Lampiran 3: Lembar Kusioner

Petunjuk Pengisian Angket Pernyataan dan Pertanyaan

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan/ pernyataan yang disediakan.
2. Beri tanda silang (X) pada kolom saudara, pilih sesuai keadaan yang sebenarnya

SS : Sangat Setuju/ Selalu/Sangat Sesuai

S : Setuju/ Sering/ Sesuai

N : Netral/ Kadang-kadang

TS : Tidak Setuju/Jarang/ Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Setuju/ Tidak Pernah/ Sangat Tidak Sesuai

3. Identitas Responden

a. Nama Responden

.....(*Boleh di Kosongkan*)

b. Umur (Tahun) :

☐ 20-35 ☐ 36-50 ☐ 51-65

c. Tingkat Pendidikan :

☐ Diploma ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

d. Latar belakang Pendidikan

☐ Akuntansi ☐ Administrasi Publik ☐ Hukum ☐ Teknik

☐ Keuangan ☐ Lainnya

e. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

f. Masa Kerja :..... Tahun

g. Memiliki Sertifikat Jabatan Fungsional Auditor

☐ Ya ☐ Tidak

h. Pelatihan Auditor yang Pernah di ikuti :

1).....

2).....

3).....

4).....

5).....

i. Jabatan :.....

A. Etika Profesi (X1)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Integritas						
1	Dalam pelaksanaan tugas, auditor fungsional tidak dapat diintimidasi oleh orang lain atau tidak tunduk karena tekanan yang dilakukan oleh orang lain	5	4	3	2	1
2	Auditor fungsional selalu menimbang permasalahan dengan seksama	5	4	3	2	1
3	Auditor fungsional tidak mempertimbangkan suatu unit organisasi untuk membenarkan perbuatan melanggar ketentuan atau peraturan perundangundangan yang berlaku.	5	4	3	2	1
4	Auditor fungsional harus memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan	5	4	3	2	1
Objektivitas						
5	Auditor fungsional tidak boleh memihak kepada siapapun yang mempunyai kepentingan atas hasil pekerjaannya	5	4	3	2	1
6	Auditor fungsional menolak menerima penugasan audit bila pada saat bersamaa sedang mempunyai hubungan kerjasama dengan pihak yang diperiksa	5	4	3	2	1
7	Dalam aktivitasnya auditor fungsional selalu bersikap objektif	5	4	3	2	1
Kompetensi Profesional dan Kecermatan						
8	Auditor fungsional harus menerapkan pengetahuan ketika melakukan penugasan audit	5	4	3	2	1
9	Auditor fungsional harus menerapkan keterampilan ketika melakukan penugasan audit	5	4	3	2	1
10	Auditor fungsional harus penuh kehati-hatian dalam melakukan penugasan audit	5	4	3	2	1
Menjaga Kerahasiaan						
11	Auditor fungsional tidak boleh mengungkapkan informasi yang bersifat rahasia kepada pihak lain tanpa seizin dengan klien	5	4	3	2	1

12	Auditor fungsional harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan penugasan audit	5	4	3	2	1
Perilaku Profesional						
13	Auditor fungsional sebaiknya menghindarkan diri dari setiap perilaku yang mendiskreditkan profesinya	5	4	3	2	1
14	Auditor fungsional sebaiknya berperilaku konsisten selaras dengan reputasi profesi sebagai pemeriksa	5	4	3	2	1

B. Kecerdasan Emosional (X2)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Mengenal Emosi diri (X4.1)						
1	Dalam menjalankan profesi sebagai auditor, sebaiknya dapat mengenali kelebihan dan atau kelemahan diri sendiri	5	4	3	2	1
2	Ketika melaksanakan tugas sebaiknya memiliki kemampuan untuk memantau perasaan diri sendiri	5	4	3	2	1
Mengelola Emosi (X4.2)						
3	Ketika menghadapi permasalahan baik dikantor maupun dilapangan sebaiknya dapat mengendalikan diri	5	4	3	2	1
4	Saya merasa senang ketika diberikan tanggung jawab dari atasan untuk memimpin rekan kerja	5	4	3	2	1
Memotivasi diri sendiri (X4.3)						
5	Dalam melaksanakan tugas dan atau profesi, sebaiknya saya memiliki dorongan yang kuat.	5	4	3	2	1
6	Dalam melaksanakan tugas dan atau profesi, sebaiknya saya memiliki keyakinan yang baik	5	4	3	2	1
Mengenal emosi orang lain (X4.4)						
7	Saya menyesuaikan diri dengan perasaan rekan sejawat selaku pemeriksa	5	4	3	2	1
8	Saya senang melihat rekan sejawat dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang semestinya saya harus juga seperti itu.	5	4	3	2	1
Membina Hubungan dengan orang lain(X4.5)						
9	Saya membina hubungan yang baik dengan auditee	5	4	3	2	1
10	Saya menyesuaikan diri atau memiliki keterampilan sosial dalam melaksanakan tugas atau profesi	5	4	3	2	1

C. Kualitas Audit (Y)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kemampuan mendeteksi Kesalahan						
1	Saya memiliki kemampuan mendeteksi kesalahan dalam penyajian laporan	5	4	3	2	1
2.	Saya memiliki kemampuan menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit	5	4	3	2	1
3.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
4.	Saya memiliki kemampuan untuk mentaati kode etik dan atau standar audit saat melaksanakan penugasan audit.	5	4	3	2	1
Kemampuan mengungkapkan/ melaporkan kesaahan						
5.	Saya memiliki kemampuan melaporkan penyimpangan alokasi penggunaan anggaran	5	4	3	2	1
6.	Saya memiliki kemampuan memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan.	5	4	3	2	1

Lampiran 4: Tabulasi Data**Variabel Etika Profesi (X1)**

No. Resp.	Etika Profesi (X1)														Awal	Akhir	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	35	70
2	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	29	29	24
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	29	28	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	35	30
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	35	30
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
11	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	25	26	21
12	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	22	23	18
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
15	3	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	23	25	21
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	29	28	24
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	35	30
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	35	30
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
27	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	26	26	22
28	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	25	23	21
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	24
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	29	28	24
32	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	23	26	20

Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

No. Resp.	Kecerdasan Emosional (X2)										Awal	Akhir	total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	50
2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	23	24	47
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	19	19	38
4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	21	22	43
5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	24	21	45
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	19	20	39
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	21	41
8	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	24	20	44
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	40
10	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	20	18	38
11	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	21	19	40
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	18	20	38
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	20	19	39
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	40
15	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	19	21	40
16	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	20	20	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	40
18	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	18	18	36
19	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	20	22	42
20	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	20	19	39
21	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	24	22	46
22	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	19	21	40
23	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	21	19	40
24	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	23	21	44
25	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	21	18	39
26	4	4	4	3	5	3	5	3	4	4	20	19	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	40
28	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	18	19	37
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	40
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	21	41
31	5	4	3	3	5	5	4	3	4	4	20	20	40
32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	19	20	39

Lampiran 5: Uji Vaiditas dan Reliabilitas Kusioner

Variabel Etika Profesi (X1)

Uji Validitas

Melalui Koefisien Korelasi Pearson (Product moment)

Pengujian Validitas

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
r-Hitung	0.538	0.578	0.532	0.578	0.509	0.543	0.414	0.517	0.536	0.484	0.578	0.476	0.543	0.506
t-Hitung	3.493	3.883	3.441	3.883	3.241	3.543	2.494	3.307	3.479	3.026	3.884	2.965	3.546	3.215
T-tabel	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas					Klasifikasi Guillford
Tahap 1	Korelasi Pearson Belah-Dua		rb	0.969	S.Tinggi
Tahap 2	Korelasi Spearman-Brown		ri	0.984	S.Tinggi

Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Uji Validitas

Melalui Koefisien Korelasi Pearson (Product moment)

Pengujian Validitas

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
r-Hitung	0.693	0.850	0.716	0.681	0.283	0.281	0.217	0.672	0.850	0.816
t-Hitung	5.260	8.822	5.611	5.090	5.614	6.103	5.121	4.972	8.822	7.719
T-tabel	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Pengujian Reliabilitas

					Klasifikasi Guillford
Tahap 1	Korelasi Pearson Belah-Dua		rb	0.574	Sedang
Tahap 2	Korelasi Spearman-Brown		ri	0.729	Tinggi

Variabel Kualitas Audit (Y)

Uji Validitas

Melalui Koefisien Korelasi Pearson (Product moment)

Pengujian Validitas

Item	1	2	3	4	5	6
r-Hitung	0.808	0.868	0.570	0.635	0.828	0.738
t-Hitung	7.513	9.583	3.801	4.508	8.098	5.999
T-tabel	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042	2.042
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Pengujian Reliabilitas

					Klasifikasi Guillford
Tahap 1	Korelasi Pearson Belah-Dua		rb	0.695	Tinggi
Tahap 2	Korelasi Spearman-Brown		ri	0.820	S.Tinggi

Lampiran 6: Rekapitulasi Data

NO	X1	X2	Y
1	70	50	28
2	24	47	30
3	24	38	23
4	24	43	26
5	30	45	27
6	24	39	24
7	24	41	24
8	30	44	28
9	24	40	24
10	24	38	22
11	21	40	23
12	18	38	24
13	24	39	23
14	24	40	22
15	21	40	25
16	24	40	23
17	24	40	23
18	24	36	21
19	24	42	25
20	24	39	25
21	30	46	29
22	24	40	24
23	24	40	24
24	30	44	28
25	24	39	23
26	24	39	23
27	22	40	23
28	21	37	22
29	24	40	24
30	24	41	22
31	24	40	24
32	20	39	24

Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Bobot Jawaban Resp.		5	4	3	2	1	Total	Rerata	Ket.
Item-1	F	10	22	0	0	0	32		
	Skor	50	88	0	0	0	138	4.31	SP/SB
	%	31	69	0	0	0	100		
Item-2	F	6	26	0	0	0	32		
	Skor	30	104	0	0	0	134	4.19	P/B
	%	19	81	0	0	0	100		
Item-3	F	5	22	5	0	0	32		
	Skor	25	88	15	0	0	128	4.00	P/B
	%	16	69	16	0	0	100		
Item-4	F	3	14	15	0	0	32		
	Skor	15	56	45	0	0	116	3.63	P/B
	%	9	44	47	0	0	100		
Item-5	F	12	20	0	0	0	32		
	Skor	60	80	0	0	0	140	4.38	SP/SB
	%	38	63	0	0	0	100		
Item-6	F	4	20	8	0	0	32		
	Skor	20	80	24	0	0	124	3.88	P/B
	%	13	63	25	0	0	100		
Item-7	F	9	23	0	0	0	32		
	Skor	45	92	0	0	0	137	4.28	SP/SB
	%	28	72	0	0	0	23		
Item-8	F	4	18	10	0	0	32		
	Skor	20	72	30	0	0	122	3.81	P/B
	%	13	56	31	0	0	100		
Item-9	F	6	26	0	0	0	32		
	Skor	30	104	0	0	0	134	4.19	P/B
	%	19	81	0	0	0	100		
Item-10	F	4	27	1	0	0	32		
	Skor	20	108	3	0	0	131	4.09	P/B
	%	13	84	3	0	0	100		
Rata-rata Keseluruhan								4.08	P/B

Variabel Kualitas Audit (Y)

Bobot Jawaban Resp.		5	4	3	2	1	Total	Rerata	Ket.
Item-1	F	10	22	0	0	0	32		
	Skor	50	88	0	0	0	138	4.31	SP/SB
	%	31	69	0	0	0	100		
Item-2	F	6	26	0	0	0	32		
	Skor	30	104	0	0	0	134	4.19	P/B
	%	19	81	0	0	0	100		
Item-3	F	4	21	7	0	0	32		
	Skor	20	84	21	0	0	125	3.91	P/B
	%	13	66	22	0	0	100		
Item-4	F	4	18	10	0	0	32		
	Skor	20	72	30	0	0	122	3.81	P/B
	%	13	56	31	0	0	100		
Item-5	F	6	22	4	0	0	32		
	Skor	30	88	12	0	0	130	4.06	P/B
	%	19	69	13	0	0	100		
Item-6	F	4	27	1	0	0	32		
	Skor	20	108	3	0	0	131	4.09	P/B
	%	13	84	3	0	0	100		
Rata-rata Keseluruhan								4.06	P/B

Lampiran 8: Hasil Olahan Data SPSS

Correlations

Correlations

		Etika Profesi	Kecerdasan Emosional	Kualitas Audit
Etika Profesi	Pearson Correlation	1	.703**	.457**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009
	N	32	32	32
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	.703**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	32	32	32
Kualitas Audit	Pearson Correlation	.457**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	
	N	32	32	32

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

REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R
ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan Emosional, Etika Profesi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.802	.99062

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.042	2	62.521	63.711	.000 ^a
	Residual	28.458	29	.981		
	Total	153.500	31			

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

b. Dependent Variable: Kualitas Audit


Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.454	2.909		2.218	.035
	Etika Profesi	.801	.029	1.012	9.779	.009
	Kecerdasan Emosional	.807	.083	1.094	9.734	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Audit

Lampiran 9: Permohonan Izin Penelitian

5/2/2020 lemnit.ichsan/lemnit/cetak-surat-penelitian-mahasiswa/1973/



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
 Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
 Telp: (0435) 8724460, 829975; Fax: (0435) 829975
 E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2083/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2020
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Kepala Inspektorat Kabupaten Bone Bolango
 di.-
 Kab. Bone Bolango

Yang bertanda tangan di bawah ini :

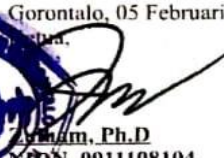

Nama : Zulham, Ph.D
 NIDN : 0911108104
 Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Dedi S. Sabirin
 NIM : E1116072
 Fakultas : Fakultas Ekonomi
 Program Studi : Akuntansi
 Lokasi Penelitian : INSPEKTOR KABUPATEN BONE BOLANGO
 Judul Penelitian : PENGARUH ETIKA PROFESI DAN KECERDASAN EMOSIONAL AUDITOR FUNGSIONAL TERHADAP KUALITAS AUDIT

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.


Gorontalo, 05 Februari 2020



 Zulham, Ph.D
 NIDN. 0911108104

+

lemnit.ichsan/lemnit/cetak-surat-penelitian-mahasiswa/1973/ 1/1

Lampiran 10: Surat Rekomendasi PTSP



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
DAN TENAGA KERJA
 Jl. Prof. Dr. Ing. B.J. Habibie Desa Moutong Kecamatan Tilongkabila Telp. (0435)8591815
 Website: <http://perizinan.bonebolangkab.go.id>

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 503/DPMTSPNAKER-BB/IPM/0164/VII/2020

GRATIS

Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Surat Keterangan Penelitian.
 2. Peraturan Bupati Bone Bolango Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bone Bolango 33 Tahun 2017 Tentang Pendelegasian Wewenang Penerbitan dan Penandatanganan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Penyelenggara Pelayanan Terpadu Satu

Membaca : Dokumen Protokol/Proposal Penelitian yang diajukan secara lengkap.

Menimbang : Surat Dari Universitas Ichsan Gorontalo No. 2083/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VII/2020 Tanggal 01 Juli 2020 Tentang Permohonan Izin Penelitian

MENERANGKAN

a. Nama/Nim : DEDI S SABIRIN

b. Alamat Peneliti : JL. - KEL./DESA BILUHU BARAT KECAMATAN BILUHU KAB./KOTA. GORONTALO PROVINSI GORONTALO

c. Judul Penelitian : Pengaruh Etika Profesi Dan Kecerdasan Emosional Auditor Fungsional Terhadap Kualitas Audit

d. Tujuan Penelitian : Untuk Penyusunan Skripsi

e. Tempat Penelitian : INSPEKTORAT KAB.BONE BOLANGO

f. Waktu Penelitian : Sejak Tanggal Ditetapkan

g. Bidang Penelitian : -

h. Status Penelitian : Baru

i. Penanggungjawab : ZULHAM, Ph.D


j. Anggota Peneliti : 1. - 4. -
 2. - 5. -
 3. - 6. -


e. Nama Lembaga : UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Pada prinsipnya rencana penelitian yang bersangkutan tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 serta yang bersangkutan disetujui untuk melanjutkan penelitian dengan ketentuan ;

1. Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian yang bersangkutan berdasarkan pada kerangka kerja/proposal/protokol yang disampaikan;
2. Peneliti harus menyampaikan hasil penelitiannya kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Bone Bolango melalui Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja setelah selesai melakukan penelitian.
3. Surat Keterangan Penelitian ini berlaku sampai dengan 14 Juli 2023 dan selanjutnya dapat diperpanjang kembali apabila yang bersangkutan belum selesai melakukan penelitian.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dalam melakukan penelitian





Tilongkabila, 14 Juli 2020
KEPALA DINAS
JUMAIDIL, AP. S.Sos.M.Ec.Dev
 Pembina Utama Muda
 Nip. 19741018 199311 1 002

Tembusan Yth

1. Bupati Bone Bolango di Suwawa sebagai laporan.
2. Universitas/Sekolah/Lembaga yang bersangkutan.

Lampiran 11: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO INSPEKTORAT

Jln. Prof. DR. B.J. Habibie No. 2 Suwawa (0435)8391472 Fax(0435)8391472 Email :inspektorathonebola@yahoo.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 700/INSPEKT-BB/VII/ 1654/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **FREDY IL. ACHMAD, SH.M.Si**
Nip : 19690227 199903 1 003
Pangkat/ Gol. : Pembina Utama Muda/IV c
Jabatan : Inspektur

Dengan ini menerangkan kepada :

Nama : DEDI S. SABIRIN
NIM : E. 11 16072
Alamat : Desa Biluhu Barat Kecamatan Bilihu Kabupaten Gorontalo
Provinsi Gorontalo
Program Studi : S1 Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Perguruan/Lembaga : Universitas Ichsan Gorontalo

Telah melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH ETIKA PROFESI DAN KECERDASAN EMOSIONAL AUDITOR FUNGSIONAL TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BONE BOLANGO “

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Lampiran 12: Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0701/UNISAN-G/S-BP/XII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
 NIDN : 0906058301
 Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : DEDI S. SABIRIN
 NIM : E1116072
 Program Studi : Akuntansi (S1)
 Fakultas : Fakultas Ekonomi
 Judul Skripsi : Pengaruh Etika Profesi dan Kecerdasan Emosional Auditor Fungsional Terhadap Kualitas Audit (Survey pada Inspektorat Kabupaten Bone Bolango)

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 33%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 05 Desember 2020
 Tim Verifikasi,

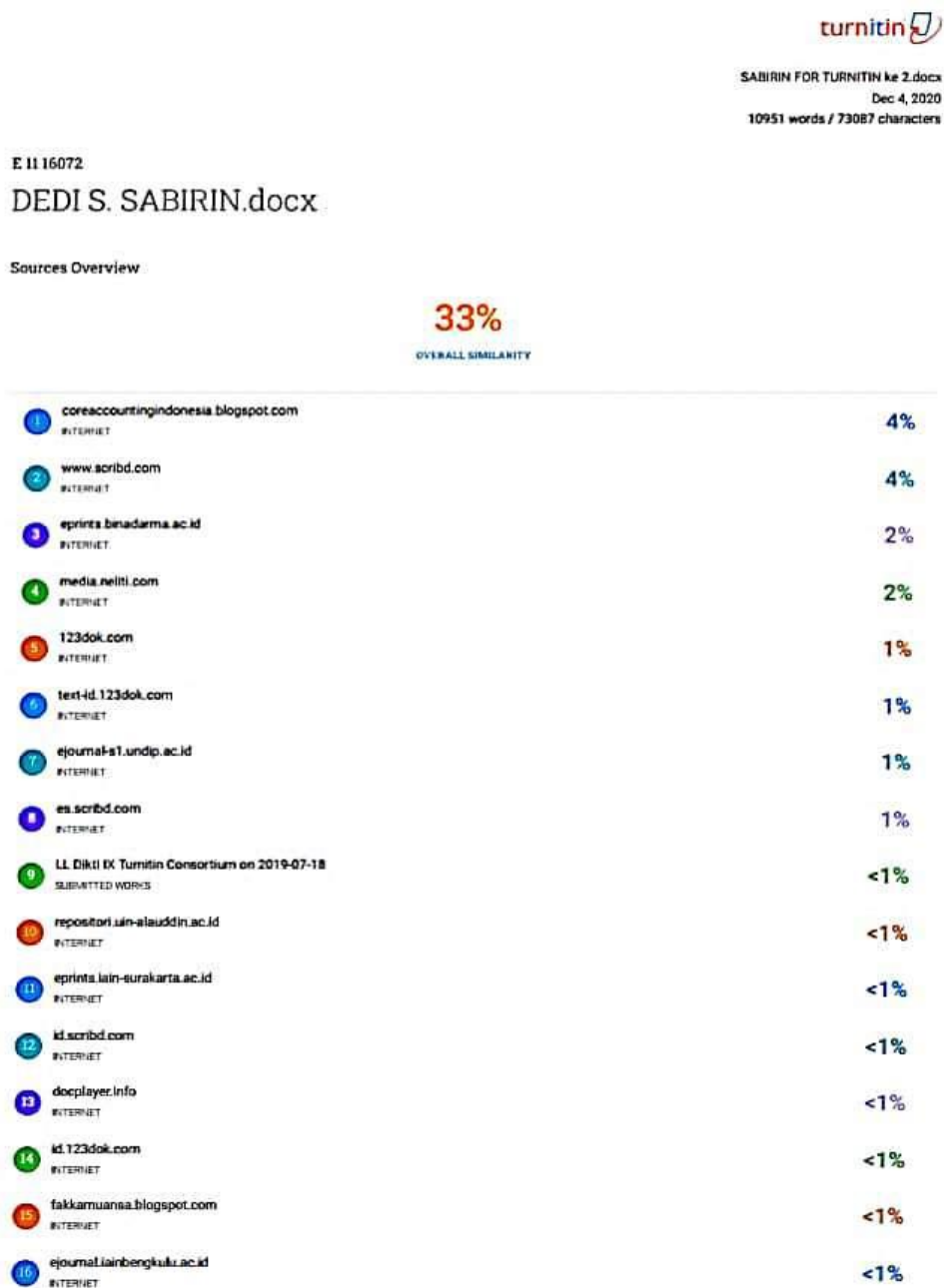


Sunarto Taliki, M.Kom
 NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II

Lampiran 13: Hasil Turnitin



0220

DED S. SABIRIN.docx - E 11 15072

17	www.netiti.com	INTERNET	<1%
18	www.rankingkelas.net	INTERNET	<1%
19	mafiadoc.com	INTERNET	<1%
20	masyari91.wordpress.com	INTERNET	<1%
21	ejournal.unsrat.ac.id	INTERNET	<1%
22	docobook.com	INTERNET	<1%
23	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28	SUBMITTED WORKS	<1%
24	repository.usd.ac.id	INTERNET	<1%
25	stiemurtaqien.ac.id	INTERNET	<1%
26	repository.fe.unj.ac.id	INTERNET	<1%
27	dadanggani.blogspot.com	INTERNET	<1%
28	repository.uin-suska.ac.id	INTERNET	<1%
29	adoc.tips	INTERNET	<1%
30	jimfeb.ub.ac.id	INTERNET	<1%
31	journal.peradaban.ac.id	INTERNET	<1%
32	www.kompasiana.com	INTERNET	<1%
33	journal.umgo.ac.id	INTERNET	<1%
34	seowaps.wordpress.com	INTERNET	<1%
35	fibi.akuntansi.upi.edu	INTERNET	<1%
36	www.slideshare.net	INTERNET	<1%
37	eprints.uny.ac.id	INTERNET	<1%
38	fadilaardanaa.blogspot.com	INTERNET	<1%
39	www.repository.uinjkt.ac.id	INTERNET	<1%
40	kelasakuntansi2011.blogspot.com	INTERNET	<1%

https://consortium1.turnitin.com/viewer/submission/252114263189/print?scale=100



Dipindai dengan CamScanner

13/04/2020

DEDI S. SABBIRLuloka • E 11 16072

41	www.oak.go.kr	INTERNET	<1%
42	digilib.unpas.ac.id	INTERNET	<1%
43	dspace.cuni.cz	INTERNET	<1%
44	LL Diksi IX Turnitin Consortium on 2019-08-16	SUBMITTED WORKS	<1%
45	ojs.unida.ac.id	INTERNET	<1%
46	repository.untag-sby.ac.id	INTERNET	<1%
47	a-research.upi.edu	INTERNET	<1%
48	ejournal.stiesia.ac.id	INTERNET	<1%
49	jurnal.untan.ac.id	INTERNET	<1%
50	pt.scribd.com	INTERNET	<1%
51	koleksipengetahuan.wordpress.com	INTERNET	<1%
52	tr.scribd.com	INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 15 words)

Excluded sources:

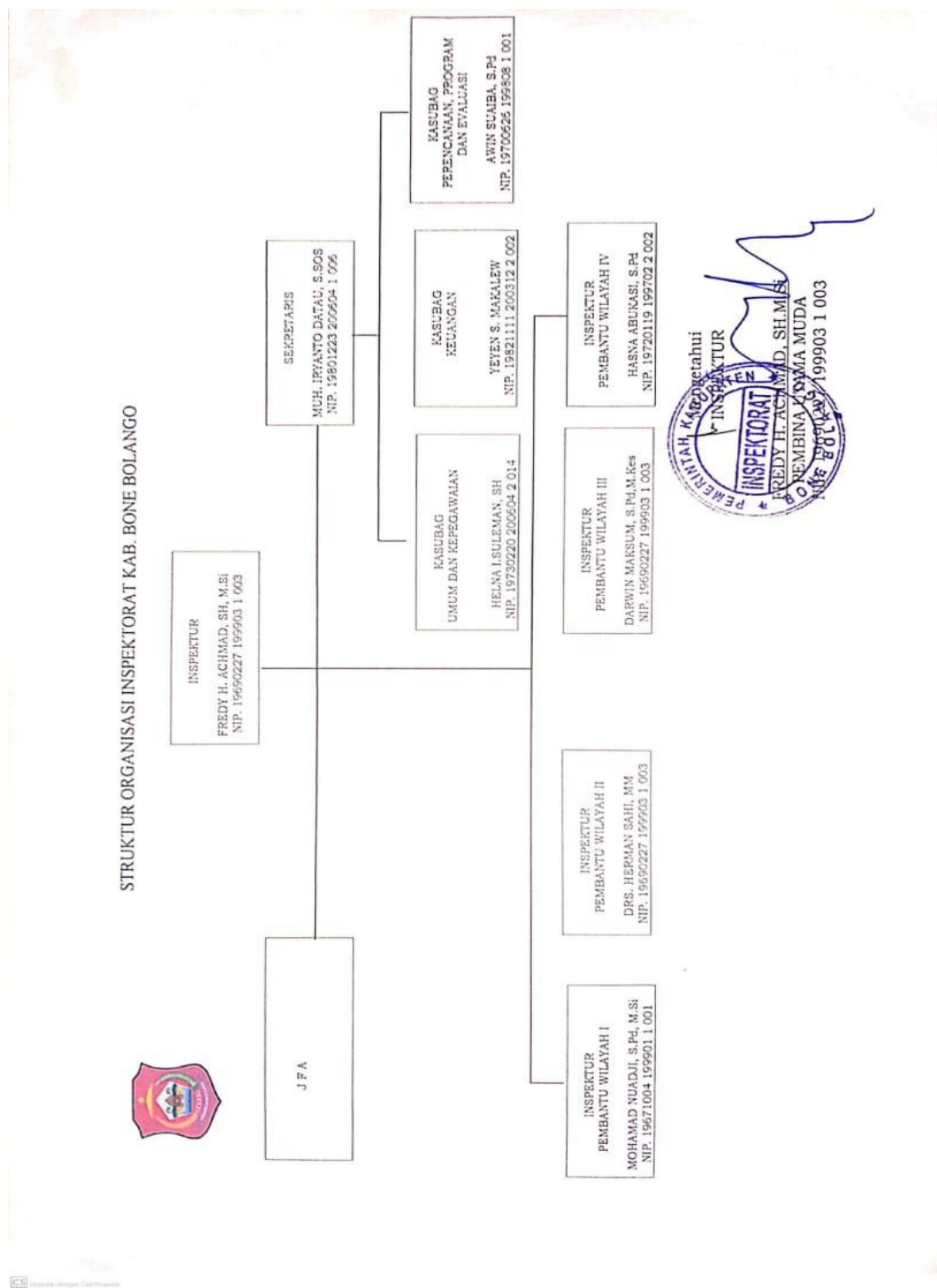
- None

LL Diksi IX Consortium Turnitin.com/peerreview/submission/1611/1053185/pdf/Scale/en



Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 14: Struktur Organisasi INSPEKTORAT



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Dedi S. Sabirin, Lahir di Desa Tirtasari (Sulteng) pada Tanggal 04 Juni 1997. Anak kedua dari 2 bersaudara atau dapat dikatakan penulis adalah anak bungsu dari “ **Bapak Sumitro. Sabirin (Alm) dan Ibunda Saira. Daud**”. Saat ini peneliti berdomisili di Dusun Pentadu Desa Biluhu Barat Kecamatan Biluhu

Kabupaten Gorontalo.

Penulis pertama kali menempuh jalur pendidikan tepat pada umur 7 tahun di Sekolah Dasar Negeri 1 Biluhu pada tahun 2004 dan selesai pada tahun 2010, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Satap Biluhu dan selesai pada tahun 2013, selanjutnya pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Biluhu Jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan selesai pada tahun 2016. Pada tahun yang sama penulis mendaftarkan diri melanjutkan pendidikan di salahsatu Perguruan Tinggi Swasta Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo dengan Nomor Induk Mahasiswa E1116072 dan alhamdulillah selesai pada tahun 2020.

Dengan ketentuan dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikan karya ilmiah ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.