

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK
(Studi Empiris pada KAP Surakarta dan Yogyakarta)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Dalam Bidang Ilmu Akuntansi Syariah**



Oleh:

**KARNELLA APRILYANI
NIM. 19.52.21.218**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR
PADA KANTOR AKUNAN PUBLIK
(Studi Empiris Pada KAP Surakarta, dan Yogyakarta)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Dalam Bidang Ilmu Akuntansi Syariah
Oleh:**

Karnella Aprilyani

NIM. 19.52.21.218

Surakarta, 07 Agustus 2023

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



Arvani Intan Endah Rahmawati, S. E., M.Sc.

NIP. 19930521 201903 2 012

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu 'alaikum wr.wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kamella Aprilyani

Nim : 195221218

Program Studi : Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Public (Studi Empiris Pada KAP Surakarta dan Yogyakarta)". Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti/dilakukan sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Sukoharjo, 7 Agustus 2023



Penulis

Aryani Intan Endah Rahmawati, S.E., M.Sc
Dosen fakultas ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Karnella Aprilyani

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta


Asslamu'alaikum wr.wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi/laporan internship saudara Karnella Aprilyani NIM: 195221218 yang berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada KAP Surakarta dan Yogyakarta)"

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana akuntansi (S.Akun) dalam bidang ilmu akuntansi syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.
Wassalamu'alaikum wr.wb

Sukoharjo, 7 Agustus 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Aryani Intan Endah Rahmawati, S.E., M.Sc
NIP. 19930521 201903 2 012

PENGESAHAN**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK
(Studi Empiris pada KAP Surakarta dan Yogyakarta)**

Oleh:

KARNELLA APRILYANI
NIM. 19.52.21.218

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah
pada hari Rabu tanggal 06 September 2023 M / 20 Safar 1445 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Akuntansi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Mohamad Irsyad, Lc., M.E.
NIP. 19900603 201903 1 005



Penguji II
Helti Nur Aisyiah, M.Si.
NIP. 19900607 2023212 045




Penguji III
Usnan, S.E.I., M.E.I.
NIP. 19850919 201403 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguhnya (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanlah hendaknya kamu berharap.”

(QS. Al-Insyirah : 6-8)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah : 206)

“Hidup Itu Bukan Sesuatu Yang Menakutkan, Tetapi Berat”

(Penulis)

“Prosesnya mungkin tidak mudah tapi endingnya bisa tidak berhenti mengucapkan Alhamdulillah”

(Penulis)

“Go with the flow and let nature take care of its course, keep spirit”

(ooh sehun)

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan dengan segenap rasa syukur dan kerendahan hati karya sederhanaku ini kepada :

Kepada kedua orangtuaku, terutama kepada ibu yang telah banyak memberikan masukan dari awal hingga saat ini, terimakasih untuk semua keluargaku yang telah memberikan dukungan hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini. Untuk Bapak Karito, Ibu Mega Agustina Asmawati dan kakakku yang satu-satunya Tya Nur Suci Asih terimakasih telah menjadi penguat disaat yang melelahkan dan terimakasih atas rasa sayang yang kalian berikan. Untuk temen-temanku terimakasih telah membersamai penyusunan skripsi ini sampai selesai, terimakasih do'a dan semangat yang tulus.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Segala Puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan saya kemudahan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat pada waktunya. Tanpa pertolongan-Nya tentu saya tidak akan sanggup menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga terlimpahkan curahkan kepada baginda tercinta kita yaitu Nabi Muhammad SAW yang kita nanti-nanti syafa'atnya diakhir nanti.

Penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas limpahan nikmat sehat-Nya, baik berupa sehat fisik maupun akal pikiran, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini untuk tujuan melengkapi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana pada jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang berjudul "Faktor-Faktor Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada KAP Surakarta Dan Yogyakarta).

Dalam menyusun skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari segala pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. H. Mudofir, S.Ag, M.Pd, Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifiin, S.E.,M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Fitri Laela Wijayati, S.E., M.Si Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

4. Samsul Rosadi, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Akademik Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
5. Intan Endah Ariyani Rahmawati, S.E.,M.Sc Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama proses pengerjaan skripsi dari awal hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Seluruh keluarga terkhusus kedua orang tua saya, Bapak Karito dan Ibu Mega Agustina Asmawati dan kakak Tya Nur Suci Asih yang telah memberikan dukungan moril dan material maupun doa yang tiada hentinya agar saya bisa menyelesaikan Pendidikan dan sukses ke depannya.
8. Sahabat-sahabatku Renda Ayu S, Fajri Nur A, dan Elyzabeth Rizky K. T dan teman-teman angkatan 2019 yang telah memberikan keceriaan dan motivasi kepada saya selama saya menempuh studi di UIN Raden Masa Said Surakarta.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, semoga memberikan balsan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Sukoharjo, 7 agustus 2023

Penulis

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that influence auditor performance. The factors that influence the auditor's performance include professionalism, work experience, work autonomy and role ambiguity. This research was conducted at Public Accounting Firms in Surakarta and Yogyakarta. The number of samples determined by 78 respondents using purposive sampling method. As independent variables, namely Professionalism, Work Experience, Work Autonomy and Role Ambiguity, while the dependent variable is auditor performance.

The results of research analysis using regression can be seen that the variables Professionalism, Work Experience and Work Autonomy have a positive effect on auditor performance, and the variable Role Ambiguity has a negative effect on auditor performance. The results of the analysis using the t test can be seen Professionalism, Work Experience, Work Autonomy and Role Ambiguity have a significant effect on auditor performance. The results of the analysis using the coefficient of determination show that 28.8 percent of the variation in auditor performance can be explained by the independent variables examined in this study and 71.2 percent explained by other factors outside the model.

Keywords: Professionalism, Work Experience, Work Autonomy and Role Ambiguity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Auditor tersebut diantaranya Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Otonomi Kerja Dan Ambiguitas Peran. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Surakarta dan Yogyakarta. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 78 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Sebagai variabel independen, yaitu Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Otonomi Kerja Dan Ambiguitas Peran, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja auditor.

Hasil analisis penilitan menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel Profesionalisme, Pengalman Kerja Dan Otonomi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, dan variabel Ambiguitas Peran berpengaruh negative terhadap kinerja auditor. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Otonomi Kerja Dan Ambiguitas Peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 28,8 persen variasi dari kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 71,2 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Kata kunci: Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Otonomi Kerja dan Ambiguitas Peran

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
HALAMAN NOTA DINAS.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRACT	x
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latarbelakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Keuntungan Paktis.....	9
1.7 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Teori Auditing	12
2.2 Teori Motivasi	12
2.1.1 Kinerja	13
2.1.2 Profesionalisme	14
2.1.3 Pengalaman Kerja	14

2.1.4 Otonomi.....	15
2.1.5 Ambiguitas Peran	16
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konseptual	20
2.4 Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Waktu dan wilayah penelitian	24
3.2 jenis penelitian.....	24
3.3 Populasi Dan Sampel	26
3.3.1 Populasi	26
3.3.1 Sampel	27
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	27
3.5 Metode Pengumpulan Data	27
3.6 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	28
3.6.1 Variabel Penelitian	28
3.6.2 Definisi Oprasional Variabel.....	29
3.7 Teknis Analisis	31
3.7.1 Analisis Statistic Deskriptif.....	32
3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	32
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	33
3.7.4 Metode Regresi Berganda	35
3.7.5 Pengujian Hipotesis.....	36
3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Deskripsi Objek penelitian.....	37
4.1.1 Gambaran Objek penelitian.....	37
4.2 Deskripsi Responden.....	38
4.2.1 Berdasarkan Gender.....	39
4.2.2 Berdasarkan Umur.....	39
4.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
4.2.4 Berdasarkan jabatan.....	40
4.2.5 Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	41
4.4 Analisis Data.....	42
4.4.1 Uji Validitas.....	42
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	44
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	44
4.4.3.1 Uji Normalitas.....	44

4.4.3.2 Uji Multikolonieritas	46
4.4.3.3 Uji Heteroskedstisitas.....	47
4.4.4 Analisis Regresi Berganda.....	49
4.4.5 Uji Hipotesis.....	51
4.4.5.1 Uji F.....	51
4.4.5.2 Uji T.....	52
4.4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	55
4.5 Hasil Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Keterbatasan.....	63
5.3 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel <u>2.1</u> Penelitian yang Relevan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel <u>3.1</u> Populasi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel <u>3.2</u> Definisi Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel <u>4.1</u> Data Distribusi Sampel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Tabel <u>4.2</u> Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.9
Tabel <u>4.3</u> Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel <u>4.4</u> Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	Error! Bookmark not defined.
Tabel <u>4.5</u> Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi Terakhir.....	40
Tabel <u>4.6</u> Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	41
Tabel <u>4.7</u> Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	41
Tabel <u>4.8</u> Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel <u>4.9</u> Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel <u>4.10</u> Hasil Uji Normalitas	46
Tabel <u>4.11</u> Hasil Uji Multikolienaritas.....	47
Tabel <u>4.12</u> Hasil Uji Heteroskedastisitas-Uji Glejser	49
Tabel <u>4.13</u> Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel <u>4.14</u> Hasil Uji Simultan (Uji F).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel <u>4.15</u> Hasil Uji Parsial (Uji T).....	53
Tabel <u>4.16</u> Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1 Grafik Normal P-Plot Uji Normalitas.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2: Jadwal Penelitian	73
Lampiran 3: Tabulasi Data Penelitian.....	75
Lampiran 4: Hasil Olah Data SPSS	86
Lampiran 5: Surat Izin Penelitian	95
Lampiran 6: Daftar T-Hitung	96
Lampiran 7: Daftar F-Hitung	97
Lampiran 8: Hasil Cek Turnitin	98
Lampiran 9: Daftar Riwayat Hidup.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latarbelakang

Kantor akuntan adalah lembaga yang memberikan jasa. Akuntan bersertifikat tunduk pada aturan profesional dalam praktik mereka. Jabatan meliputi profesi akuntan dalam kaitannya dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan seorang auditor (Pulungan, 2020). Auditor bertanggung jawab untuk menyatakan pendapat atau pendapat dan untuk keakuratan laporan keuangan. Oleh karena itu, banyak perhatian akuntan disebabkan oleh laporan keterlibatan auditor independen dalam berbagai kasus manipulasi laporan keuangan.

kinerja auditor adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya, terlepas dari apakah pekerjaan tersebut dilakukan dengan itikad baik atau tidak. Suatu metode yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan auditor sangat diminati baik oleh klien maupun masyarakat umum dalam mengevaluasi hasil audit yang dilakukan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor antara lain stres kerja, ambiguitas peran, konflik peran, otonomi kerja, profesionalisme, pengalaman kerja, dan peningkatan komitmen organisasi masing-masing auditor saat melakukan audit (Pulungan, 2020)

kasus kinerja auditor, kementerian keuangan memaparkan tiga kelalaian Akuntan Publik (AP) dalam mengaudit laporan keuangan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk tahun 2018. Kementerian Keuangan melalui Pusat Pembinaan

Profesi Keuangan kemudian melakukan pemeriksaan terhadap Akuntan Publik Kasner Sirumapea dan KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan (anggota organisasi audit internasional BDO) yang melakukan audit atas Laporan Keuangan PT Garuda Indonesia Tbk tahun 2018. Pemeriksaan tersebut mendapati dua isu penting menyangkut standar audit dan sistem pengendalian mutu KAP.

Kementerian Keuangan menemukan telah terjadi pelanggaran atas Standar Audit (SA) Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) SA 315, SA 500, dan SA 560 yang dilakukan oleh Auditor dari KAP yang berpengaruh pada opini Laporan Auditor Independen (LAI). SA 315 adalah standar audit yang mengatur tentang pengidentifikasian dan penilaian risiko kesalahan penyajian material melalui pemahaman atas entitas dan lingkungannya, sementara SA 500 mengatur tentang bukti audit dan SA 560 mengatur bagaimana auditor mempertimbangkan peristiwa kemudian dalam auditnya. Isu kedua adalah KAP yang bersangkutan belum menerapkan sistem pengendalian mutu secara optimal terkait konsultasi dengan pihak eksternal.

Kepada PT Garuda Indonesia Tbk, OJK memberikan perintah tertulis untuk memperbaiki dan menyajikan kembali laporan keuangan tahunan tahun buku 2018 serta menjatuhkan sanksi administratif berupa denda sebesar 100 juta rupiah. Sanksi denda masing-masing sebesar 100 juta rupiah dikenakan kepada seluruh anggota direksi Garuda dan 100 juta rupiah secara tanggung renteng kepada seluruh anggota direksi dan dewan komisaris yang menandatangani Laporan Tahunan PT Garuda Indonesia Tbk tahun buku 2018(Hidayat, 2019)

kasus yang berkaitan dengan kinerja auditor. Dimana auditor Badan Pengawas Keuangan (BPK) menerima suap saat bertugas mengaudit Laporan keuangan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (KEMENDES PDTT). Auditor BPK dinyatakan terbukti menerima suap sebesar Rp. 300 juta agar memberikan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) terhadap Laporan Keuangan Kementerian Desa tahun 2016 Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Gabrilin, 2018). Selain itu, tetap terkait dengan kinerja auditor pada tahun 2018, ketika otoritas jasa keuangan memberlakukan sanksi administratif pada dua auditor dan perusahaan akuntan publik (KAP). Namun, pada kenyataannya kondisi kerja yang kurang kondusif dijalani oleh para auditor, dimana tingginya krisis moral yang ada di dunia kerja, hal ini dibuktikan dengan banyaknya kasus pelanggaran kode etik akuntansi, seperti di Indonesia yang baru terjadi yaitu kasus Sunprima Nusantara Pembiayaan Finance yang berdampak pada dihapusnya dua Akuntan Publik (AP) dan satu Kantor Akuntan Publik (KAP) yang melakukan audit atas laporan keuangan PT Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP Finance) dari daftar auditor OJK. Dua AP tersebut adalah AP Marlinna dan AP Merliyana Syamsul yang tergabung dalam KAP Satrio, Bing, Eny dan Rekan (Deloitte Indonesia). AP dan KAP yang akan mengaudit jasa keuangan haruslah auditor resmi yang terdaftar di OJK. Dengan sanksi pembatalan pendaftaran, otomatis AP dan KAP dimaksud tidak dapat melakukan proses audit jasa keuangan

Beberapa KAP di Yogyakarta masih rendah kinerja auditornya, disebabkan Sebagian besar auditor yang sudah memiliki pengalaman melakukan resign ke

KAP yang lebih besar, sehingga bekerja di KAP Yogyakarta hanyalah untuk sekedar mencari pengalaman. Hal ini menyebabkan auditor yang bekerja di KAP Yogyakarta merupakan auditor junior atau yang belum berpengalaman. Dampak dari auditor yang memiliki pengalaman melakukan resign itu menyebabkan kinerjanya mengalami penurunan dan mendapatkan keraguan terhadap masyarakat (Lele Biri, 2019)

Berdasarkan fenomena tersebut, untuk dapat menyimpulkan. Masih terdapat kasus-kasus terkait pekerjaan auditor yang berulang pada level auditor yang berbeda. Hal ini dapat terjadi karena adanya penurunan produktivitas auditor, juga karena auditor tidak dapat melakukan proses audit atau mendeteksi kecurangan yang terjadi karena kurangnya akuntabilitas auditor. Ambiguitas peran yang ditakdirkan untuk gagal dan pengalaman audit yang rendah, yang dimiliki auditor, Namun dapat juga disebabkan oleh kebutuhan pribadi auditor yang menyebabkan auditor bertindak menyimpang dari yang seharusnya, dan auditor perlu diberi perhatian khusus dalam pelaksanaan tugasnya di lembaga tersebut agar keragu-raguan publik dapat dihindari. dan dalam beberapa kasus ini berkurang (Andika & Martini, 2017)

Sederhananya, kinerja auditor adalah hasil dari pelaksanaan tugasnya sebagai auditor keuangan untuk jangka waktu yang telah ditentukan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang auditor, antara lain profesionalisme, pengalaman kerja, ambiguitas peran, dan otonomi kerja.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja auditor adalah profesionalisme. Profesionalisme adalah tanggung jawab untuk melakukan lebih dari sekedar

memenuhi kewajiban pribadi, persyaratan hukum dan norma sosial. Profesionalisme bagi akuntan adalah sikap bertanggung jawab terhadap profesi, aturan, hukum, klien dan masyarakat pada umumnya, terutama yang menggunakan laporan keuangan. Hal ini meyakinkan bahwa sikap profesional diperhitungkan untuk semua profesi untuk memenangkan kepercayaan masyarakat. Perilaku profesional dapat dinilai dari berbagai bidang, salah satunya adalah kemampuan yang tinggi, tanggung jawab yang baik, sehingga sikap terhadap profesionalisme akan sangat mempengaruhi kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian Kusnadi dkk (2015), Vedatama (2016) dan Istiariani (2018) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian Herlina dkk (2019) menunjukkan bahwa hasil profesionalisme tidak mempengaruhi pekerjaan auditor.

Faktor kedua adalah pengalaman. Pengalaman merupakan faktor penting dalam kompetensi auditor. Susetyo (2009) menyatakan pengalaman profesional dapat diukur dengan posisi dalam struktur pekerjaan, masa kerja, keterampilan auditor dan auditor yang telah mengikuti pelatihan utama. Menurut Saputra dkk. (2016) Pengalaman bertahun-tahun dalam bidang auditing dilihat dari berapa lama seorang auditor telah bekerja dan berapa banyak tugas audit yang telah dilakukannya, hal ini dapat dilihat dari pengalamannya sebagai auditor. Dengan demikian, semakin banyak pengalaman sebagai seorang auditor, semakin cakap dan berpengalaman auditor tersebut dalam melaksanakan tugas dan kegiatan yang diauditnya. Menurut penelitian Saraswati et al.(2018) dan

Katili et al.(2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan pada I Gede et al.(2021) pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor selanjutnya adalah Ambiguitas Peran, auditor sering menemui *role ambiguity* atau ambiguitas peran. Ambiguitas peran adalah kurangnya informasi yang diperoleh seseorang saat menjalankan perannya sesuai dengan tugas yang diberikan. Ketidakpastian ini dapat mengurangi tingkat kepercayaan apakah informasi yang diperoleh selama audit keuangan objektif dan relevan atau tidak, dan dapat menyebabkan kepuasan auditor atau menguranginya. Jadi tingkat produktivitas auditor dapat berkurang karena ambiguitas peran. Menurut penelitian Saraswati et al (2018), ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan pada penelitian Kirana (2022), ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja auditor adalah otonomi. Menurut Fiskal et al. (2012: 282) Dalam akuntansi, pengertian Otonomi adalah tingkat kearifan, kemandirian dan kebebasan untuk merencanakan pekerjaan dan menentukan metode mana yang akan digunakan dalam menyelesaikan suatu tugas. Otonomi juga memiliki efek positif pada karyawan, yang mengalami peningkatan emosi sehubungan dengan tekanan dan ketegangan. Karena auditor senior di perusahaan memiliki lebih banyak otonomi, mereka juga diharapkan untuk bekerja dengan baik. Di setiap kelompok perusahaan, orang-orang yang diberi otonomi lebih diharapkan dapat bekerja dengan baik. Hal ini didukung oleh penelitian Prasetya, dkk (2019) dan Kirana (2022) yang

menunjukkan bahwa otonomi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan menurut Desi Mayasari (2018) Otonomi tidak mempengaruhi pekerjaan auditor.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja auditor dengan variabel independent (variabel bebas) yaitu profesionalisme, pengalaman kerja, otonomi kerja dan peran. ambiguitas pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta. Oleh karena itu, tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (studi empiris pada KAP Surakarta dan Yogyakarta)”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih terdapat kasus dimana kinerja auditor masih rendah sehingga mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap hasil kerja auditor.
2. Adanya ketidakkonsistenan dari hasil penelitian sebelumnya

1.3 batasan masalah

Setiap penelitian pada dasarnya memiliki keterbatasan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menghindari perluasan topik pembahasan dan penyimpangan yang dilakukan oleh peneliti. Berdasarkan identifikasi masalah, pembahasan lebih lanjut dalam penelitian ini dibatasi pada dampak profesionalisme, pengalaman kerja, ambiguitas peran dan otonomi kerja

terhadap pekerjaan auditor. Penelitian ini dilakukan di Kantor Audit Publik (KAP) Surakarta dan Yogyakarta.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Profesionalisme Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor?
2. Apakah Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor?
3. Apakah Otonomi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor?
4. Apakah Ambiguitas Peran Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Auditor?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini dapat dikaji sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui/ Membuktikan Profesionalisme Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor
2. Untuk Mengetahui/ Membuktikan Pengalaman Kerja Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor
3. Untuk Mengetahui/Membuktikan Autonomi Kerja Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor
4. Untuk Mengetahui/Membuktikan Ambiguitas Peran Pengaruh Negatif Terhadap Kinerja Auditor

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Peneliti Besar harapan peneliti agar penelitian ini dapat bermanfaat dalam mengembangkan pengetahuan, pemahaman dan pengalaman peneliti serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu khususnya di bidang audit.

Selain itu, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan data yang cukup mengenai dampak profesionalisme, pengalaman kerja, ambiguitas peran, dan otonomi dalam bekerja terhadap kinerja auditor.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat bagi perusahaan, penulis, dan institusi antara lain dapat dipraktekkan dengan cara sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP)

Memberikan informasi kepada kantor akuntan publik untuk mengevaluasi kebijakan yang dapat diterapkan untuk mengatasi dan mencegah kemungkinan pergantian staf di kantor akuntan publik dan mencegah terjadinya kecurangan dalam proses audit.

2. Bagi Auditor

Diharapkan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dan selanjutnya meningkatkan kinerja auditornya. Dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik terutama pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Surakarta dan Yogyakarta.

3. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi penambahan referensi dan pedoman bagi institusi di perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta serta menambahkan informasi dan pengetahuan serta minat mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya pada program study Akuntansi Syariah.

1.7 Sistematika Penulisan

Secara garis besar, pembahasan penelitian ini dibagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai tinjauan teori dan konsep yang digunakan sebagai acuan perbandingan untuk membahas masalah yang diteliti, meliputi profesionalisme, pengalaman kerja, otonomi kerja, ambiguitas peran, pembahasan tentang penelitian-penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, uji kualitas data, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum penelitian, hasil analisis data dan pembahasan tentang hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dan keterbatasan dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang diambil berdasarkan hasil analisis data.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Theory Auditing

Menurut Soekrisno Agoes teori auditing merupakan tuntutan untuk melaksanakan audit yang bersifat *normative*. Dalam melakukan audit, seorang auditor menerapkan prosedur audit sesuai dengan standar yang diterima oleh umum. Untuk menetapkan standar diperlukan konsep yang mendasari sehingga standar tersebut dapat dijabarkan dalam prosedur yang dapat digunakan pada audit. Konsep kehati-hatian dalam pemeriksaan didasarkan pada isu pokok tingkat kehati-hatian yang diharapkan pada auditor yang bertanggungjawab dalam auditing disebut sebagai prudent auditor. Tanggungjawab yang dimaksud adalah tanggungjawab seorang profesional dalam melaksanakan tugasnya. Konsep ini lebih dikenal sebagai konsep konservatif.

Sebagai manusia, seorang auditor tidak akan lepas dari kemungkinan berbuat kesalahan. Namun demikian sebagai seorang profesional auditor dituntut melakukan pekerjaannya dengan tingkat kehati-hatian yang tinggi. Konsep ini diprediksikan untuk mengurangi timbulnya kesalahan yang diakibatkan oleh kesalahan manusiawi tersebut. Masalahnya adalah sejauh mana batas tanggungjawab atas tingkat kehati-hatian tersebut bagi seorang auditor terhadap kliennya dan pengguna informasi keuangan lainnya. Hingga saat ini belum ada batasan yang jelas mengenai masalah tersebut.

2.2 Teori Motivasi

Menurut Akhmad Sudrajat teori motivasi adalah teori yang mengulas mengenai motivasi serta mengelompokkannya menjadi beberapa bentuk dari kurun waktu ke waktu. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat presentasi dan antusiasinya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang. Sedangkan dalam konteks studi psikologi, Abin syamsuddin makmum mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya: (1) durasi kegiatan; (2) frekuensi kegiatan; (3) persistensi pada kegiatan; (4) ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan; (5) devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan; (6) tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan; (7) tingkat kualifikasi prestasi atau produk (out put) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan; (8) arah sikap terhadap sasaran kegiatan

2.1.1 Kinerja

Kinerja secara etimologis berkaitan dengan istilah prestasi kerja. Menurut (Wintari et al., 2022) kinerja adalah hasil akhir kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang).

Menurut (Pulungan, 2020) Pelaksanaan tugas oleh auditor adalah hasil kerja yang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya, dan merupakan salah satu indikator untuk menilai layak atau tidaknya tugas tersebut. Kinerja auditor menjadi perhatian utama klien dan publik ketika mengevaluasi hasil audit. Kinerja auditor dipengaruhi oleh beberapa faktor. Di antaranya adalah adanya profesionalisme dalam tanggung jawab pekerjaan, pengalaman profesional dalam melakukan proses audit atau mendeteksi kecurangan, ambiguitas peran yang dialami auditor, dan otonomi. Setiap individu adalah orang yang mendorong pelaksanaan tugas audit.

2.1.2 Profesionalisme

Profesionalisme memiliki lima ukuran menurut (Saraswati & Badera, 2018) merupakan Dedikasi terhadap profesi dapat dilihat dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilan, serta kewajiban sosial. Independensi didefinisikan sebagai pendapat profesional seseorang, Tidak ada tekanan eksternal. Regulasi profesi mengasumsikan bahwa yang berwenang menilai kerja profesional adalah

rekan seprofesi dan bukan orang luar yang tidak memiliki kompetensi di bidang yang sesuai dengan pekerjaannya. Hubungan profesional adalah aspek penting dari suatu pekerjaan, dan melalui hubungan profesional ini bisa membangun kesadaran profesional.

Menurut (Saraswati & Badera, 2018) Profesionalisme adalah tanggung jawab untuk bertindak melebihi tanggung jawab sendiri dan memenuhi persyaratan hukum dan peraturan masyarakat. Profesionalisme bagi akuntan berarti bertindak secara bertanggung jawab terhadap profesinya, peraturan, hukum, klien dan masyarakat. Fakta menunjukkan bahwa semua profesional memperhitungkan perilaku profesional mereka untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat.

2.1.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai faktor penting dalam memprediksi serta menilai kinerja auditor dalam melaksanakan pemeriksaan. (Saraswati & Badera, 2018), menyatakan Pengalaman auditor, membantu auditor meningkatkan pengetahuan mereka tentang kesalahan dan kecurangan. Auditor yang berpengalaman adalah auditor yang mampu mengidentifikasi, memahami, bahkan menginvestigasi mengapa kecurangan tersebut terjadi, sehingga kualitas audit yang dihasilkan lebih unggul dari auditor yang belum berpengalaman. Secara umum diyakini bahwa seseorang mengalami stres kerja dan tekanan peran di tempat kerja ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang berada di luar kemampuan individu mereka. Tuntutan profesional terhadap pemeriksa dapat menimbulkan stres kerja bagi pemeriksa. Pengalaman juga memungkinkan pemeriksa untuk mengatasi hambatan dan masalah dalam menjalankan tugasnya,

serta mengendalikan kecenderungan emosional terhadap pihak yang diuji. Selain keahlian, pengalaman auditor memberikan kontribusi yang relevan untuk meningkatkan kompetensi auditor dan kualitas audit.

2.1.4 Otonomi Kerja

Job Autonomy atau Otonomi Kerja yaitu tindakan kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dipunyai oleh seorang dalam merencanakan pekerjaan dan memutuskan metode yang akan digunakan dalam melaksanakan tugasnya. (Yudha et al., 2021) mengembangkan tiga skala penilaian aspek otonomi: *Work Method Autonomy, Work Schedule Autonomy, Dan Work Criteria*. Otonomi penting karena membantu menyeimbangkan karakter dan pencapaian individu. Ini adalah panduan yang memungkinkan orang mengekspresikan diri dan menentukan langkah-langkah yang perlu mereka ambil untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Orang yang bertanggung jawab atas organisasi dapat menggunakan otonomi untuk membantu memotivasi orang untuk melakukan yang terbaik.

2.1.5 Ambiguitas Peran

Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh (Saraswati & Badera, 2018) menyatakan bahwa Ambiguitas peran adalah ketika orang tidak memahami apa peran mereka seharusnya, dan mereka merasa tidak dapat melakukannya dengan baik. Hal ini dapat terjadi ketika orang tidak memiliki semua informasi yang mereka perlukan tentang pekerjaan mereka, atau ketika mereka tidak memahami ekspektasi terkait dengan peran mereka.

Singkatnya, orang-orang yang mengalami ambiguitas peran adalah ketika mereka tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka. Menurut kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh biro Bahasa alkemis (2014:17), ambiguitas peran yang berkepanjangan dapat menyebabkan ketidakpuasan akan suatu pekerjaan, mengklis kepercayaan diri, dan kinerja pekerjaan yang buruk.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian, Nama Jurnal, Volume Dan Alamat	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yessie, Afly (2019)	<i>Factors Affecting Auditor Performance: Ambiguity Of Role, Experience And Professional Ethics</i>	Variabel Independent (X: <i>Professional Ethcis, Role Ambiguty, Dan Experience</i>) Variabel Dependen (Y: Kinerja Uditor)	Hasil Pada Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Etika Profesi Dan Pengalam Kerja Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Auditor, Sedangkan Role Ambiguity Tidak Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Auditor.
2	Adelia Lukyta Arumsari Dan I Ketut Budiarta (2016)	Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Public Di Bali E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis	Variabel Independent (X: Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan) Variabel Dependen (Y: Kinerja Uditor)	Hasil Pada Penelitian Ini Yang Menunjukkan Bahwa Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh Positif Pada Kinerja

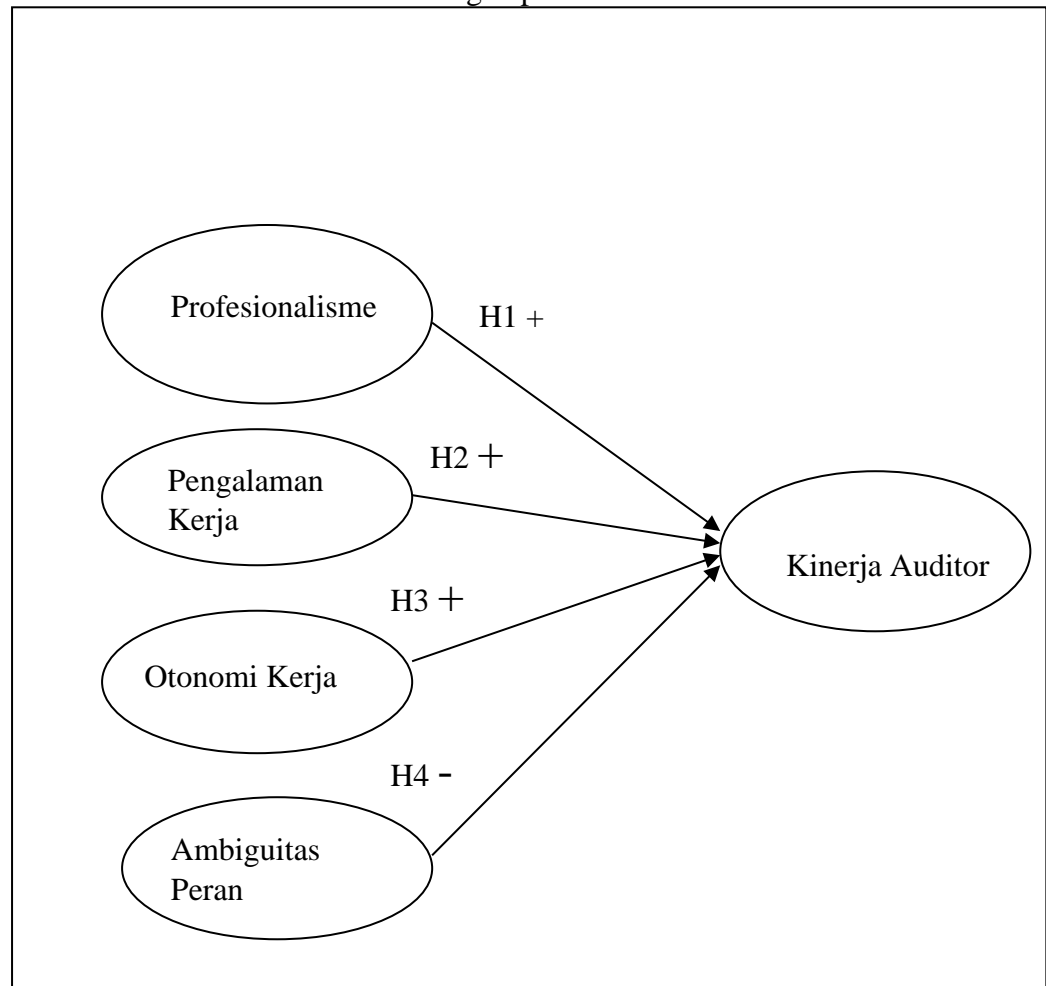
		Universitas Udayana		Auditor.
3	Kirana, Chandra Galih Dan Ichrom, Muhammad (2019)	Pengaruh Otonomi, Ambiguitas Peran Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Public (Kap) Di Jakarta Selatan Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Ekonomi. Vol.4	Variabel Independent (X: Otonomi, Ambiguitas Dan Profesionalisme) Variabel Dependen (Y: Kinerja Uditor)	Hasil Pada Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Ambiguitas Peran Tidak Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Auditor, Sedangkan Otonomi Dan Profesionalisme Memiliki Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja Auditor.
4	Kirana, Chandra Galih (2022)	Pengaruh Otonomi Audit Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Ekonomi. Vol.7	Variabel Independent (X: Otonomi Audit Dan Ambiguitas Peran) Variabel Dependen (Y: Kinerja Uditor)	Hasil Pada Penelitian Ini Menunjukkan Bawa Ambiguitas Peran Tidak Berpengaruh Dan Signifikan Terhadap Kinerja Auditor, Sedangkan Otonomi Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Auditor.
5	Saraswati, Dea Sagung Agung Anak Dan Badera, Nyoman Dewea (2018)	Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Pada Kinerja Auditor Kap Di Bali E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana	Variabel Independent (X: Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran) Variabel Dependen (Y: Kinerja Auditor)	Hasil Pada Analisis Ini Menunjukkan Bahwa Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Dan Ketidakjelasan Peran Memiliki Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja Auditor, Sedangkan Konflik Peran Memiliki Pengaruh Yang Negative Terhadap Kinerja Auditor.
6	I Gede Bhaskara	Analisis Factor-Faktor Yang	Variabel Independent (X:	Hasil Pada Penelitian Ini

	Yuda, I Gede Cagyadi Putra, An Made Edy Septian Santoso (2021)	Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Public Di Bali	Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, budaya kerja, Dan etika profesi) Variabel Dependen (Y: Kinerja Auditor)	Menunjukkan Bahwa Titik Pendidikan, Pengalam Kerja, Dan Motivasi Tidak Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Auditor, Sedangkan Profesionalisme, Budaya Kerja Dan Etika Profesi Memiliki Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja Auditor Di KAP Bali
7	Ni Komang Dina Sintyawati, Ni Putu Ayu Kusuma, Dan Ni Wayana Alit Erlina Wati (2021)	Factor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Public Di Denpasar	Variabel Independent (X: Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Independensi) Variabel Dependen (Y: Kinerja Auditor)	Hasil Pada Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Pengalam Kerja, Dan Independensi Memiliki Pengaruh Yang Negative Terhadap Kinerja Auditor, Sedangkan Kompetensi Memiliki Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja Auditor.
8	Bahtiar Effendi (2019)	<i>Role Conflict, Role Ambiguity, Independensi</i> Dan Kinerja Auditor (Study Pada Kantor Akuntan Public Di Jakarta)	Variabel Independent (X: Role conflict, role ambiguitas, dan independensi. Variabel Dependen (Y: Kinerja Auditor)	Hasil Pada Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa <i>Role Conflict, Role Ambiguity, Dan Independensi</i> Tidak Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Auditor KAP Di Wilayah Jakarta.
9	Meity Katili, Grace Nangol, Dan Hendrik Gamaliel (2017)	Analisis Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Dan	Variabel Independent (X: kecapakan profesional, integrasi, Pengalaman	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kecapakan profesional, integritas pengalam

		Kabupaten Kota Gorontalo	Kerja, Dan komitmen pimpinan) Variabel Dependen (Y: Kinerja Auditor)	kerja, dan komitmen pimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor.
10	Andika, tria & martini (2017)	Pengaruh pengalaman, kompetensi profesional, kecerdasan intelektual, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. (studi empiris pada KAP wilyah Jakarta batara & Jakarta selatan)	Variabel Independent (X: Pengalaman Kerja, kompetensi professional, kecerdasan intelektual, Dan komitmen organisasi) Variabel Dependen (Y: Kinerja Auditor)	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengalam dan kecerdasan intelektual memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan kompetensi professional dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.
11	Wintari, ni made & dkk	Pengaruh tingkat Pendidikan, motivasi, pengalam kerja, kompleksitas tugas, dan independensi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan public di bali	Variabel Independent (X: tingkat pendidikan, Pengalaman Kerja, motivasi, kompleksitas tugas Dan independensi) Variabel Dependen (Y: Kinerja Auditor)	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan dan independensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor, sedangkan motivasi, pengalam kerja, dan kompleksitas tugas tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka penelitian



2.4 Hipotesis

1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Profesionalisme adalah sikap melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan bersungguh-sungguh. Jika auditor tidak menyampaikan laporan tepat waktu, profesionalismenya sebagai auditor akan terganggu. Berdasarkan teori audit, tanggung jawab merupakan sikap profesional yang harus ada pada auditor, dan dalam rangka meningkatkan kinerja dan memperoleh

kepercayaan publik, auditor melakukan pekerjaan audit sesuai dengan prosedur dan standar yang berlaku. harus dipenuhi dan diselesaikan. Dengan kata lain, akuntan profesional harus menghindari penipuan dan kelalaian. Oleh karena itu, ketika profesionalisme diterapkan pada auditor, hasilnya adalah peningkatan kinerja auditor. Auditor yang profesional akan menghasilkan kinerja yang berkualitas (Eka, 2018). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi, dkk (2015), Wedatama (2016), dan Istiariani (2018) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditors. Dapat menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

$H_1 =$ profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

2. Pengaruh Pangalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Pengalaman adalah salah satu sumber meningkatnya keahlian seorang auditor yang berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang audit dan akuntansi (Andika & Martini, 2017) Auditor yang berpengalaman merupakan seorang akuntan yang dapat mengidentifikasi, memahami, bahkan mencari penyebab di balik terjadinya fraud tersebut. Berdasarkan teori audit, lamanya pekerjaan dan banyaknya tugas pemeriksaan yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja auditor akan semakin baik dan handal. Kinerja auditor yang dihasilkan lebih baik daripada auditor yang tidak berpengalaman. Seorang auditor dapat mengidentifikasi, memahami, dan bahkan mencari tahu yang menyebabkan kecurangan-kecurangan tersebut terjadi. Berdasarkan teori auditing, lamanya bekerja dan banyaknya tugas pemeriksaan yang telah dilakukan itu akan menunjukkan kinerja auditornya semakin baik dan dapat dipercaya. Sehingga

kinerja audit yang dihasilkan akan lebih baik daripada auditor yang belum berpengalaman. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh katili, dkk (2017), saraswati, dkk (2018), dan Gitania (2017) menunjukkan hasil bahwa pengalam kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dapat menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₂= pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

3. Pengaruh Otonomi Terhadap Kinerja Auditor

Otonomi kerja adalah tindakan kebebasan, kemandirian dan keahlian dalam merencanakan pekerjaan dan memutuskan cara yang akan digunakan dalam melaksanakan pekerjaan itu. Menurut teori motivasi, seseorang tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik kecuali didukung oleh kemampuan diri sendiri. Namun, kemampuan tersebut belum cukup untuk menjamin performa terbaik. Oleh karena itu, individu perlu dimotivasi untuk melakukan yang terbaik, dan kelompok dalam perusahaan diharapkan tampil lebih baik dengan orang-orang yang lebih mandiri. Hal ini didukung oleh penelitian Prasetya, dkk (2019), Galih (2022), dan Galih, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa otonomi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dapat menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₃ = Otonomi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

4. Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor

Ambiguitas Ambiguitas peran adalah ketidakjelasan tentang sebuah informasi yang didapatnya. Beberapa orang mungkin mengalami ambiguitas peran jika mereka merasa kurang jelas tentang ekspektasi pekerjaan mereka.

Informasi yang tidak memadai diperlukan untuk melakukan pekerjaan atau deskripsi pekerjaan yang tidak jelas. Menurut teori auditing, informasi penting bagi auditor untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya kepada setiap orang. Semakin tinggi ambiguitas peran yang dihadapi auditor, semakin rendah tingkat kinerjanya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Agustina (2019), Galih (2022), dan Galih, dkk (2019) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran dapat berdampak negatif signifikan terhadap kinerja pemeriksa. Dapat menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₄= Ambiguitas Peran memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan wilayah penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April-Juni 2023, penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Public (KAP) di kota Semarang, Surakarta, dan Yogyakarta. Nama dan alamat KAP diambil dari direktori KAP Per-April 2023 yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Public Indonesia (IAPI).

3.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, kuantitatif dengan menggunakan data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui perantara. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific, obyektif, terukur, dan sistematis (Sugiyono, 2016)

Data primer yang digunakan berupa data subyek (*self report data*) yang berupa opini dan karakteristik dari responden. Data primer dalam penelitian ini berupa:

1. Karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, posisi di KAP dan lama berprofesi sebagai auditor.

2. Opini atau tanggapan responden atas profesionalisme, otonomi kerja, pengalaman kerja, ambiguitas peran, dan kinerja auditor dari akuntan profesional yang bekerja pada KAP di Surakarta, dan Yogyakarta

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada KAP di Surakarta dan Yogyakarta. Nama dan alamat KAP diambil dari direktori KAP 2023 yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntansi Public Indonesia (IAPI) yang bekerja sama dengan direktorat pembinaan dan jasa penilai Dirjen Lembaga Keuangan Departemen Keuangan Republik Indonesia.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

NO	NAMA KAP	KOTA
1.	KAP Prayamta, Dr.,Cpa	Surakarta
2.	KAP Wartono dan Rekan	Surakarta
3.	KAP Ganung AB	Surakarta
4.	KAP Agus Wahjono	Yogyakarta
5.	KAP inarejz kumalawarta, Drs	Yogyakarta
6.	KAP Dian Utami	Yogyakarta
7.	Florentina Widita Sari, S.E., M.Acc., Cpa., Ak.	Yogyakarta
8.	KAP Hadiono dan Rekan	Yogyakarta

9.	KAP Henry, Drs. & Sugeng	Yogyakarta
10.	KAP Indarto Dan Yudhika	Yogyakarta
11.	KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji dan Rekan	Yogyakarta
12.	KAP R. D. Anto Widiyatmoko	Yogyakarta
13.	KAP Sandra Pracipta, Cpa	Yogyakarta
14.	KAP DRS. Seoroso Donosapoetra, M.M	Yogyakarta

3.3.1 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan Teknik pengambilan sampel yang tepat.

Teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik *sampling* yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling*.

Menurut (Sugiyono, 2016) definisi *nonprobability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau sering disebut juga *sensus*. Menurut (Sugiyono, 2016) pengertian *sampling jenuh* adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang

sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu 78 kuesioner.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kinerja auditor pada KAP. Kriteria syarat yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Auditor yang melaksanakan pekerjaan dibidang auditing
2. Auditor yang memiliki latar belakang pendidikan minimal D3 jurusan akuntansi
3. Auditor yang memiliki pengalaman profesi sebagai auditor minimal 1 tahun.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, jumlah sampel dari populasi ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh Yaitu ditentukan dengan mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. pemilihan sampel adalah seorang auditor yang bekerja di KAP dan minimal telah bekerja 1 tahun atau lebih.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuesioner (angket). Data dikumpulkan melalui perwakilan. Metode penelitian ini menggunakan kuesioner terstruktur yang menyajikan kepada responden serangkaian pertanyaan tertulis dan tanggapan berdasarkan kriteria spesifik responden. Pertanyaan tentang demografi responden, dan pendapat atau jawaban tentang pengalam kerja, ambiguitas peran

profesionalisme, otonomi, dan kinerja auditor dari seorang akuntan profesional yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Surakarta dan Yogyakarta.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan langsung oleh surveyor dan didistribusikan langsung ke Kantor Akuntan Publik (KAP) yang disurvei di Surakarta dan Yogyakarta. Kuesioner ini menggunakan model pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan satu lawan satu dengan alternatif jawaban yang sudah dilampirkan, memungkinkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Setiap kuesioner disertai dengan surat yang meminta responden untuk mengisi kuesioner. Surat permohonan berisi identitas peneliti, tujuan penelitian dilakukan, dan jaminan kerahasiaan data penelitian.

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju

Skala 2 : Tidak Setuju

Skala 3 : Netral

Skala 4 : Setuju

Skala 5 : Sangat Setuju

3.6 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

3.6.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (Dependet Variable)

Variabel terikat atau variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi, dibatasi, dan bergantung pada variabel lain yaitu variabel

independen sugiyono (tahun) Kinerja auditor (Y) merupakan variabel dependen (variabel terikat) pada penelitian ini.

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh auditor dalam mengaudit laporan keuangan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas atau independent variable (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan munculnya variabel terikat (Sugiyono, 2016) Variabel bebas dalam penelitian ini adalah profesionalisme (X1), pengalaman kerja (X2), ambiguitas peran (X3), dan otonomi (X4).

3.6.2 Definisi Oprasional Variabel

Tabel 3.2
Definisi oprasional variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala Pegukuran
1.	Profesionalisme	Profesionalisme adalah tanggung jawab yang diberikan kepada para profesional untuk melayani kepentingan publik. Ukuran profesionalisme ini menggunakan dimensi biografis untuk mengukur sejauh mana seseorang menjalankan kewenangannya (anak agung, 2018).	1. kepemimpinan 2. pengambilan alih tanggung jawab 3. orang yang bertanggung jawab 4.cenderung memimpin 5. tanggung jawab dalam pekerjaan 6. tanggung jawab sebagai pegawai.	1 s/d 5 Skala Likert
2.	Pengalaman kerja	Pengalaman adalah ukuran lamanya waktu atau jam kerja yang diperlukan seseorang untuk memahami dan melaksanakan suatu tugas pekerjaan dengan baik. Konsep pengalaman yang dimaksud dalam penelitian ini adalah waktu yang digunakan selama	1.Lamanya bekerja sebagai auditor 2.Banyaknya penugasan yang pernah ditangani.	1 s/d 5 Skala Likert

		menjalankan profesi audit. (Galih 2022).		
3.	Ambiguitas peran	<i>Ambiguitas peran</i> atau ambiguitas kerja adalah tkurangnya informasi yang berkaitan dengan evaluasi pengawasan kerja seseorang, tentang peluang-peluang kenaikan karir, cakupan tanggung jawab, dan pengharapan-pengharapan si penyampai peran (Galih, 2022).	1.Mengetahui pasti wewenang yang dimiliki 2.Mengetahui pasti arah dan tujuan pekerjaan 3.Mengetahui pasti alokasi waktu kerja 4.Mengetahui secara jelas pertanggungjawaban yang dimiliki 5.mengetahui pasti apa yang diharapkan 6.mendapatkan penjelasan tentang apa yang harus dilakukan.	1 s/d 5 Skala Likert
4.	Otonomi kerja	Otonomi merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (Galih, 2022).	1.Independensi pada pekerjaan 2.Wewenang jabatan 3.Partisipasi penetapan tujuan 4.Kebebasan dalam menerapkan professional judgment.	1 s/d 5 Skala Likert
1.	Kinerja auditor	Kinerja auditor adalah hasil yang dicapai auditor dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya untuk menentukan apakah pekerjaan yang dilakukan sudah baik atau sebaliknya.(Galih, 2019).	1.Penilaian kualitas pekerjaan 2.Penilaian kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan 3.penilaian seberapa besar evaluasi yang diterima dari supervisor 4.penilaian kualitas hubungan dengan klien	1 s/d 5 Skala Likert

			5.penilaian kemampuan dalam mengatur waktu dan biaya 6.penilaian seberapa besar penghormatan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan.	
--	--	--	--	--

3.7 Teknis Analisis

Analisis data adalah salah satu proses yang bertujuan untuk menyederhanakan suatu data ke dalam bentuk untuk mudah dibaca dan diinterpretasikan. Penggunaan teknik kuantitatif diharapkan dapat memberikan ukuran tanggapan responden yang lebih akurat dan teknik statistik dapat digunakan untuk mengolah data yang terkuantifikasi.

3.7.1 Analisis Statistic Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan sampel data yang dikumpulkan dalam kondisi sebenarnya dan tidak dimaksudkan sebagai kesimpulan umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016). Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan tinjauan demografis responden pada penelitian dan deskripsi variabel pada penelitian ini (Profesionalisme, Otonomi Pekerjaan, Pengalaman Kerja, Ambiguitas Peran, dan Kinerja Auditor).

3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2016) instrument yang valid berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam mendapatkan atau mengukur data itu valid,

valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan dari data yang sudah terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Menurut (Sugiyono, 2016) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, instrumen yang reliabel belum tentu valid, pada dasarnya reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk menguji validitas instrumen maka dari itu instrumen yang valid pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen masih perlu dilakukan, hasil penelitian yang reliabel jika terdapat adanya persamaan data dalam waktu yang berbeda kalau objek sebelumnya menunjukkan warna merah, maka sekarang dan besokpun akan tetap berwarna merah. Reliabilitas diukur dengan bantuan SPSS 23 *for windows* yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan statistik *Cronbach Alpha* lebih dari 0.05 (Somantri & Muhidin, 2014)

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dilakukan terlebih dahulu sebelum menguji hipotesis model regresi berganda, dalam uji asumsi tradisional terdapat uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas dan terikat dari suatu model regresi berdistribusi normal. Model

regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode grafik (Sunjoyo et al., 2013).

Metode grafis yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah dengan melihat plot distribusi normal. Jaringan normal digunakan untuk membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Kriteria yang menentukan untuk analisis ini adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas ketika data tersebar di sekitar diagonal sebagai representasi dari pola distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel dalam model regresi menunjukkan korelasi antar variabel bebas (independen) (Sunjoyo et al., 2013) Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen berkorelasi, mereka tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebasnya nol.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, digunakan: (1) nilai tolerance dan (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini membuktikan bahwa setiap variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel dependen (variabel terikat) dan merupakan regresi terhadap variabel independen lainnya.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variansi dari satu observasi residual ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika masih ada penyimpangan dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, dikatakan homoskedastisitas, dan jika berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik memiliki homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas (Sunjoyo et al., 2013)

Salah satu cara untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan menguji scatterplot yang berisi prediksi variabel dependen ZPRED dan residualnya (SRESID). Pola titik-titik yang konstan (bergelombang, bersisik) menunjukkan bahwa terjadi distribusi yang tidak merata. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik di atas dan di bawah sumbu y angka 0 tersebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain melihat scatterplot, dapat juga menggunakan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresi residual absolut dari variabel independen. Jika nilai uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat heteroskedastis, begitu pula sebaliknya.

3.7.4 Metode Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, menggunakan metode regresi berganda untuk mengolah data penelitian. Analisis ini menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu profesionalisme (X1), pengalaman kerja

(X2), otonomi kerja (X3), dan ambiguitas peran (X4) terhadap kinerja (Y).
digunakan untuk menentukan.

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y = variabel *kinerja*

X1 = variabel *profesionalisme*

X2 = variabel *pengalam kerja*

X3 = variabel *otonomi kerja*

X4 = variabel *ambiguitas peran*

β = koefisien regresi

e = variabel pengganggu (*error*)

3.7.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F untuk uji serentak dan uji t untuk uji parsial.

1. Uji F

Pengujian pengaruh variabel bebas terhadap perubahan nilai variabel terikat secara bersama-sama (simultan) dilakukan dengan menguji besarnya perubahan nilai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai dari semua variabel. variabel bebas. Pentingnya penelitian berdasarkan nilai probabilitas hasil penelitian.

2. Uji t

Uji-t digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel X (profesionalisme, pengalaman kerja, otonomi kerja, dan ambiguitas peran) terhadap variabel Y (kinerja).

3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien uji berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan perubahan variabel dependen. Nilai yang hampir sama berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (Sunjoyo et al., 2013)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Gambaran Obyek Penelitian

Kantor akuntan publik (KAP) merupakan obyek pada penelitian kali ini, yang dimana badan usaha yang sudah mendapatkan ijin dari Menteri keuangan atau pejabat lain yang berwenang sebagai wadah bagi akuntan publik dalam memberikan jasanya. Sedangkan akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh ijin dari kementerian keuangan atau pejabat yang berwenang untuk memberikan jasa.

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengantar langsung kuesioner kepada kantor akuntan publik yang ada di Surakarta dan Yogyakarta. Dari 14 KAP yang ada di Surakarta dan Yogyakarta, hanya 11 KAP saja yang mau menerima kuesioner. Masing-masing KAP diberikan 10 kuesioner, yang ditujukan kepada auditor yang bekerja di KAP tersebut dan diberikan batas waktu untuk mengisi kuesioner selama satu minggu. Dari rencana kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 110 buah, yang Kembali yaitu 93 buah, sedangkan yang dapat di olah yaitu 78 buah.

Tabel 4.1
Daftar KAP Yang Menerima Kuesioner

No	Nama KAP	Kues Disebar	Kues Diterima	Kues Diolah
1	KAP Ganung AB	10	5	5
2	KAP Wartono dan Rekan	10	10	5
3	KAP Prayamta, Dr.,Cpa	10	10	10
4	KAP Dian Utami	10	10	5
5	KAP Florentina Widita Sari, S.E., M.Acc., Cpa., Ak.	10	10	10
6	KAP Hadiono dan Rekan	10	10	10
7	KAP Drs. Soeroso Donosapoetro	10	10	5
8	KAP Indarto Dan Yudhika	10	10	10
9	KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji dan Rekan	10	3	3
10	KAP R. D. Anto Widiyatmoko	10	10	5
11	KAP Sandra Pracipta, Cpa	10	10	10
Jumlah		110	93	78

4.2 Deskripsi Responden

Deskripsi profil responden terdiri dari jenis kelamin, usia, gelar atau tingkat Pendidikan yang dicapai, lamanya bekerja serta jenjang profesi dalam KAP. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan public (KAP) di kota Surakarta dan Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengantar langsung kuesioner kepada responden. Penyebaran kuesioner ini dimulai pada tanggal 15 mei-23 mei 2023. Dari rencana kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 110 buah, yang diterima atau yang Kembali itu 93 buah, sedangkan yang dapat diolah yaitu 78

buah. Hal tersebut dikarenakan responden yang mengisi kuesioner itu belum lama menjalani profesi sebagai auditor.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	36	46.2	46.2	46.2
	Wanita	42	53.8	53.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Sumber Data Primer SPSS 2023

Pada tabel diatas dilihat bahwa terdapat sebanyak 36 orang atau 46.2% responden yang berjenis kelamin pria atau laki-laki dan terdapat 42 orang atau 53.8% responden yang berjenis kelamin Wanita atau perempuan. Dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) didominasi oleh Wanita sebesar 53.8%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3
karakteristik Responden Berdasarkan Umur
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	46	59.0	59.0	59.0
	26-30	27	34.6	34.6	93.6
	31-35	4	5.1	5.1	98.7
	46-50	1	1.3	1.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Sumber data primer SPSS 2023

Pada tabel diatas menunjukkan hasil terdapat 46 responden atau 59% berusia 21-25, 27 responden atau 34.6% berusia 26-30, 4 responden atau 5.1% berusia 31-35 dan 1 responden atau 1.3% bersuia 46-50.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	13	16.7	16.7	16.7
	S1	63	80.8	80.8	97.4
	S2	2	2.6	2.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Sumber data primer SPSS 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 13 responden atau 16.7% Pendidikan terakhir D3, 63 responden atau 80.8% Pendidikan terakhir S1, dan 2 responden atau 2.6% Pendidikan terakhir S2. Dapat disimpulkan bahwa auditor di kantor akuntan public (KAP) kota Surakarta dan Yogyakarta itu rata-rata Pendidikan terakhirnya yaitu S1.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/ Jejang Profesi

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/ Jenjang Profesi

		Profesi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Junior Auditor	65	83.3	83.3	83.3
	Senior Auditor	12	15.4	15.4	98.7
	Supervisor	1	1.3	1.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Sumber Data Primer Spss 2023

Pada tabel diatas menunjukkan hasil bahwa 65 responden atau 83.3% adalah junior auditor, 12 responden atau 15.4% adalah senior auditor, dan 1 responden atau 1.3% adalah supervisor

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Tabel 4.6
karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Lama Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 Tahun	70	89.7	89.7	89.7
> 4 Tahun	8	10.3	10.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber data primer SPSS 2023

Pada tabel diaatas menunjukkan bahwa terdapat 70 responden atau 89.7% auditor bekerja antara 1-3 tahun, 8 responden atau 10.3% auditor bekerja lebih dari 4 tahun.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.7
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Profesionalisme	78	18	35	25.56	4.642
Pengalaman	78	2	10	7.63	1.676
Otonomi	78	15	20	18.45	1.870
Ambiguitas	78	10	16	12.90	1.870
Kinerja	78	14	29	22.91	3.220
Valid N (listwise)	78				

Sumber data dari SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapatkan oleh peneliti adalah

1. Variabel Profesionalisme (X1), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 18 sedangkan nilai maksimum sebesar 39 dan rata-rata Profesionalisme sebesar 25.56. dan standar deviasi 4.642.
2. Variabel Pengalaman Kerja (X2), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 2 sedangkan nilai maksimum sebesar 10 dan rata-rata Profesionalisme sebesar 7.63. dan standar deviasi 1.676.
3. Variabel Otonomi Kerja (X3), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 15 sedangkan nilai maksimum sebesar 20 dan rata-rata Profesionalisme sebesar 18.45. dan standar deviasi 1.870.
4. Variabel Ambiguitas (X4), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 10 sedangkan nilai maksimum sebesar 16 dan rata-rata Profesionalisme sebesar 12.90. dan standar deviasi 1.870.
5. Variabel Kinerja Auditor (Y), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 14 sedangkan nilai maksimum sebesar 29 dan rata-rata Profesionalisme sebesar 22.91. dan standar deviasi sebesar 3.220.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk, dan apakah dimensi-dimensi yang diukur secara sungguh-sungguh mampu menjadikan item-item dalam pengukuran (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini pengujian validitas

dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total score.

Uji validitas akan menguji masing-masing varibake yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 25 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila korelasi anantara masing-masing indicator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tabel Uji Validitas

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	keterangan
Profesionalisme		
A1	0.858**	Valid
A2	0.598**	Valid
A3	0.631**	Valid
A4	0.887**	Valid
A5	0.630**	Valid
A6	0.864**	Valid
A7	0.620**	Valid
Pengalaman Kerja		
B1	0.925**	Valid
B2	0.946**	Valid
Otonomi Kerja		
C1	0.835**	Valid
C2	0.858**	Valid
C3	0.879**	Valid
C4	0.606**	Valid
Ambiguitas Peran		
D1	0.822**	Valid
D2	0.801**	Valid

D3	0.740**	Valid
D4	0.129**	Valid
D5	0.129**	Valid
D6	0.783*	Valid
Kinerja Auditor		
Y1	0.728**	Valid
Y2	0.726**	Valid
Y3	0.620**	Valid
Y4	0.754**	Valid
Y5	0.713**	Valid
Y6	0.781**	Valid

Sumber Data Primer SPSS 2023

4.4.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk mengukur uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha (a)*. suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien alpha lebih besar daripada 0,06 (Sunjoyo et al., 2013). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tabel Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Profesionalisme	0.855	0.6	Reliabel
Pengalaman Kerja	0.851	0.6	Reliabel
Otonomi Kerja	0.809	0.6	Reliabel
Ambiguitas Peran	0.702	0.6	Reliabel
Kinerja Auditor	0.811	0.6	Reliabel

Sumber data primer SPSS 2023

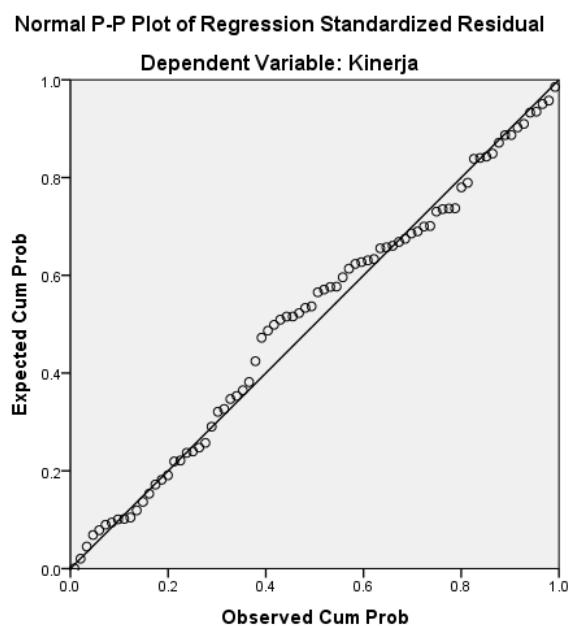
4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Regresi yang baik adalah memiliki data distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengujinya dilakukan dengan melihat grafik probabilitas normal yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting dan residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Sunjoyo et al., 2013)

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas



Sumber data primer SPSS 2023

Pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot of regression* standarized menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti

garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dengan melihat uji statistic yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistic non-parametrik kohnogorov-smirnov pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71782604
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.052
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data primer SPSS 2023

Berdasarkan uji statistic normalitas pada tabel 4.10 menunjukkan p-value 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

4.4.3.2 Uji Multikolonierita

uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Jika ditemukan adanya multikolonieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan

kesalahan menjadi tidak terhingga (ghozali, 2015). Uji multikolonieritas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Profesionalisme	.918	1.089
Pengalaman	.881	1.135
Otonomi	.960	1.042
Ambiguitas	.977	1.023

Sumber data primer SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolonieritas. Hal ini tampak pada nilai tolerance masing-masing variabel bebas yang lebih besar dari 0,1. Hal penghitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Sunjoyo et al., 2013).

Menurut (Sunjoyo et al., 2013) cara mengetahui heteroskedastisitas selain menggunakan scatterplot, dapat juga menggunakan uji glejser (glejser test). Uji glejser dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Apabila hasil dari uji glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Tabel 4.12
Uji Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.783	2.742		.650	.518
	Profesionalisme	.001	.044	.004	.034	.973
	Pengalaman	.042	.123	.043	.343	.733
	Otonomi	-.010	.106	-.011	-.095	.924
	Ambiguitas	.014	.105	.016	.135	.893

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber data primer SPSS 2023

Pada tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada persamaan regresi tersebut. hal tersebut terlihat dari tidak adanya variabel bebas yang memiliki signifikansi di bawah 0,05, atau bisa disebut semua variabel memiliki tingkat signifikan di atas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dapat menggunakan uji glejser tidak mempunyai permasalahan heteroskedastisitas

4.4.4 Analisis Regresi Berganda

untuk menguji hipotesis akan digunakan statistic analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik. Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen dengan empat variabel independent.

Tebal 4.13
Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.231	4.499		3.386	.001
	Profesionalisme	.154	.072	.222	2.156	.034
	Pengalaman	.428	.202	.223	2.115	.038
	Otonomi	.358	.174	.208	2.064	.043
	Ambiguitas	-.476	.172	-.276	-2.763	.007

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber data primer SPSS 2023

Dari hasil uji regresi berganda tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\text{KIN} = 0,154 \text{ PRO} + 0,428 \text{ PEN} + 0,358 \text{ OTO} - 0,476 \text{ AMB} + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat di interperestasikan sebagai berikut:

1. Apabila seluruh variable dependen profesionalisme (X_1), pengalaman kerja (X_2), otonomi kerja (X_3) dan ambiguitas peran (X_4), nilainya sama dengan nol atau konstan maka besarnya kinerja auditor (Y) akan turun sebesar 15,231

2. Apabila variabel profesionalisme (X_1) naik 1 satuan, maka besarnya kinerja auditor naik 0,154 satuan dan sebaliknya.
3. Apabila variabel pengalaman kerja (X_2) naik 1 satuan, maka besarnya kinerja auditor naik 0,428 satuan atau sebaliknya.
4. Apabila variabel otonomi kerja (X_3) naik 1 satuan, maka besarnya kinerja auditor naik 0,358 satuan atau sebaliknya.
5. Apabila variabel ambiguitas peran (X_4) naik 1 satuan, maka besarnya kinerja auditor turun -0,276 satuan atau sebaliknya.

5.3.5 Uji Hipotesis

5.3.5.1 Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh secara Bersama-sama antara variabel-variabel independent (profesionalisme, pengalaman kerja, otonomi kerja, and ambiguitas peran) terhadap variabel dependen (kinerja auditor). Uji F dilakukan dengan membandingkan besarnya F_{hitung} dengan F_{tabel} atau dapat pula dengan melihat probabilitasnya. Apabila F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka semua variabel independent berpengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel dependen. Sedangkan pengujian dengan melihat probabilitas yaitu apabila probabilitasnya lebih kecil dari tarif signifikansi (5%) maka model diterima. Besarnya F_{hitung} atau probabilitas dapat dilihat dari tabel ANOVA. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	229.605	4	57.401	7.367	.000 ^b
	Residual	568.767	73	7.791		
	Total	798.372	77			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Ambiguitas, Profesionalisme, Otonomi, Pengalaman

Sumber data primer SPSS 2023

Berdasarkan hasil perhitungan, seperti yang tampak pada tabel 4.13, diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 5\%$, nilai F_{hitung} sebesar 7.367 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,50 atau dengan kata lain F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} . Maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel bebas (profesionalisme, pengalaman kerja, otonomi kerja, dan ambiguitas peran) secara Bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja auditor).

5.3.5.2 Uji t

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Somantri & Muhidin, 2014). Dengan dilakukan Uji t ini dapat diketahui apakah variabel profesionalisme, pengalaman kerja, otonomi kerja, dan ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hipotesis yang akan di uji adalah sebagai berikut:

H_0 : suatu variabel bebas bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_1 : suatu variabel bebas merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel terikat

Pengujiannya dalah dengan membandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} .

Penentuan t dapat diperoleh dengan cara melihat df (*degree of freedom*) = $n-k-1$

(78-2-1=73), dengan tingkat signifikansi 95 persen ($\alpha=0,05$), sehingga dapat dikatehau t_{tabel} sebesar 1,993. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.15
Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.231	4.499		3.386	.001
	Profesionalisme	.154	.072	.222	2.156	.034
	Pengalaman	.428	.202	.223	2.115	.038
	Otonomi	.358	.174	.208	2.064	.043
	Ambiguitas	-.476	.172	-.276	-2.763	.007

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber data primer SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka dapat dilakukan pengujian hipotesis untuk setiap variabel independent sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama penelitian ini menduga bahwa profesionalisme (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor (Y). berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t_{hitung} untuk variabel profesionalisme sebesar 2.156 dengan t_{tabel} 1.993, maka nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ sementatra nilai signifikan t_{hitung} variabel profesionalisme (X1) sebesar $0.034 < \alpha$ (0.05). berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 di terima, yang berarti Profesionalisme (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja auditor (Y).
2. Hipotesis kedua penelitian ini menduga bahwa pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor (Y). berdasarkan

hasil analisis uji t diperoleh besarnya t_{hitung} untuk variabel profesionalisme sebesar 2.115 dengan t_{tabel} 1.993, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sementatra nilai signifikan t_{hitung} variabel pengalaman kerjaa (X2) sebesar $0.038 < a$ (0.05). berdasarkan hasil tersebut maka H0 ditolak dan H1 di terima, yang berarti pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja auditor (Y).

3. Hipotesis ketiga penelitian ini menduga bahwa otonomi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor (Y). berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t_{hitung} untuk variabel profesionalisme sebesar 2.064 dengan t_{tabel} 1.993, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sementatra nilai signifikan t_{hitung} variabel otonomi kerja (X3) sebesar $0.043 < a$ (0.05). berdasarkan hasil tersebut maka H0 ditolak dan H1 di terima, yang berarti otonomi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja auditor (Y).
4. Hipotesis keempat penelitian ini menduga bahwa ambiguitas peran (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor (Y). berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh besarnya t_{hitung} untuk variabel profesionalisme sebesar -2.763 dengan t_{tabel} 1.993, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sementatra nilai signifikan t_{hitung} variabel ambiguitas peran (X4) sebesar $0.007 < a$ (0.05). berdasarkan hasil tersebut maka H0 ditolak dan H1 di terima, yang berarti ambiguitas peran (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja auditor (Y).

4.3.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel bebas dijelaskan oleh regresi. Berdasarkan hasil olah data dengan program SPSS seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.288	.249	2.791

a. Predictors: (Constant), Ambiguitas, Profesionalisme, Otonomi, Pengalaman
sumber data primer SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.15, hasil Adjusted R square adalah 0,288. Hal ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme, pengalam kerja, otonomi kerja dan ambiguitas peran dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja auditor sebesar 28,8 persen sedangkan sisanya sebesar 71,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.5 Hasil Pembahasan

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian antar pengaruh profesionalisme, pengalaman kerja, otonomi kerja dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik (KAP) di Surakarta dan Yogyakarta.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

4.5.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu variabel profesionalisme terbukti berpengaruh positif signifikan. Hal tersebut diketahui dengan t_{hitung} 2.156 lebih besar daripada t_{tabel} , 1.993. dengan nilai signifikan sebesar 0.034 yang berarti lebih kecil atau dibawah 0,05 yang menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik Surakarta dan Yogyakarta.

Berdasarkan *theory auditing*, sikap tanggung jawab sebagai seorang auditor dalam menjalankan tugasnya, dan dalam rangka meningkatkan kinerja dan memperoleh kepercayaan publik. Auditor melakukan pekerjaan audit sesuai dengan prosedur dan standar yang berlaku harus dipenuhi dan diselesaikan. Profesionalisme harus menghindari penipuan dan kelalaian. Auditor yang professional akan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Hasil uji hipotesis ini menyatakan bahwa adanya pengaruh antara profesionalisme dengan kinerja auditor. Berdasarkan data yang diperoleh untuk pertanyaan “saya senang mengambil alih suatu tanggung jawab” dan “saya diberi banyak tanggung jawab sebagai seorang pegawai” mendapatkan score tertinggi

dibandingkan pertanyaan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki sikap profesionalisme yang tinggi dan bisa bertanggung jawab atas apa yang diberikan kepada mereka.

Apabila auditor mempunyai rasa tanggungjawab yang baik, sehingga akan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Karena, selain dituntut untuk melayani klien, auditor juga bertanggung jawab kepada masyarakat, sehingga auditor diharapkan mampu untuk menjalankan tanggung jawab yang ada pada profesinya. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi profesionalisme seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor menjadi lebih baik. (Agustina, 2019).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja auditor, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi, (2015), Wedatama (2016) dan Istiariani (2018) yaitu bahwa profesionalisme memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa harapan masyarakat terhadap tuntutan transparansi dan akuntabilitas akan terpenuhi jika auditor dapat menjalankan profesionalisme sehingga masyarakat dapat menilai kinerja auditor. Dengan profesionalisme yang tinggi tentunya kinerja audit yang dihasilkan dapat diandalkan oleh pihak yang membutuhkan jasa profesional.

4.4.2 Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis yang kedua dalam penelitian ini yaitu variabel pengalaman kerja yang menunjukan t_{hitung} 2.115 lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu 1.993, dengan nilai signifikan $0.038 < 0.05$. Dengan nilai signifikan sebesar 0.023 yang berarti lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan public di Surakarta dan Yogyakarta.

Berdasarkan *theory auditing*, lamanya pekerjaan dan banyaknya tugas pemeriksaan yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja auditor akan semakin baik dan handal. Kinerja auditor yang dihasilkan lebih baik daripada auditor yang tidak berpengalaman, seorang auditor dapat mengidentifikasi, memahami, dan bahkan mencari tahu yang menyebabkan kecurangan-kecurangan tersebut terjadi. Pengalaman auditor memberikan kontribusi yang relevan untuk meningkatkan kompetensi auditor dan kualitas auditnya.

Hasil uji hipotesis ini menyatakan bahwa adanya pengaruh antara pengalaman kerja dengan kinerja auditor. Berdasarkan data yang diperoleh dan banyaknya responden pada penelitian ini yaitu 78 responden, dan dari 2 pertanyaan tersebut banyak dari responden yang setuju akan 2 pertanyaan tersebut. sehingga semakin lama bekerja dan telah banyak mengaudit. Maka akan semakin handal juga auditor dalam menyelesaikan suatu masalah.

Pengalaman yang dimiliki oleh auditor memungkinkan mengurangi tingkat kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, tugas yang dilakukan secara

berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta dapat lebih produktif dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan mampu mengatasi hambatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini dikarenakan auditor yang berpengalaman mengabaikan informasi-informasi yang tidak relevan sehingga dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja auditor, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Katili (2017), Saraswati, dkk (2018) dan Gitania (2017) yaitu bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Auditor yang berpengalaman adalah auditor yang mampu mendeteksi, memahami dan bahkan mencari penyebab dari munculnya kecurangan-kecurangan tersebut.

4.4.3 Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu variabel otonomi kerja yang menunjukkan t_{hitung} 2.064 lebih besar daripada t_{tabel} dengan nilai signifikan $0.043 < 0.05$ yang berarti nilai signifikan kurang dari 0.05 yang menunjukkan bahwa otonomi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan public di Surakarta dan Yogyakarta.

Berdasarkan teori motivasi, seseorang tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik kecuali didukung oleh kemampuan diri sendiri. Namun, kemampuan tersebut belum cukup untuk menjamin performa terbaik. Oleh karena itu,

individu perlu dimotivasi untuk melakukan yang terbaik, dan kelompok dalam Perusahaan diharapkan tampil lebih baik dengan orang-orang yang lebih mandiri. Orang yang bertanggung jawab atas organisasi dapat menggunakan otonomi untuk membantu memotivasi orang untuk melakukan yang terbaik.

Hasil uji hipotesis ini menyatakan bahwa adanya pengaruh antara otonomi kerja dengan kinerja auditor. Berdasarkan data yang diperoleh untuk pertanyaan “saya memiliki peluang untuk berfikir dan bertindak secara independensi pada pekerjaan” dan saya memiliki kebebasan untuk menerapkan professional judgment pada pekerjaan” mendapatkan score tertinggi dibandingkan dengan pertanyaan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa otonomi memiliki pengaruh yang positif bagi pegawai yang memiliki emosional tinggi saat mengalami tekanan dan ketegangan. Sehingga diharapkan mereka akan memiliki kinerja yang baik juga.

Sebagai auditor yang memajukan perusahaan, auditor diberi tanggung jawab yang lebih dan control kerja serta pekerjaan ini. Otonomi yang dimiliki auditor harus mampu menggali potensi yang ada di kantor akuntan guna mencapai tujuan yang berupa kuantitas dan kualitas pelayanan public dan otonomi diharapkan menjadi strategi dalam menghadapi berbagai hambatan baik institusi maupun administrasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa otonomi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja auditor, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirana (2022), Kirana & Ichrom (2019) dan

prasetya, dkk (2019). yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara otonomi kerja terhadap kinerja auditor. Tidak ada tugas yang dapat dilakukan dengan baik kecuali didukung oleh kemampuan untuk melakukan. Namun, kemampuan tersebut belum cukup untuk menjamin tercapainya performa terbaik.

4.4.4 Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis yang terakhir yaitu variabel ambiguitas peran menunjukkan t_{hitung} -2.763 lebih kecil daripada t_{tabel} yaitu 1.993, dengan nilai signifikan 0.007 yang berarti lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh negative signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan public di Surakarta dan Yogyakarta.

Berdasarkan *theory auditing*, informasi penting bagi seorang auditor dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya kepada setiap orang. Semakin tinggi ambiguitas peran yang dihadapi seorang auditor, maka akan menurunnya kinerjanya. Ketidakpastian ini dapat mengurangi tingkat kepercayaan apakah informasi yang diperoleh selama audit keuangan objektif dan relevan atau tidak, dan dapat menyebabkan kepuasan auditor atau menguranginya. Jadi tingkat produktivitas auditor dapat berkurang karena ambiguitas peran.

Hasil uji hipotesis ini menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara ambiguitas peran dan kinerja auditor. Berdasarkan data yang diperoleh untuk pertanyaan “saya mengetahui pasti seberapa besar wewenang yang saya miliki” dan “saya mengetahui secara jelas mengenai pertanggung jawaban yang saya miliki” mendapatkan score terendah dibanding dengan pertanyaan lainnya. Hal

ini menunjukkan bahwa kurangnya informasi yang diterima oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tingkat kinerja seorang auditor dapat menurun akibat munculnya ambiguitas peran.

Semakin tinggi tingkat ambiguitas yang dialami oleh auditor, akan menurunkan kinerja auditor. Ambiguitas terjadi akibat kekacauan yang terjadi dalam pendelegasian tanggungjawab kerja. Banyak pekerjaan tidak mempunyai deskripsi kerja tertulis dan Ketika pegawai diberitahu apa yang harus dilakukan, instruksinya tidak jelas. Ambiguitas⁵ peran juga terjadi saat harapan peran tidak diklarifikasi dengan memadai. Karyawan baru tidak menerima orientasi terhadap pekerjaan sering mengalami ambiguitas peran karena dia kekurangan informasi yang lengkap tentang kegiatan kerja dan tanggung jawab serta perusahaan yang memperkerjakannya. Oleh karena terjadinya ambiguitas peran tersebut maka kinerja auditor semakin menurun.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negative secara signifikan terhadap kinerja auditor, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirana, dkk (2019), Kirana (2022) dan Agustina (2019) bahwa ambiguitas peran terikat negative dengan otonomi kerja, pengalaman kerja, dan profesionalisme, namun keterkaitan antara ambiguitas dengan kinerja bervariasi sesuai dengan bidang pekerjaan dan jenis ukuran kinerja. Hubungan negative lebih ke teknis dan manajerial, dan juga untuk tingkat kinerja individu.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. profesionalisme terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja auditor. Auditor akan menjalankan tugasnya dengan baik, atau kinerja auditor akan semakin baik jika seorang auditor tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang baik.
2. Pengalaman kerja terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja auditor. Pengetahuan auditor tentang audit akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman bekerja, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja auditor itu sendiri.
3. Otonomi kerja terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja auditor. Auditor yang mempunyai otonomi dalam pekerjaannya, dirinya akan menggunakan kemampuannya secara profesional karena mereka mempunyai kebebasan, independensi dan kebijakan dalam melaksanakan pekerjaannya,
4. Ambiguitas peran terbukti berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja auditor. Ketika auditor mengalami ambiguitas peran, mereka tidak mengetahui secara jelas bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan secara efektif, maka dalam bekerja mereka cenderung tidak efisien dan tidak terarah sehingga kemungkinan besar kinerja mereka akan turun

5.2 Keterbatasan

Dalam pelaksanaan ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain yaitu:

1. Pada penelitian ini hanya mendapatkan 78 sampel yang dapat diolah, itu karena masih terdapat beberapa auditor yang belum genap 1 tahun dalam bekerja sebagai auditor. Sehingga tidak memenuhi kriteria dalam penelitian ini.
2. Populasi pada penelitian ini terbilang sedikit, karena disetiap KAP Surakarta dan Yogyakarta membatasi untuk pengisian kuesioner. Sehingga mendapatkan sampelnya sedikit.
3. Tidak semua kantor akuntan public dapat diteliti karena terdapat beberapa KAP yang tidak berpartisipasi yang dikarenakan oleh KAP tersebut menolak untuk diteliti dengan alasan banyaknya klien dan ada juga yang memiliki persyaratan tersendiri.

5.3 Saran

Memperhatikan adanya beberapa keterbatasan seperti yang telah disampaikan maka bagi peneliti selanjutnya perlu memperhatikan beberapa saran berikut ini:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja auditor yaitu profesionalisme. Auditor diberikan kepercayaan lebih dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan bertanggung jawab dengan nama yang dibebankan tersebut.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel bebas yang lain (seperti: pengetahuan, budaya organisasi, etika profesi),

melakukan penyempurnaan kuesioner ini, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat Ketika menyebar kuesioner. Hal ini dikarenakan Sebagian besar kuesioner dalam penelitian ini yang tidak Kembali karena para calon responden tidak punya cukup waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, T., & Martini. (2017). Pengaruh Pengalaman, Kompetensi Profesional, Kecerdasan Intelektual, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Jakarta Barat Dan Jakarta Selatan). *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 167.
- Apriyanto, F., Prasetyono, & Yuliana, R. (2019). *The Effect Of Role Conflict And Role Ambiguity On Auditor Independence With Spiritual Intelligence As A Moderation Variable*. 101(5), 344–349.
- Badaruddin, B., Suriyanto, S., & Fatmasari, F. (2022). *Professionalism And Work Experience On Job Satisfaction And Auditor Performance*. *Atestasi : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 152–165.
- Cendana D.K., & Suryana, I.N. (2018). Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emosi *Quotient* Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Ekonomi* 7(2), 125–168.
- Darmayanti, Novi (2018). Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor *Independent* (Studi Pada Auditor *Independent* Kantor Akuntan Publik Di Surabaya). *Journal Of Management And Accountinng* , 1(1),55-90
- Hidayat, N. (2019). *Ditemukan Pelanggaran Pada Audit Laporan Keuangan Garuda, Izin Ap Kasner Sirumapea Dibekukan*. Kemenkeu. Diakses 14 Mei 2023 <https://pppk.kemenkeu.go.id/in/post/ditemukan-pelanggaran-pada-audit-laporan-keuangan-garuda,-izin-ap-kasner-sirumapea-dibekukan>
- Hutagaol, K. (2023). Pengaruh Profesional Auditor Terhadap Kualitas Auditor. *Jurakunman Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 16(1), 76.
- Kirana, G. C. (2022). Pengaruh Otonomi Audit Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Liabilitas*, 7(2), 11–21.
- Kirana, G. C., & Ichrom, M. (2019). *Pengaruh Otonomi, Ambiguitas Peran Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta Selatan* *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Ekonomi* 4(2), 52–65.
- Lestari, Herwiek Diyah (2016). Analisis Pngaaruh Profesionalisme , Job Experince dan Job Autonomy Terhadap Job Performance (Studi Pada Avokat di Purwokerto) *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 13(1), 229–248
- Sakinah, Putri (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Medan *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi* 5(2), 40–48

- Lele Biri, S. F. (2019). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Kantor Akuntan Publik Di Kota Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi Dewantara*, 3(2), 106–118.
- Muhsin, M. (2022). *An Analysis Of The Influence Of Auditor Professional Skepticism And Effort On Audit Judgment Performance Journal Of Forum Bisnis dan Kewirausahaan-Sinta 4*, 12(1), 160–171.
- Pulungan, N. (2020). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(1), 48–56.
- Said, S. N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan). *Jurnal Akuntansi Stie Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 12–26.
- Saraswati, A. A. S. D., & Badera, I. D. N. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Pada Kinerja Auditor Kap Di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 23, 982.
- Somantri, A., & Muhidin, S. A. (2014). *Aplikasi Statistika: Dalam Penelitian* (Edisi Ke-3). Cv Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Edisi Ke-2). Alfabeta Cv.
- Sunjoyo, Setiawan, R., Carolina, V., Magdalena, N., & Kurniawan, A. (2013). *Aplikasi Spss Untuk Smart Riset (Program Ibm Spss 21.0)* (C. Alfabeta (Ed.); Edisi Pertama).
- Suryandari, N. N. A., & Wulandewi, K. K. (2022). The Influence Of Independence, Auditor Experience, Professionalism, Auditor Motivation, And Competence On Auditor Performance In Accounting Firm In Bali. *Jurnal Mantik*, 6(3), 3850–3857.
- Susetyo, B. (2009). *Pengaruh Pengalaman Audit Terhadap Pertimbangan Auditor Dengan Kredibilitas Klien Sebagai Variabel Moderating (Survey Empiris Auditor Yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik Dan Koperasi Jasa Audit Di Wilayah Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta)*.
- Unguren, E., & Arslan, S. (2021). The Effect Of Role Ambiguity And Role Conflict On Job Performance In The Hotel Industry: The Mediating Effect Of Job Satisfaction. *Tourism And Management Studies*, 17(1), 45–58.
- Wiguna, M., Aswar, K., & Hariyani, E. (2020). Auditor Performance In Public Accounting Firm In Riau: The Moderating Effect Of Emotional Quotient.

European Journal Of Business And Management Research, 5(1), 1–4.

- Wintari, N. M., Suryandari, N. N. A., & Susandya, A. A. P. G. B. A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompleksitas Tugas Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 4(2), 126–135.
- Wokas, H. R. N., Saerang, D. P. E., Tinangon, J. J., & Saerang, I. S. (2020). Accountability Requirements, Auditing Performance And Gender. *Accountability*, 9(2), 46.
- Yessie, A. (2019). *Factors Affecting Auditors ' Performance : Ambiguity Of Role , Experience And Professional Ethics (Empirical Study On Public Accounting Firms In The Dki Jakarta Region)*. 5(7), 199–208.
- Yudha, I. G. B., Putra, I. G. C., & Santosa, M. E. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Jurnal Kharisma*, 3(1), 575–584.

LAMPIRAN 1**KUISONER****DATA PRIBADI RESPONDEN**

Nama responden (boleh tidak diisi) :

- Jenis kelamin pria
 Wanita
- Usia : Tahun
- Pendidikan terakhir D3
 S1
 S2
 S3
- Lama bekerja sebagai auditor :Tahun
- Jenjang profesi junior auditor
 Senior auditor
 Supervisor
 Manager

KUISONER

PETUNJUK: Berilah tanda (√) untuk jawaban yang Bapak/Ibu/ Saudara pilih, dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju

Skala 2 : Tidak Setuju

Skala 3 : Netral

Skala 4 : Setuju

Skala 5 : Sangat Setuju

1. PENGALAMAN KERJA

Pengalam kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan selama menjalankan profesi audit

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	Saya telah mengaudit banyak klien, sehingga audit yang saya lakukan lebih baik.					
2	Saya melakukan audit dalam jangka waktu yang lama, sehingga audit yang saya lakukan lebih baik.					

2. PROFESIONALISME

profesionalisme adalah seorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya dengan kesungguhan, kecermatan, terhindar dari kelalaian dan ketidakjujuran

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	Saya sering menjadi pemimpin dalam suatu kelompok					
2	Saya senang mengambil alih suatu tanggungjawab					
3	Saya telah mejabati berbagai posisi tanggungjawab pada pekerjaan dan kegiatan ekstrakurikuler dimasa lalu					
4	Saya lebih suka memimpin dari pada mengikuti					
5	Saya sering memberi saran					
6	Saya memiliki banyak tanggungjawab pada pekerjaan dan kegiatan ekstrakurikuler saat ini					
7	Saya diber banyak tanggungjawan sebagai seorang pegawai					

3. OTONOMI KERJA

Otonomi merupakan tingkat kebebasan, independendi, dan kebijakan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	Saya memiliki peluang untuk berpikir dan bertindak secara independen pada pekerjaan.					
2	Saya memiliki wewenang pada posisi yang saya jabati.					
3	Saya memiliki peluang untuk					

	berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan.					
4	Saya memiliki kebebasan untuk menerapkan <i>professional judgment</i> pada pekerjaan.					

4. AMBIGUITAS PERAN

Ambiguitas peran menunjukkan ambivalensi saat apa yang diharapkan tidak jelas karena kekurangan informasi mengenai peran dan apa yang dibutuhkan dalam suatu tugas.

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	Saya mengetahui pasti seberapa besar wewenang yang saya miliki					
2	Saya memiliki pekerjaan yang jelas arah dan tujuannya.					
3	Saya telah mengalokasikan waktu bekerja dengan baik					
4	Saya mengetahui secara jelas mengenai pertanggungjawaban yang saya miliki					
5	Saya tahu pasti apa yang diharapkan dari saya					
6	Saya mendapatkan penjelasan mengenai hal apa saja yang harus dilakukan					

5. KINERJA AUDITOR

Pada hakekatnya kinerja auditor (*job performance*) merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Pada profesi auditor, kinerja auditor (*job performance*) berkaitan dengan kualitas audit.

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	Kuantitas pekerjaan saya di atas rata-rata dibandingkan dengan rekan saya.					
2	Kemampuan yang saya miliki untuk mencapai pekerjaan di atas rata-rata dibandingkan rekan-rekan saya					
3	Evaluasi yang saya terima dari supervisor di atas rata-rata dibandingkan rekan-rekan saya					
4	Kualitas hubungan saya dengan klien di atas rata-rata dibandingkan rekan-rekan saya					
5	Kemampuan saya dalam mengatur waktu dan biaya di atas rata-rata dibandingkan dengan rekan-rekan saya.					
6	Penghormatan yang saya terima atas pekerjaan yang telah saya lakukan di atas rata-rata dibandingkan dengan rekan-rekan saya.					

LAMPIRAN 2

JADWAL PENELITIAN

Jadwal Penelitian

No	Bulan	Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	x															
2	Konsultasi			x	x	x	x	x	x	x	x	x			x		
3	Revisi Proposal			x	x	X	X	x	x	x	X	x	x	x	x	x	x
4	Pengumpulan Data																
5	Analisis Data																
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																
7	Pendaftaran Munaqosah																
8	Munaqosah																
9	Revisi Skripsi																

No	Bulan	Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																
2	Konsultasi				x												
3	Revisi Proposal					x	x										
4	Pengumpulan Data							x	x		x	x					
5	Analisis Data												x				
6	Penulisan Akhir Naskah													x			

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA PENELITIAN

1. Profesionalisme

PROFESIONALISME (X1)							
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total X1
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	4	3	4	4	4	25
5	5	4	4	4	3	3	28
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	3	4	3	4	4	25
4	4	3	5	5	5	4	30
4	4	3	4	4	4	4	27
3	4	3	4	3	4	4	25
3	4	3	4	3	4	4	25
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	3	4	3	4	4	25
4	4	5	5	4	5	4	31
4	4	5	5	4	5	4	31
3	4	3	4	3	4	4	25
4	4	3	5	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	4	5	5	32
4	3	5	2	3	4	3	24
4	4	5	5	4	5	4	31
3	4	3	4	3	4	4	25
5	5	4	4	4	4	5	31
3	4	3	4	3	4	4	25
4	3	4	4	4	5	5	29
3	4	3	4	3	4	4	25
5	4	5	4	5	4	5	32
4	4	3	5	4	4	4	28
4	4	3	5	4	4	4	28
4	4	5	4	4	5	5	31
3	4	3	4	3	4	4	25
4	5	4	5	4	4	4	30
2	3	3	2	4	2	2	18
2	2	4	2	4	2	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	4	5	5	5	32

4	4	3	5	4	4	4	28
4	3	2	2	3	4	4	22
4	4	3	5	4	4	4	28
4	4	3	5	4	4	4	28
2	3	3	2	4	2	2	18
3	4	2	2	2	3	4	20
3	4	2	3	2	3	4	21
2	3	3	2	4	2	2	18
4	4	3	5	4	4	4	28
2	3	3	2	4	2	2	18
3	3	4	3	4	4	4	25
4	3	5	3	4	4	3	26
3	3	3	3	4	3	3	22
3	4	2	2	2	3	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	4	3	4	4	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	2	2	2	3	4	20
3	4	2	2	2	3	4	20
3	4	4	4	3	4	4	26
3	4	2	2	2	3	4	20
3	4	2	2	2	3	4	20
3	4	2	2	2	3	4	20
4	4	3	4	5	5	5	30
3	3	4	4	5	4	4	27
2	2	4	2	4	2	4	20
4	2	4	4	4	4	5	27
3	4	2	2	2	3	4	20
4	3	4	4	3	3	4	25
2	2	4	2	4	2	4	20
2	3	4	3	3	4	4	23
4	3	4	5	5	5	5	31
2	2	4	2	4	2	4	20
2	2	4	2	4	2	4	20
5	4	4	4	5	4	4	30
4	4	3	4	4	3	4	26
4	4	5	5	4	4	4	30
2	2	4	2	4	2	4	20
4	5	3	4	4	3	4	27

5	4	4	4	5	3	3	28
2	2	4	2	4	2	4	20
4	5	4	4	3	4	3	27

2. Pengalaman Kerja

PENGALAMAN KERJA (X2)		
X2.1	X2.2	TOTAL X2
5	4	9
3	4	7
3	2	5
5	4	9
3	2	5
4	3	7
4	4	8
4	4	8
5	5	10
3	2	5
5	5	10
4	5	9
4	4	8
5	4	9
3	2	5
5	4	9
4	4	8
5	4	9
4	3	7
5	4	9
4	4	8
3	4	7
4	4	8
5	5	10
5	4	9
5	4	9
4	5	9
3	3	6
5	4	9
4	5	9
3	3	6
4	4	8
4	4	8
3	3	6
4	5	9
3	2	5
5	5	10

3	3	6
1	1	2
4	4	8
3	3	6
1	1	2
4	4	8
4	3	7
4	4	8
5	5	10
3	3	6
3	2	5
4	4	8
3	2	5
4	4	8
3	3	6
4	4	8
5	5	10
4	4	8
5	5	10
4	4	8
4	3	7
3	2	5
4	5	9
4	3	7
3	4	7
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	3	7
4	4	8
4	5	9
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	5	9
4	3	7
5	4	9
4	4	8
4	4	8

3. Otonomi Kerja

OTONOMI KERJA (X3)				
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total X3
4	4	3	4	15
5	5	5	5	20
4	3	4	5	16
5	5	5	5	20
4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
4	3	4	5	16
5	5	5	5	20
3	4	4	4	15
5	5	5	5	20
4	3	4	5	16
5	5	5	5	20
4	3	4	4	15
5	5	5	5	20
4	3	4	5	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	3	4	15
4	3	4	5	16
5	5	5	5	20
4	4	5	5	18
3	4	4	5	16
5	5	5	5	20
5	4	5	4	18
4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
4	5	5	4	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	4	4	17
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	5	5	5	19
5	4	4	4	17
5	4	4	4	17
4	3	4	5	16
5	5	5	5	20

4. Ambiguitas Peran

AMBIGUITAS PERAN (X4)						
X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	Total X4
3	2	2	3	3	2	15
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
4	2	2	2	2	2	14
3	3	2	2	2	3	15
2	2	2	2	2	2	12
1	2	1	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
1	2	1	2	2	2	10
4	2	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	12
2	1	1	2	2	2	10
4	2	2	2	2	2	14
1	2	1	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	12
4	2	2	2	2	2	14
4	2	2	2	2	2	14
3	3	2	2	2	3	15
3	2	2	2	2	3	14
1	2	1	2	2	2	10
3	3	2	2	2	3	15
1	2	1	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
4	2	2	2	2	2	14
3	3	2	2	2	3	15
4	2	2	2	2	2	14
3	3	3	2	2	3	16
3	3	2	2	2	3	15
3	3	3	2	2	3	16
3	3	2	2	2	3	15
3	3	3	2	2	3	16
2	1	2	2	2	1	10
3	3	2	2	2	3	15
3	3	3	2	2	3	16

5. Kinerja Auditor

KINERJA AUDITOR (Y)						
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y
3	4	3	4	4	3	21
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	3	4	2	19
3	4	3	4	3	3	20
3	3	3	4	4	3	20
4	3	4	5	5	4	25
4	4	5	5	5	5	28
3	4	4	4	4	3	22
4	4	3	4	4	4	23
4	4	5	5	5	4	27
4	4	3	4	5	5	25
4	3	4	5	4	5	25
4	4	3	5	5	4	25
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	5	4	4	25
5	5	4	4	4	3	25
4	4	3	4	5	4	24
4	4	4	3	5	5	25
4	4	4	3	3	5	23
4	4	4	3	3	4	22
4	4	4	5	4	5	26
4	4	5	4	5	4	26
3	4	3	4	4	5	23
4	5	5	5	5	5	29
4	5	4	5	4	5	27
4	5	5	4	5	5	28
4	4	3	4	4	3	22
4	4	3	4	4	3	22
3	3	4	4	4	3	21
5	4	5	4	4	5	27
3	4	3	3	4	4	21
3	3	2	2	4	4	18
3	3	3	3	3	3	18
4	5	5	4	5	5	28
4	3	3	3	4	3	20
2	2	2	3	3	2	14
3	3	3	3	3	3	18

3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
2	2	4	2	2	3	15
2	2	4	4	4	3	19
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	3	3	3	21
3	4	3	3	4	3	20
4	3	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	3	21
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	4	20
3	4	4	4	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	4	5	5	3	3	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
4	4	3	4	5	5	25
4	4	3	4	4	4	23
4	4	5	5	4	4	26
4	4	5	3	4	3	23
4	5	4	4	4	5	26
4	4	3	4	4	4	23
3	4	4	5	5	5	26
4	4	4	4	3	3	22
4	4	5	3	4	3	23
4	3	4	4	4	4	23
3	4	4	4	5	5	25
4	4	3	4	5	5	25
4	5	5	5	4	4	27
4	3	4	5	5	5	26
4	4	3	4	5	5	25
4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	5	5	5	27
3	5	4	4	4	5	25
3	5	4	3	4	3	22
4	4	5	5	3	4	25
3	5	5	4	3	4	24

LAMPIRAN 4

HASIL OLAH DATA SPSS

1. Uji Validitas

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	Profesionalisme
A1	Pearson Correlation	1	.677**	.391**	.721**	.435**	.700**	.454**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
A2	Pearson Correlation	.677**	1	-.011	.589**	.000	.550**	.265*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000		.921	.000	1.000	.000	.019	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
A3	Pearson Correlation	.391**	-.011	1	.407**	.672**	.421**	.301**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.921		.000	.000	.000	.007	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
A4	Pearson Correlation	.721**	.589**	.407**	1	.497**	.784**	.446**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
A5	Pearson Correlation	.435**	.000	.672**	.497**	1	.334**	.229*	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	1.000	.000	.000		.003	.044	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
A6	Pearson Correlation	.700**	.550**	.421**	.784**	.334**	1	.608**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003		.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
A7	Pearson Correlation	.454**	.265*	.301**	.446**	.229*	.608**	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.007	.000	.044	.000		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
Profesionalisme	Pearson Correlation	.858**	.598**	.631**	.887**	.630**	.864**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		B1	B2	Pengalaman
B1	Pearson Correlation	1	.751**	.925**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	78	78	78
B2	Pearson Correlation	.751**	1	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	78	78	78
Pengalaman	Pearson Correlation	.925**	.946**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	78	78	78

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

Correlations

		C1	C2	C3	C4	Otonomi
C1	Pearson Correlation	1	.670**	.615**	.356**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	78	78	78	78	78
C2	Pearson Correlation	.670**	1	.695**	.248*	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.028	.000
	N	78	78	78	78	78
C3	Pearson Correlation	.615**	.695**	1	.497**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78
C4	Pearson Correlation	.356**	.248*	.497**	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.001	.028	.000		.000
	N	78	78	78	78	78
Otonomi	Pearson Correlation	.835**	.858**	.879**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	Ambiguities
D1	Pearson Correlation	1	.408**	.528**	.081	.081	.464**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.479	.479	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
D2	Pearson Correlation	.408**	1	.534**	-.050	-.050	.800**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.664	.664	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
D3	Pearson Correlation	.528**	.534**	1	.003	.003	.368**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.979	.979	.001	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
D4	Pearson Correlation	.081	-.050	.003	1	1.000**	-.054	.129
	Sig. (2-tailed)	.479	.664	.979		.000	.637	.260
	N	78	78	78	78	78	78	78
D5	Pearson Correlation	.081	-.050	.003	1.000**	1	-.054	.129
	Sig. (2-tailed)	.479	.664	.979	.000		.637	.260
	N	78	78	78	78	78	78	78
D6	Pearson Correlation	.464**	.800**	.368**	-.054	-.054	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.637	.637		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
Ambiguities	Pearson Correlation	.822**	.801**	.740**	.129	.129	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.260	.260	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78

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

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	Kinerja
K1	Pearson Correlation	1	.529**	.341**	.430**	.455**	.497**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
K2	Pearson Correlation	.529**	1	.451**	.383**	.346**	.468**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.002	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
K3	Pearson Correlation	.341**	.451**	1	.429**	.178	.264*	.620**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.119	.019	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
K4	Pearson Correlation	.430**	.383**	.429**	1	.498**	.483**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
K5	Pearson Correlation	.455**	.346**	.178	.498**	1	.599**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.119	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
K6	Pearson Correlation	.497**	.468**	.264*	.483**	.599**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.000	.000		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
Kinerja	Pearson Correlation	.728**	.726**	.620**	.754**	.713**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

A. Profesionalisme

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	7

B. Pengalaman Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	2

C. Otonomi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	4

D. Ambiguitas Peran

Reliability Statistics

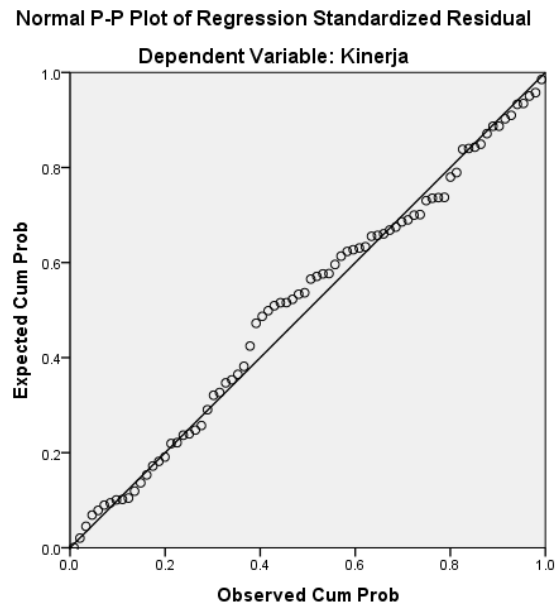
Cronbach's Alpha	N of Items
.702	6

E. Kinerja Auditor

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	6

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71782604
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.052
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

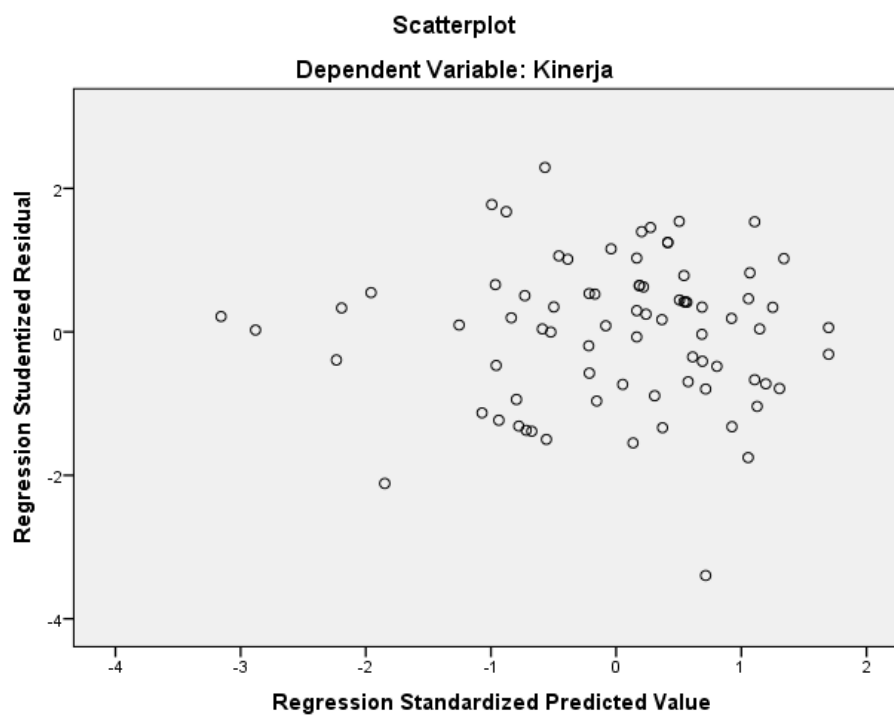
d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.231	4.499		3.386	.001		
	Profesionalisme	.154	.072	.222	2.156	.034	.918	1.089
	Pengalaman	.428	.202	.223	2.115	.038	.881	1.135
	Otonomi	.358	.174	.208	2.064	.043	.960	1.042
	Ambiguitas	-.476	.172	-.276	-2.763	.007	.977	1.023

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Heterokedasitas



Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.231	4.499		3.386	.001
	Profesionalisme	.154	.072	.222	2.156	.034
	Pengalaman	.428	.202	.223	2.115	.038
	Otonomi	.358	.174	.208	2.064	.043
	Ambiguitas	-.476	.172	-.276	-2.763	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.605	4	57.401	7.367	.000 ^b
	Residual	568.767	73	7.791		
	Total	798.372	77			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Ambiguitas, Profesionalisme, Otonomi, Pengalaman

2. Koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.288	.249	2.791

a. Predictors: (Constant), Ambiguitas, Profesionalisme, Otonomi, Pengalaman

LAMPIRAN 5

Surat Izin Penelitian

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: KAPDU/013-SKK/V/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dian Utami, S.E., M.Ak., CLI., CPA
 Jabatan : Pimpinan KAP Dian Utami
 Alamat : Jl. Godean Km 5, No 104, Nogotirto, Gamping,
 Sleman Yogyakarta 55292
 No. Telpn : (0274) 5305200 / 0813 9010 1022

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan identitas:

Nama : Karnella Aprilyani
 NIM : 195221218
 Jurusan : S1 Akuntansi Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Adalah benar-benar telah melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuesioner di **KAP Dian Utami** dengan tema berjudul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada KAP Surakarta dan Yogyakarta)”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 24 Mei 2023

Hormat Kami,

Dian Utami, S.E., M.Ak., CLI.,
 Pimpinan KAP Dian

LAMPIRAN 6

DAFTAR T-HITUNG

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74

LAMPIRAN 7

DAFTAR F-HITUNG

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96

Sumber : pembuatan Tabel F dengan program Excel

LAMPIRAN 8

HASIL CEK TURNITIN

KARNELLA A_AKS_MUNA

ORIGINALITY REPORT

29% SIMILARITY INDEX 30% INTERNET SOURCES 10% PUBLICATIONS 13% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	de.scribd.com Internet Source	14%
2	core.ac.uk Internet Source	3%
3	eprints.undip.ac.id Internet Source	3%
4	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
5	anzdoc.com Internet Source	1%
6	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
7	jurnal.ubl.ac.id Internet Source	1%
8	adoc.pub Internet Source	1%
9	repository.unika.ac.id Internet Source	1%
10	pt.scribd.com Internet Source	1%
11	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
12	repository.upnvj.ac.id Internet Source	1%
13	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
14	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1%
15	www.researchgate.net Internet Source	1%

Exclude quotes On Exclude matches < 1%
Exclude bibliography On

LAMPIRAN 9**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Karnella Aprilyani
Tempat, Tanggal Lahir : Brebes, 09 April 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Raya Banjaratma SDN 01&02 Ke Barat. Nomor
44, Rt.05/06 Banjaratma, Kec.Bulakamba, Kab.Brebes

Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri 02 Banjaratma Lulus Tahun 2013
2. MTS Sunan Kalijaga Siwuluh Lulus Tahun 2016
3. SMA N 01 Larangan Lulus Tahun 2019
4. UIN Raden Mas Said Surakarta Angkatan 2019