

**PENGARUH FAKTOR KOMPETENSI AUDITOR,TEKANAN KERJA,
DAN PENGALAMAN AUDIT TERHADAP KINERJA AUDITOR
EKSTERNAL PEMERINTAH(KANTOR AKUNTAN PUBLIK
PROVINSI SULAWESI SELATAN)**

SKRIPSI

**MAWARDA
105730494814**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH FAKTOR KOMPETENSI AUDITOR, TEKANAN
KERJA, DAN PENGALAMAN AUDIT TERHADAP KINERJA
AUDITOR EKSTERNAL PEMERINTAH (KANTOR AKUNTAN
PUBLIK PROVINSI SULAWESI SELATAN**

OLEH

MAWARDA

NIM 105730494814

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Rangka Menyelesaikan

Studi pada Program Studi Akuntansi strata 1

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

MAKASSAR

2018

MOTTO

Kalau kau menginginkan sesuatu yang belum pernah kau miliki, maka kau harus melakukan sesuatu yang belum pernah kamu lakukan!



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin no. 259gedungira lt.7 Tel. (0411) 860 837 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

JudulSkripsi : Pengaruh Faktor Kompetensi Auditor, Tekanan Kerja dan Pengalaman Audit Terhadap Kinerja Auditor Eksternal Pemerintah (Kantor Akuntan Publik Provinsi Sulawesi Selatan).
NamaMahasiswa : Mawarda
No. Stambuk : 105730494814
Program Studi : Akuntansi
Jenjangstudi : Strata satu (S1)
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

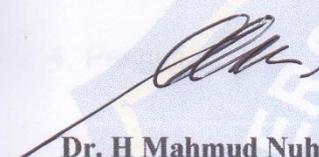
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti di periksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi starta satu (S1) pada hari jumat tanggal 31 Agustus 2018.

Makassar,03 september 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. H Mahmud Nuhung, MA
NIDN: 710551


Andi Arman, SE., M.Si, Ak. CA
NIDN: 0906126701

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Program Studi,


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078


Ismail Badollahi, SE, M.Si. Ak.Ca
NBM: 1073428



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN AKUNTANSI

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Mawarda Nim : 105730495814, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 0009/2018 M, Tanggal 29 Dzulkaidah 1439 H/ 31 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulkaidah 1439 H

Makassar,

31 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM

4. Penguji : 1. Dr. Andi Rustam, SE., MM.AK.CA.CPA

2. Jamaluddin, SE., M.si

3. Dr. Edi Jusriadi, SE.MM,

4. Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN AKUNTANSI
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MAWARDA
Stambuk : 105730494814
Program Studi : Akuntansi
Dengan Judul : "Pengaruh Faktor Kompetensi Auditor, Tekanan Kejadian
Pengalaman Audit Terhadap Kinerja Auditor Eksternal
Pemerintah (Kantor Akuntan Publik Provinsi Sulawesi
Selatan).".

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 03 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,

Mawarda

Diketahui Oleh :

Dekan, Ketua,
Fakultas Ekonomi & Bisnis Jurusan Akuntantansi
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ismail Badollahi, SE, M.Si. Ak.Ca
NBM: 1073430328

ABSTRAK

Mawarda 2018. *Pengaruh Faktor Kompetensi Auditor, Tekanan Kerjadan Pengalaman Audit Terhadap Kinerja Auditor Eksternal Pemerintah (Kantor Akuntan Publik Provinsi Sulawesi Selatan)*. DI bimbing oleh Bapak Mahmud Nuhung selaku pembimbing 1 dan bapak Andi Arman selaku pembimbing II

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah factor kompetensi, tekanan kerja dan pengalaman audit terhadap kinerja auditor kantor akuntan publik provinsi sulewesi selatan, baik secara persial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan instrument koesioner, metode analisis yang digunakan untuk menguji hopotesis adalah liner berganda, analisis didasarkan pada data dari 30 responden yang telah melengkapi seluruh pertanyaan dalam koesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, tekanan kerja, dan pengalaman audit secara simultan dan Persial berpengaruh terhadap kinerja auditor kantor akuntan public provinsi Sulawesi selatan. Variabel kompetensi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan, sementara variablel tekanan kerja (X2) dan pengalaman audit (X3) mempengaruhi kinerja secara negatif , variable kompotensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruhnya terhadap kinerja auditor kantor akuntan public provinsi Sulawesi selatan,

Kata kunci :Kompetensi, Tekakan Kerjadan Pengalaman Audit, Kinerja Auditor.

ABSTRACT

Mawarda 2018. Influences Auditor Competency Factors, work pressure and Audit Experience on the performance of government external auditors (public accounting firm of South Sulawesi Province). Guided by Mahmud Nuhung as the first mentor and mr. Andi Armanas the second mentor.

This study aims to determine whether competency factors, work pressure and audit experience on the performance of auditors of the public accounting firm of the province of South Sulawesi, both privately and simultaneously.

This study uses questionnaire instrument, the analytical method used to test the hypothesis is a multiple linear, the analysis is based on data from 30 respondents who have completed all questionnaires.

The results of this study indicate that competency, work pressure, and audit experience simultaneously and partially affect the performance of auditors of the public accounting firm in the province of South Sulawesi. Competency variables (X1) have a positive and significant effect, while the variable work pressure (X2) and audit experience (X3) negatively affect performance, the variable competency is the most dominant variable influencing the performance of the auditor of the public accounting firm in South Sulawesi,

Keywords: Competence, Work and Audit Experience, Auditor Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*pengaruh faktor kompetensi auditor, tekanan kerja dan pengalaman audit terhadap kinerja auditor eksternal pemerintah (kantor akuntan publik provinsi sulawesi selatan)*". Pengajuan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat penyelesaian program strata satu Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar. Selama penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. H Abd Rahman Rahim SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak ismail rasullong, SE.,MM Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak ismail badollahi, SE, M.Si,.Ak.CA Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Mahmud Nuhung, SE.,MM Dosen Pembimbing I yang telah sangat sabar membimbing dan memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini
5. Bapak Andi Arman, SE., M.Si, Ak. CA Dosen Pembimbing II telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Dosen Pembimbing yang telah sangat sabar membimbing dan memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini, serta menjadi motivator dan inspirator bagi saya.

7. Segenaf staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas muhammadiyah Makassar.
8. Kedua orang tua, H.Bachtiar dan Hj. Aisyah atas segala yang dicurahkan doa, kasih sayang, motivasi serta mendengarkan keluh kesah.
9. Seluru Teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu perstu yang telah memberikan semangat dan a dukungan sehingga dapat merampunkan Skripsi ini.

Akhirnya penulis sengat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater kampus biru universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi sabili haq, fastabiqul khairat, wassalamu alaikum Wr. Wb

MAKASSAR 20 agustus 2018

penulis

MAWARDA

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
ASBSTRAK.....	vii
MOTTO.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakang.....	1
B. RumusanMasalah.....	2
C. TujuanPenelitian.....	3
D. ManfaatPenelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. TinjauanTeori.....	5
B. Konsep Auditing.....	5
C. Kinerja.....	11
D. kompetensi.....	14

E. Tekanankerja.....	17
F. Pengalaman Audit.....	22
G. PenelitiTerdahulu.....	24
H. Kerangkakonsep.....	27
I. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. JenisPenelitian.....	28
B. LokasidanWaktuPenelitian.....	28
C. DefinisiOpersionalVariabeldanPengukuran.....	29
D. PopulasidanSampel.....	30
E. TehnikPengumpulan Data.....	31
F. TehnikAnalisis.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	34
A. GambarangUmum Kantor AkuntanPublik.....	34
B. DeskripsiResponden.....	39
C. HasilPenelitian.....	40
D. Pembahasan.....	49
BAB V PENUTUPAN.....	50
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel 4.3	Coefficients.....	42
Tabel 4.4	Coefficientsa.....	44
Tabel 4.5	Anova.....	45
Tabel 4.6	Model summary.....	46
Tabel 4.7	Uji validitas variabel kompetensi Auditor.....	47
Tabel 4.8	Uji validitas variabel Tekanan Kerja	48
Tabel 4.9	Uji validitas variabel Pengalaman audit.....	48
Tabel 4.10	Uji validitas variabel Kinerja Auditor.....	
49	Tabel 4.11 Uji Reliabilitas.....	
48		

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka kosep.....	27
Gamabar 4.1	Sruktur Organisasi Kantor Akunta Publik.....	39

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompetensi auditor menjadi tuntutan terpenting seorang auditor dalam menekuni profesinya di dalam dunia akuntansi, kompetensi seorang akuntan maupun auditor merepresentasikan aspek pengakuan dalam akuntansi, dimana mereka mempunyai peran sentral di antara klien dan masyarakat. Permasalahan yang muncul dalam beberapa tahun belakangan ini.

Salah satu tolak ukur kompetensi seorang auditor adalah bagaimana seorang auditor mengambil keputusan dalam pertimbangan materialitas. Alasan mengapa seorang auditor perlu mempertimbangkan penaksiran materialitas dengan baik karena memang tugas seorang auditor adalah menentukan berapa jumlah rupiah materialitas suatu laporan keuangan kliennya. Jika perkiraan jumlah materialitas terlalu rendah, audit yang dilakukan oleh auditor dapat dikatakan tidak efisien akibat konsumsi waktu yang berlebihan yang sebenarnya tidak perlu dilakukan. Sebaliknya apabila perkiraan jumlah materialitas terlalu tinggi, maka auditor dianggap mengabaikan salah saji yang diberikan yang sebenarnya terdapat salah saji yang material.

Selain kompetensi auditor, faktor lain juga memiliki pengaruh adalah tekanan kerja yang dimiliki oleh seorang auditor, kantor akuntansi publik selalu dituntut untuk memberikan pengaruh pada tingkat psikologi auditornya, salah satunya adalah tekanan kerja dari klien. Biasanya berupa tuntutan yang besar untuk kerja secara maksimal dalam waktu yang singkat, serta berada dalam tekanan yang besar seperti beban pekerjaan yang terlalu berat,

suasana kerja yang tidak kondusif dan tidak sesuai kemampuan dengan latar belakang pendidikan.

Dari beberapa uraian diatas bahwa kompetensi auditor, tekanan kerja dan pengalaman kerja bisa menjadi faktor terhadap peningkatan kerja dari auditor, Tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang auditor sangat menentukan baik buruknya suatu kerja mereka, begitupun dengan tekanan dan tugas yang sangat besar bisa memicu stres jika tidak dikelola dengan baik akibatnya akan mempengaruhi kerja mereka, adapun pengalaman audit. Pengalaman audit seseorang dapat mempengaruhi kualitas hasil pemeriksaan. Semakin tinggi tingkat pengalaman seseorang maka hasil pekerjaan yang dihasilkanpun akan semakin bagus. Hal ini dapat dijadikan rekomendasi bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh seorang auditor maka mempengaruhi kualitas hasil kinerja mereka.

Dari hal-hal yang telah penulis kamukakan di atas mendorong dan memotivasi penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul; **pengaruh faktor kompetensi auditor, tekanan kerja dan pengalaman audit terhadap kinerja auditor eksternal pemerintah (kantor akuntan publik provinsi Sulawesi Selatan).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang pada penelitian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah faktor kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor kantor akuntan publik provinsi Sulawesi selatan?

2. Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor kantor akuntan publik provinsi Sulawesi selatan?
3. Apakah pengalaman audit berpengaruh terhadap kinerja auditor kantor akuntan publik provinsi Sulawesi selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut diatas, maka penelitian tentang pengaruh kompetensi auditor, stres kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor kantor akuntan publik provinsi Sulawesi selatan bertujuan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor kantor akuntan publik provinsi Sulawesi selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap auditor kantor akuntan publik provinsi Sulawesi selatan.
3. Untuk mengetahui pengalaman audit berpengaruh terhadap kinerja auditor kantor akuntan publik provinsi Sulawesi selatan?

D. Manfaat Penelitian

Bagian kegunaan penelitian menunjukkan kegunaan dan pentingnya penelitian terutama bagi pembangunan ilmu atau pelaksanaan pembangunan dalam arti luas.

a. Manfaat Teoritis

Adapun kegunaan teoritis mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan teori akuntansi di Indonesia. Khususnya di bidang

auditing dan pemerintahan yang membahas seputar kompetensi, tekanan kerja dan pengalaman kaudit terhadap kinerja auditor.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman serta nantinya dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi pengetahuan, bahan diskusi dan bahan kajian lanjutan bagi pembaca terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.
3. Bagi penulis dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang faktor- faktor yang dapat menjadi landasan kuat ketika berkecimpung dalam dunia kerja.

b. Manfaat Praktis

Adapuan kegunaan mengenai penelitian ini adalah sabagai berikut.

1. Kantor akuntan publik provinsi Sulawesi Selatan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan tentang faktor- faktor yang dapat memengaruhi kerja auditor KAP faktor kompetensi, tekanan kerja dan pengalaman audit.
2. Kantor akuntan publik provinsi Sulawesi Selatan, penelitian ini diharapkan dapat berguna sabagai bahan masukan dalam melihat faktor-faktor yang dapat memengaruhi kantor akuntan publik provinsi Sulawesi Selatan dalam meningkatkan kinerjanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

a. Teori Atribusi

Teori atribusi dikemukakan untuk mengembangkan penjelasan mengenai cara untuk memberikan penilaian pada seseorang. Teori atribusi adalah perilaku seseorang yang disebabkan oleh faktor internal atau faktor eksternal. Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan upaya untuk memahami penyebab dibalik perilaku orang lain terhadap peristiwa di sekitarnya dan mengetahui alasan-alasan melaukan perilaku tersebut, linting (2013:45).

Teori atribusi untuk mengetahui faktor-faktor yang karakteristik personal seorang auditor merupakan salah satu penentu terhadap kulaitas audit yang dilakukan kerana merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, ayuningtyas (2012:78).

B. Konsep Auditing

a. Definisi Auditing

Menurut materi Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/05/M.PAN/02/2008, menyatakan bahwa audit adalah suatu proses indentifikasi masalah, analisis dan evaluasi bukti yang dilakukan secara independen, objektif dan professional berdasarkan standar audit untuk menilai kebenaran, kecemasan, kerdibilitas, efektifitas, dan keandalan informasi pelaksanaan tugas dan fungsi intansi pemerintah.

Auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan menilai bukti-bukti secara objektif, yang berkaitan dengan asersi-asserti tentang tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi-asserti tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengasumsikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan mayangsari (2013:7)

Pengertian Auditing menurut Agoes (2012:4) adalah: Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. Menurut Mulyadi (2013:9) Pengertian audit adalah: Secara umum auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan keterjadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Definisi auditing secara umum tersebut memiliki insur-unsur penting, yang diuraikan berikut.

1. Suatu proses sistematis

Auditing merupakan suatu proses sistematis, yaitu berupa suatu rangkaian langkah atau prosedur yang logis dan terorganisasi.

2. Untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif

Proses sistematis tersebut ditujukan untuk memperoleh bukti yang mendasari pertanyaan yang dibuat oleh individu atau badan usaha, serta untuk mengevaluasi tanpa memiliki atau berprasangka terhadap bukti-bukti tersebut.

3. Pernyataan mengenai kegiatan dan kejadian ekonomi

Pernyataan mengenai kegiatan dan kejadian ekonomi disini adalah hasil proses akuntansi. Akuntansi merupakan proses pengidentifikasi, pengukuran dan penyampaian informasi ekonomi yang dinyatakan dalam laporan keuangan yang umumnya terdiri dari lima laporan keuangan pokok: neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan ekuitas, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan.

4. Menetapkan tingkat kesesuaian

Pengumpulan bukti mengenai pernyataan dan evaluasi terhadap hasil pengumpulan bukti tersebut dimaksudkan untuk menetapkan kesesuaian pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan dengan kriteria tersebut kemungkinan dapat dikualifikasikan, kemungkinan pula bersifat kualitatif.

5. kriteria yang telah ditetapkan

standar-standar yang digunakan sebagai dasar untuk menilai asersi atau pernyataan kriteria dapat berupa peraturan-peraturan spesifik yang dibuat oleh badan legislatif, anggaran atau ukuran kinerja lain

ya yang ditetapkan oleh manajemen, Generally Accepted Accounting Principles yang ditetapkan oleh Financial Accounting standards Board, serat badan pengaturan lainnya.

6. Penyampain hasil

Diperoleh melalui laporan tertulis yang menunjukkan derajat kesesuaian antara aserasi dan kriteria yang telah ditetapkan penyampaian hasil ini dapat meningkatkan atau menurunkan derajat kepercayaan pamakai informasi keuangan atas asersi yang dibuat oleh pihak audit.

7. Pemakai yang berkepentingan

Dalam dunia bisnis, pamakai yang berkepentingan terhadap laporan audit adalah para pemakai keuangan seperti: pemegang saham manajemen, calon investor dan kreditur, organisasi buruh dan kantor pelayanan pajak.

Auditing berhubungan dengan memeriksa keakuratan atau ketelitian Pemeriksaan data kauangan untuk menilai kejujurannya dalam mencerminkan peristiwa dan kondisi. Data kauangan adalah pad dasarnya asersi mengenai fakta yang intangible adalah sebagai dari bidang logika yang oleh sebagai orang diistilahkan sebagi ilmu pembuktian.

Di indonesia, pekerjaan auditing pada sektor publik dilakukan oleh auditor internal sector public, seperti badan pengawas keuangan dan pembangunan dan inspektorat, serta auditor eskternal sector publik, yakni badan pemeriksa keuangan rebublik indonesia sedangkan bagi sektor privat/bisnis pekrjaan auditing dilakukan oleh auditor internal

yang bekerja sebagai karyawan perusahaan maupun auditor eksternal dari auditor independensi suatu kantor akuntansi publik.

Standar pemeriksaan keuangan Negara yang disusun oleh badan pemeriksaan keuangan Negara republik indonesia dalam peraturan badan pemeriksa keuangan Nomor 1 tahun 2007 mengklasifikasikan *auditing* sebagai berikut.

1. Pemeriksaan keuangan, yaitu pemeriksaan atas laporan keuangan pemeriksaan keuangan tersebut bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai apakah laporan keuangan telah disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di indonesia.
2. Pemeriksaan kinerja, yaitu pemeriksaan atas pengelolaan keuangan Negara yang terdiri atas pemeriksaan aspek ekonomi dan efisiensi serta aspek pemeriksaan aspek efektivitas. Dalam melakukan pemeriksaan kinerja, pemeriksa juga menguji kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan serta pengendalian intern.
3. Pemeriksaan dengan tujuan tertentu, bertujuan untuk memberikan simpulan atas suatu hal yang diperiksa. Pemeriksaan dengan tujuan tertentu dapat bersifat: ekseminal, review prosedur yang disepakati. Pemeriksaan dengan tujuan tertentu meliputi pemeriksaan atas hal-hal lain di bidang keuangan, pemeriksaan investigasi dan pemeriksaan atas sistem pengendalian intern.

b. Jenis-Jenis Auditor

Para profesional yang melaksanakan pekerjaan audit terhadap kegiatan dan peristiwa ekonomi umumnya diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok menurut Boynton et al (2002:8)

1. Auditor independen

Auditor independen adalah seorang auditor yang bersertifikat yang memiliki kualitatif khusus sebagai praktisi perorangan ataupun anggota kantor akuntansi publik yang memberikan jasa auditing profesional kepada klien.

2. Auditing internal

Auditor internal merupakan seorang yang melibatkan diri dari suatu kegiatan audit internal serta menjelaskan fungsinya sebagai praktis yang memberikan jasa profesional yang independensi dalam lingkungan sebuah perusahaan. Lingkup fungsi audit internal meliputi semua tahap dalam kagiatorganisasi.

3. Auditor pemerintah

Merupakan auditor yang bekerja untuk sebuah badan pemerintah yang bertugas untuk menilai kinerja serta mengavaluasi bukti-bukti informasi keuangan yang terjadi selama satu periode akuntansi. Auditor pemerintah adalah” auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintah atau pertanggungjawaban kaungan yang ditunjukkan kepada pemerintah”. Mayangsari (2013:44).

C. Kinerja

Disadari atau tidak di sadari bahwa kondisi tersebut yang dihadapi oleh pekerja semakin menjadi masalah yang begitu kompleks dalam suatu organisasi. Kinerja dari auditor badan pemeriksa keuangan memiliki peran yang sangat vital pada suatu organisasi dalam upaya merealisasikan tujuan-tujuan organisasi, karena merekalah yang menjadi ujung tombak organisasi, sehingga tidak mengherankan jika kajian dan penelitian terhadap isu ini terus mengalami perkembangan terutama yang berkaitan dengan isu bagaimana kerja seseorang atau kelompok dapat ditingkatkan kinerja dalam hal ini adalah membicarakan hasil kerja yang telah dibuktikan oleh seorang pejabat pemerintahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembangkannya. Berdasarkan keputusan lembaga administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) Nomor 239/IX/6/8/2003. Kerja instansi pemerintah didefinisikan sebagai "gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan".

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2013). Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

a. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.
- b. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut :
 - a) Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.

- b) Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.
- c) Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
- d) Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
- e) Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
- f) Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.

b. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam manajemen SDM memegang peranan yang penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Menurut Widodo (2015) penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan yang baik, menurut Bacal (2012) dalam Wibowo (2016) kinerja adalah proses di mana kinerja diukur dan dievaluasi.

c. Metode Pengukuran Kinerja

Aspek penting dari suatu sistem pengukuran kinerja adalah standar yang jelas. Sasaran utama dari adanya standar tersebut ialah teridentifikasinya

unsure-unsur kritikal suatu pekerjaan. Standar itulah yang merupakan tolak ukur seseorang melaksanakan pekerjaannya

D. Kompetensi

Standar umum pertama (SPAP,2011: SA seksi 210) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan penelitian teknis yang cukup sebagai auditor, sedangkan standar umum ketiga (SPAP,2011:SA seksi 230) menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalitasnya dengan cermat dan seksama. Sedangkan menurut standar umum audit aparat pengawasan intern pemerintah seorang auditor harus mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainya yang diperluka untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Dengan demikian, auditor belum memenuhi persyaratan jika tidak memiliki pendidikan dan pengalaman yang memadai dalam bidang audit. Dalam audit pemerintah, auditor dituntut untuk memiliki dan meningkatkan kemampuan atau keahlian bukan hanya dalam metode dan teknis audit, akan tetapi segala hal yang meyangkut pemerintahan seperti organisasi, fungsi, program dan kegiatan pemerintah. Oleh karena itu pimpinan aparat pengawasan intern pemerintah wajib menciptakan kinerja yang memadai tentang pendidikan dan pengalaman dalam mengisi posisi auditor di lingkungan aparat pengawasan intern pemerintah, adapun kompetensi teknis yang harus dimiliki oleh seorang auditor adalah *auditing*, akuntansi, administrasi pemerintahan dan komunikasi.

Sesuai pernyataan standar umum pertama dalam standar pemeriksaan keuangan Negara adalah: "pemeriksa secara kolektif harus memiliki

kecakapan professional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan". Dengan pernyataan standar pemeriksaan ini semua organisasi pemeriksaan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilakukan oleh para pemeriksa tugas dilaksanakan oleh para pemeriksa yang secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Oleh karena itu, organisasi pemeriksa harus memiliki prosedur rekrutmen, pengangkatan, pengembangan berkelanjutan dan evaluasi atas pemeriksa untuk membantu organisasi pemeriksa dalam mempertahankan pemeriksa yang memiliki kompetensi yang memadai kompetensi sebagai suatu keahlian yang cukup secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif, Efendy (2010;102). Kemungkinan di mana auditor akan menemukan salah saji tergantung pada kualitas pemahaman auditor (kompetensi), De Angelo (2010:183-199). Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah tingkat pemahaman, pengetahuan dan kecermatan yang dimiliki oleh auditor untuk dapat melakukan pekerjaan audit secara objektif. Olehnya itu, peningkatan kompetensi auditor dalam hal ini auditor badan pemeriksa keuangan senantiasa harus menjadi perhatian khusus, jika ingin menghasilkan kinerja yang maksimal khususnya dalam pengawasan keuangan daerah.

Menurut PP No. 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah pasal 59 huruf c mengemukakan peningkatan kompetensi auditor aparat pengawasan intern pemerintah meliputi penyelenggara pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan dan pembinaan jabatan fungsional di bidang audit. Kompetensi auditor ditentukan oleh tiga faktor (Boynton et

al.,2002:16) yaitu: “ (1) Pendidikan universitas formal untuk memasuki profesi, (2) Pelatihan praktik dan pengalaman dalam auditing.(3) Mengikuti pendidikan profesi berkelanjutan selama karir profesional auditor”.

a. Definisi kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu terpakai dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sbagai penguat pemikiran kita maka pendapatan dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaanya (boudier et al, 2012:52)

Dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut, termasuk jika ini dihubungkan dengan nilai financial, untuk memperoleh nilai kompetensi tersebut maka dia dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi education (pendidikan) maupun pengalaman yang semua ini sering disebut dengan pembelajaran.

E. Tekanan Kerja

Kenyataan yang menunjukkan bahwa dewasa ini perkembangan yang semakin pesat di seluruh aspek kehidupan.Tingginya biaya hidup, semakin beratnya persaingan serta tuntutan hidup yang semakin meningkat dapat mengakibatkan tekanan kerja.Tekanan merupakan hasil dari interaksi antara tugaspekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaaa itu. Tekanan dalam hal ini adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.Apakah keteganganitu bersifat positif atau negatif tergantung pada tingkat toleransi individu

yang bersangkutan. Orang memberikan reaksi yang berbeda terhadap situasi yang dari luarnya menyebabkan tuntutan fisik dan psikologis yang sama. Beberapa individu menanggapi secara positif sebagai motivasi dan tanggung jawab yang ditingkatkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Individu lain menanggapi negatif, malahan mencari jalan keluar lain seperti alkoholik dan menggunakan obat-obat yang salah. Sehingga sangat diperlukan perhatian khusus bagi perusahaan berupaya mengadakan program untuk menangani pekerjaan yang menyebabkan tekanan. Masalah-masalah tentang tekanan kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian tekanan yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya.

a. Faktor faktor tekanan kerja

Berikut faktor-faktor yang menyebabkan seseorang mengalami tekanan:

1. Waktu yang mendesak
2. Gaji / upah yang tidak sesuai
3. Tuntutan fisik
4. Kepempinan
5. Otoritas kerja yang tidak memadai
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Ukuran tersebut juga menjadi indikator yang digunakan untuk mengukur tekanan kerja dalam penelitian ini. Ukuran-ukuran tersebut diantaranya adalah:

- a. Waktu yang mendesak Merupakan kemauan dan gairah untuk bekerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam keadaan waktu yang mendesak. Karyawan pun dituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat. Agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu.
- b. Gaji / upah yang tidak sesuai Merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.
- c. Tuntutan fisik Merupakan kemampuan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan kareakteristik serupa.
- d. Kepempinan Merupakan proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.
- e. Otoritas yang tidak memadai Adanya komitmen karyawan pada perusahaan membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga dapat mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya langsung kepada atasannya.
- f. Konflik kerja Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalahmasalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Konflik kerja ini dibedakan menjadi konflik dalam diri individu. Konflik antar\ individu.
- g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustasi dalam kerja. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang mengalami tekanan dalam kerja ini meliputi penyelesaian selisih faham

yang terjadi dengan atasan, ketidakcocokan sistem kerja yang diberikan, dan kenyamanan dengan gaya kepemimpinan atasan.

b. Gejala-Gejala Tekanan Kerja

Adakalanya untuk mengetahui seseorang karyawan itu mengalami tekanan atau tidak itu susah, tetapi dengan mempelajari dan mengetahui gejala-gejala tekanan maka diharapkan dapat mengetahui apakah seorang karyawan itu mengalami tekanan atau tidak. Menurut Marihot Tua Efendi H tekanan emosi atau ketegangan yang dialami seseorang dan abstrak gejalanya, oleh para ahli dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- a. Gejala fisik, yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala dan sakit perut.
- b. Gejala psikologis, yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, kebosanan, cepat marah dan lainlain.
- c. Gejala keprilakuan, yaitu perubahan-perubahan atau situasi dimana produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minum-minuman keras, tidak bisa tidur, berbicara tidak tenang, dan lain-lain.

c. Dampak Tekanan

Sebelum berdampak positif, yaitu dapat memacu karyawan untuk berprestasi, disisi lain tekanan juga berdampak negatif, baik bagi individu yang terkena tekanan maupun bagi organisasinya. Hal tersebut senada dengan apa yang diungkapkan oleh Stephen P. Robins mengemukakan

bahwa: Adanya tekanan kerja tidak dengan sendirinya menyiarkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukkan bahwa tekanan dapat berpengaruh secara positive atau negatif bagi kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat tekanan yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tetapi jika tingkat tekanan nya tinggi atau bahkan tingkat sedang namun berkepanjangan, akhirnya kinerja akan merosot. Lebih lanjut lagi Agoes menyatakan beberapa dampak negatif yang timbul dari tekanan, baik terhadap aspek fisik, fisiologis, perilaku, kesehatan, maupun organisasi. Beberapa dampak tersebut diantaranya:

- a. Aspek subjektif. Maksudnya adalah akibat yang tidak berlaku umum, melainkan bersifat perindividu, artinya individu yang satu memungkinkan akan mengalami gejala-gejala yang berbeda. Akibatnya adalah, mudah gelisah, mudah menyerang orang lain, depresi dan mudah murung.
- b. Aspek fisiologis, diantaranya mulut kering, sulit bernafas, tenggorokan bengkak, kadar gula darah meningkat.
- c. Aspek perilaku, dampak tekanan terhadap perilaku ini berupa: mudah terkena kecelakaan, suka menggunakan obat-obatan, dan emosi sering meledak-ledak.
- d. Aspek kognisi, dapat berupa: sulit mengambil keputusan, mudah lupa dan gangguan mental

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa tekanan kerja dapat berdampak positif dan

berdampak negatif. Berdampak positif karena tekanan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan,

karna karyawan yang mengalami tekanan tersebut akan lebih waspada dalam pekerjaannya. Misalnya karena adanya kontrol yang berlebihan dari atasan. Namun begitu meskipun produktifitas meningkat, tetap saja akan menimbulkan ketidakpuasan kerja dari karyawan tersebut karena karyawan tersebut akan merasa tegang, tidak tenang dalam bekerjanya, sehingga kalau tekanan ini berlangsung dengan cukup lama maka bisa saja akan menimbulkan penurunan motivasi dari pekerja tersebut karena tegang yang berkepanjangan dan akhirnya akan mengakibatkan sesuatu yang buruk bagi karyawan itu sendiri maupun organisasinya.

d. Penanggulangan Tekanan Kerja

Mengingat tekanan kerja dapat mengakibatkan dampak yang buruk seperti yang sudah diuraikan diatas, maka perlulah dicari cara untuk penanggulangan tekanan kerja. Di dalam bukunya, Melayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa untuk mengatasi tekanan dilakukan dengan pendekatan kejiwaan atau konseling. Konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan, dengan maksud pokok membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalah secara lebih baik, konseling bertujuan untuk membuat orang-orang menjadi lebih efektif dalam memecahkan masalah mereka. Adapun fungsi dari konseling adalah sebagai berikut:

- a. Pemberian nasihat, yaitu dengan meyakinkan karyawan dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.

- b. Penentraman hati, yaitu dengan meyakinkan karyawan bahwa dia mampu untuk mengerjakan tugasnya asalkan dilaksanakan sungguh-sungguh.
- c. Komunikasi, yaitu melakukan komunikasi dua arah, formal dan informal, vertikal maupun horizontal dan umpan balik harus ditanggapi manajer secara positif serta diberikan penjelasan seperlunya.
- d. Pengenduran ketegangan emosional, yaitu memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk mengemukakan problem yang dihadapinya secara gamblang dan jangan diinterupsi sampai dia selesai mengemukakannya.

E. Pengalaman Audit

Pengalaman sangatlah penting diperlukan dalam rangka kewajiban seorang pemeriksa terhadap tugasnya untuk memenuhi standar audit. Pengetahuan seorang auditor dimulai dengan pendidikan formal, yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit. Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional, auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup. Sebagaimana yang disebutkan dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) bahwa persyaratan yang dituntut dari seorang auditor independen adalah orang yang memiliki pendidikan dan diperoleh dari praktik-praktik dalam bidang auditing sebagai auditor independen.

Pengalaman audit adalah pengalaman auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, maupun banyaknya penugasan yang pernah dilakukan. Auditor yang mempunyai

pengalaman yang berbeda, akan berbeda pula dalam memandang dan menanggapi informasi yang diperoleh selama melakukan pemeriksaan dan juga dalam memberi kesimpulan audit terhadap obyek yang diperiksa berupa pemberian pendapat. Semakin banyak pengalaman seorang auditor, maka Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam laporan keuangan perusahaan akan semakin tepat. Selain itu, semakin tinggi tingkat pengalaman seorang auditor, semakin baik pula pandangan dan tanggapan tentang informasi yang terdapat dalam laporan keuangan, karena auditor telah banyak melakukan tugasnya atau telah banyak memeriksa laporan keuangan dari berbagai jenis industry (Novand 2012 : 28). Semakin berpengalaman auditor, mak :

- a. Semakin tahu banyak kesalahan,
- b. Semakin akurat pengetahuan kesalahan,
- c. Semakin tahu kesalahan yang umum,
- d. Fitur kesalahan terkait kausalitas relatif dapat diatasi.

Penilaian sangat bergantung pada pengetahuan karena informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas berasal dari dalam memori. Auditor yang kurang pengalaman belum memiliki struktur memori seperti ini sehingga mereka tidak mampu memberikan respon yang memadai. Akibatnya penilaian-penilaian mereka kalah akurat dibandingkan dengan auditor-auditor yang berpengalaman. Pengalaman dapat menghaikan struktur dalam proses penilaian auditor, struktur ini membantu auditor dalam pengambilan keputusan dari informasi yang didapat. Auditor yang berpengalaman memiliki struktur memori yang sangat berguna untuk membantu mereka dalam mengolah informasi pada tingkat yang lebih abstrak sehingga dapat meminimalkan hasil-hasil

penilaian yang kontradiktif tersebut. Dengan struktur pengetahuan yang dimilikinya, auditor berpengalaman dapat mengidentifikasi petunjuk-petunjuk informasi tertentu mana yang harus dipilih untuk menyimpulkan penilaian-penilaian (Novanda 2012 : 24).

F. Peneliti Terdahulu

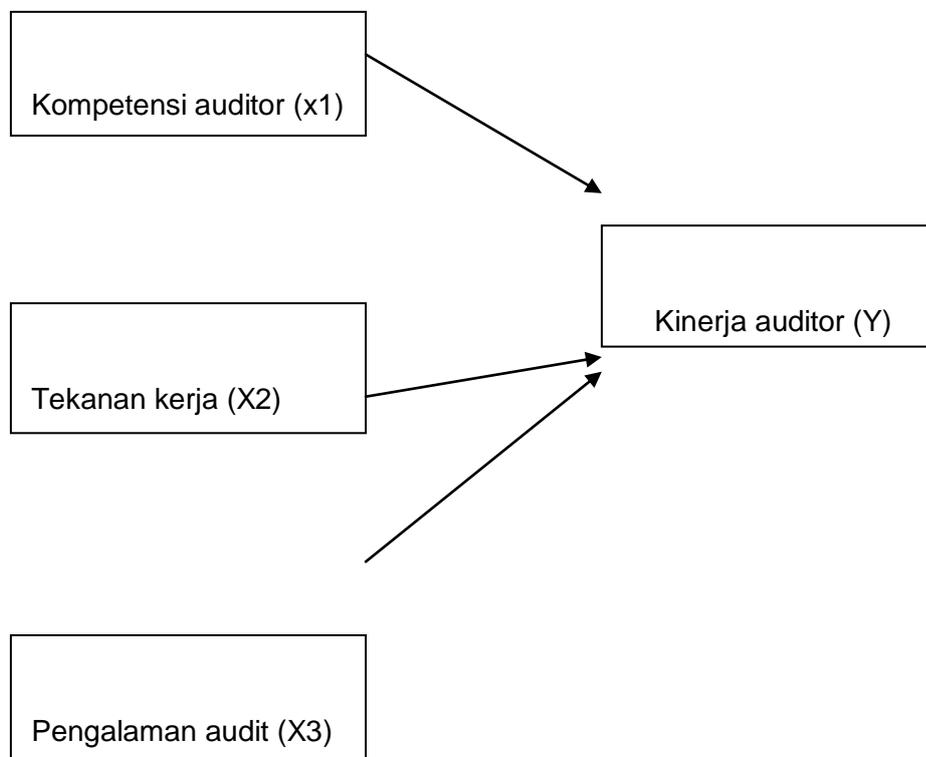
No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Sugeng praptoyo (2017)	pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kualitas audit dengan etika auditor sebagai variabel moderasi	Kuantitatif	hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang terus di perbahari dan bnyak pengalaman, menjadikan auditor lebih professional dal melakukan tugasnya. Independensi berpengaruh positif terhadap kualita audit. Dan independensi yang dimiliki auditor akan menghasilkan perilaku etika yang berkualitas.
2.	Muhamma d nuryatno (2016)	Pengaruh kompetensi, independensi, dan tekanan anggaran waktu terhadap kualitas audit	Kuantitatif	Hasil penelitan mununjukkan bahwa tekanan kerja anggaran waktu berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Dimana tekakan anggran waktu yang semakin ketatjstri mendorong auditor untuk lebih semangat dalam menyelesaikan tugas auditnya sehingga dapat meningkatkan kualitas audit.

3	Fietoria (2016)	Pengaruh profesionalisme, independensi, kompetensi, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas audit di kantor akuntansi publik bandung	Kuantitatif yang bersifat kausalitas	Hasil penelitian menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas audit, faktor yang menyebabkan kurang pengalaman seorang auditor kurang lamanya auditor bekerja pada kantor akuntan publik selain itu kurangnya tugas yang di hadapi auditor.
4.	Edy sujana (2015)	Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi auditor dan independen terhadap kualitas hasil pemeriksaan (studi empiris pada kantor inspektorat kabupaten buleleng)	Kuantitatif	Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pengalaman kerja kompetensi auditor, dan independensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan pada inspektorat kabupaten buleleng. Di mana diterima secara simultan antara pengalaman kerja, kompetensi auditor dan independensi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan.
5.	Mahardika herewati (2015)	Profesionalisme, pengalaman kerja, keahlian audit, independensi etika pemeriksa kualitas audit	Kuantitatif, analisis regresi berganda	Profesionalisme pengalaman kerja, keahlian audit, etika pemeriksa berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.
6.	Rahayu (2014)	Pengaruh kompetensi independensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas audit (survei terhadap auditor KAP di bandung)	Kuantitatif	Kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit
7.	Fransiska kovinna (2014)	Pengaruh independensi, pengalaman kerja,	Kualitatif dan kuantitatif	Dari hasil penelitian hanya variabel etika yang memiliki

		kompetensi dan etika kualitas audit (studi kasus pada kantor akuntansi publik di kota Palembang)		pengaruh signifikan terhadap kualitas audit , sedangkan tiga variabel lainnya yaitu independensi,,pengalaman kerja dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.
8.	Putri juliarsa (2014)	Independensi profesionalisme, tingkat pendidikan, etika profesi, pengalaman keputusan, keputusan kerja kualitas audit.	Kuantitatif statistic	Tingkat pendidikan, etika profesi, keputusan kerja, auditor berpengaruh terhadap kualitas audit, independensi, profesionalisme, pengalaman tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.
9.	Putri (2013)	Pengaruh kompetensi independensi, pengalaman kerja terhadap kualitas audit (studi pada auditor di KAP wilayah Surakarta)	Kuantitatif	kompetensi independensi, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.
10.	Nugraha agung eka putra (2012)	Pengaruh kompetensi, tekanan waktu, pengalaman kerja, etika dan independensi aditor terhadap kualitas audit	Kuantitatif	Hasil penelitian penunjukkan bahwa, kompetensi auditor mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas audit , tekanan auditor mempunyai pengaruh terhadap kualitas audit. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas audit, etika dan independensi dan tekanan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

G. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka konsep dibawah ini, maka dapat dijelaskan bahwa faktor kompetensi auditor,tekanan kerja, dan pengalamn kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor eksternal pemerintah pada kantor akuntan publik provinsi Sulawesi selatan.



Gambar 2.1 kerangka konsep

H. Hipotesis

H1 :kompetensi auditor secara parsial Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor kantor akuntan publik provinsi Sulawesi selatan.

H2 :Tekanan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja auditor kantor akuntan publik provinsi Sulawesi selatan.

H3: pengalaman audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja auditor pada kantor akuntan publik provinsi Sulawesi selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dikatakan penelitian kuantitatif karena menurut (Sugiyono, 2015: 13) dapat sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Berdasarkan judul yang penelitian yakni pengaruh faktor kompetensi auditor, tekanan kerja dan pengalaman audit terhadap kinerja auditor eksternal kantor akuntan publik Sulawesi selatan kota Makassar.

- a. Kantor akuntan publik Usman & Rekan Jln. Maccini tengah No.21 (6 auditor)
- b. Kantor akuntan publik Drs. Rusman Thoeng, M.com, BAP. Jln. Rusa No.65. (3 auditor)
- c. Kantor akuntan publik Drs. Harly Weku & Priscillia Jln. Bontosua komp. Ruko Dewi no.1 (7 auditor)
- d. Kantor akuntan public Yakub Ratan & Rekan Jln. Mesjid raya No.80 (7 auditor)
- e. Kantor akuntan publik Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo & Rekan Jln. boulevard Ruko Jascinth No.10 (5 auditor)

- f. Kantor akuntan public Bharata, Arifin, Mumajad & Sayuti Jln.H.Andi
Mappayukki No 121. (3 auditor)

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Untuk menghindari penafsiran ganda tentang variable dalam penelitian ini, maka dirumuskan operasional sebagai berikut:

Definisi operasional variable adalah pemeriksaan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substansial dari konsep. Definisi operasional dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

a. Variabel Tergantung (dependent variabel)

1. Kinerja auditor kantor akuntan publik selawesi selatan

Kinerja dalam hal ini adalah memberikan hasil kerja yang telah dibuktikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategic yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

b. Variabel Bebas (independent variabel)

1. Kompetensi auditor

Kompetensi adalah kebutuhan pokok dan mendasar bagi setiap auditor untuk mampu menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan tuntutan peran dan tujuan organisasi. Dalam hal ini kompetensi auditor kantor akuntan publik selawesi selatan adalah tingkat kemampuan atau keahlian yang

dimiliki mereka dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara objektif.

2. Tekanan kerja

Tekanan yang berpacu yang melibatkan pekerjaan. tekanan baik dari segi mental, fizikal atau emosi. Merupakan suatu faktor penting yang boleh menggugat kenyamanan kerja. atau merupakan suatu reaksi negative manusia terhadap rangsangan dari pada social, suasana pekerjaan, ganjaran yang tidak mencukupi, gaya hidup yang terlalu mendesak.

3. Pengalaman audit

Pengalaman audit merupakan seseorang dapat mempengaruhi kualitas hasil pemeriksaan. Semakin tinggi tingkat pengalaman seseorang maka hasil pekerjaan yang dihasilkanpun akan semakin bagus. Hal ini dapat dijadikan rekomendasi bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh seorang auditor maka mempengaruhi kualitas hasil kinerja mereka.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah terdapat 30 populasi yang di ambil dari seluruh auditor eksternal kantor akuntan publik provinsi Sulawesi selatan.

2. Sample

Dalam penelitian ini, pengumpulan sample yang dilakukan adalah menggunakan metode sample acak sederhana (*simple Random sampling*). Dalam metode ini pengambilan sample dilakukan secara random artinya semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Mengambil sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 30 sampel dan dapat menggunakan rumus-rumus yang digunakan dalam menentukan sampel yaitu rumus Slovin (Umar, 2009)

Rumus Penentuan sampel :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel e = tingkat kelonggaran (10%) = 0,1

N = jumlah populasi

E. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui metode angket, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disusun secara terstruktur dan mencakup variabel penelitian, hal ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi atau data yang akan digunakan untuk menganalisis masalah. Kuesioner dikirimkan secara langsung ke instansi yang menjadi objek penelitian. Jumlah kuesioner yang disediakan peneliti sesuai dengan jumlah sampel yakni minimal 30 sampel.

F. Teknik Analisis

Menurut (Sugiyono, 2015), analisis regresi adalah studi mengenai keterkaitan variabel dependent (terkait) dengan satu atau lebih variabel independent dengan tujuan untuk mengetahui masa atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependent berdasarkan nilai variabel independent yang diketahui.

Dalam hal variabel independentnya adalah dimensi, kompetensi auditor (x1), tekanan kerja (x2), pengalaman auditor (x3). Sedangkan variabel dependentnya adalah kinerja auditor (y). Sehingga persamaan regresi linear dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y : kinerja auditor eksternal

a : konstanta

b : angka arah koefisien regresi, yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependent didasarkan pada variabel independent. Bila b positif (+) maka naik, bila negative (-) maka terjadi penurunan.

X : subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independent kompetensi auditor, tekanan kerja, dan pengalaman auditor terhadap kinerja auditor eksternal.

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen secara nyata.

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen secara individu dapat dilihat hipotesis berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$ tidak berpengaruh,

$H_1 : \beta_1 > 0$ berpengaruh positif, $H_2 : \beta_1 < 0$ berpengaruh negatif. Dimana

b_1 adalah koefisien variabel independen ke-1 yaitu nilai parameter hipotesis. Biasanya nilai β dianggap nol, artinya tidak ada pengaruh variabel

X_1 terhadap Y . Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima (signifikan)

dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (tidak signifikan). Uji t

digunakan untuk membuat keputusan apakah hipotesis terbukti atau tidak,

dimana tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5%.

b. Uji simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar model regresi yang

dihasilakan cocok untuk mengetahui pengaruh variabel independen kompetensi

auditor, tekanan kerja, dan pengalaman kerja

secara berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja auditor

eksternal pemerintah BPK RI perwakilan Sulawesi selatan,

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah

keseluruhan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

dengan menggunakan level of signifikan 5%, Kriteria

pengujian apabila nilai $F_{hitung} < f_{tabel}$ maka hipotesis diterima yang
artinya seluruh variable lindepen yang
digunakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. A
pabila $F_{hitung} > f_{tabel}$ maka hipotesis ditolak yang
berarti seluruh variabel independen sebarang secara signifikan terhadap varia
bel dependen antara signifikan tertentu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Akuntan Publik

a. Sejarah Berdirinya Kantor Akuntan Publik

Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) atau Indonesian Institute of Certified Public Accountants (IICPA), mempunyai latar belakang sejarah yang cukup panjang, dimulai dari didirikannya Ikatan Akuntan Indonesia di tahun 1957 yang merupakan perkumpulan akuntan Indonesia yang pertama. Perkembangan profesi dan organisasi Akuntan Publik di Indonesia tidak bisa dipisahkan dari perkembangan perekonomian, dunia usaha dan investasi baik asing maupun domestik, pasar modal serta pengaruh global. Secara garis besar tonggak sejarah perkembangan profesi dan organisasi akuntan publik di Indonesia memang sangat dipengaruhi oleh perubahan perekonomian negara pada khususnya dan perekonomian dunia pada umumnya.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) : 23 Desember 1957 Di awal masa kemerdekaan Indonesia, warisan dari penjajah Belanda masih dirasakan dengan tidak adanya satupun akuntan yang dimiliki atau dipimpin oleh bangsa Indonesia. Pada masa ini masih mengikuti pola Belanda masih diikuti, dimana akuntan didaftarkan dalam suatu register negara. Di negeri Belanda sendiri ada dua organisasi profesi yaitu Vereniging van Academisch Gevormde Accountants (VAGA) yaitu ikatan akuntan lulusan perguruan tinggi dan Nederlands Instituut van Accountants (NIVA) yang anggotanya terdiri dari lulusan berbagai program sertifikasi akuntan dan

memiliki pengalaman kerja. Akuntan-akuntan Indonesia pertama lulusan periode sesudah kemerdekaan tidak dapat menjadi anggota VAGA atau NIVA.

Situasi ini mendorong Prof. R. Soemardjo Tjitrosidojo dan empat lulusan pertama FEUI yaitu Drs. Basuki T. Siddharta, Drs. Hendra Darmawan, Drs. Tan Tong Joe dan Drs. Go Tie Siem memprakarsai berdirinya perkumpulan akuntan Indonesia yang dinamakan Ikatan Akuntan Indonesia yang disingkat IAI pada tanggal 23 Desember 1957 di Aula Universitas Indonesia.

Ikatan Akuntan Indonesia – Seksi Akuntan Publik (IAI-SAP) : 7 April 1977 di masa pemerintahan orde baru, terjadi banyak perubahan signifikan dalam perekonomian Indonesia, antara lain seperti terbitnya Undang-Undang Penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam negeri (PMDN) serta berdirinya pasar modal. Perubahan perekonomian ini membawa dampak terhadap kebutuhan akan profesi akuntan publik, dimana pada masa itu telah berdiri banyak kantor akuntan Indonesia dan masuknya kantor akuntan asing yang bekerja sama dengan kantor akuntan Indonesia. 30 tahun setelah berdirinya IAI, atas gagasan Drs. Theodorus M. Tuanakotta , pada tanggal 7 April 1977 IAI membentuk Seksi Akuntan Publik sebagai wadah para akuntan publik di Indonesia untuk melaksanakan program-program pengembangan akuntan publik.

Ikatan Akuntan Indonesia – Kompartemen Akuntan Publik (IAI-KAP) : 1994 Dalam kurun waktu 17 tahun sejak dibentuknya Seksi Akuntan Publik, profesi akuntan publik berkembang dengan pesat. Seiring dengan perkembangan pasar modal dan perbankan di Indonesia, diperlukan

perubahan standar akuntansi keuangan dan standar profesional akuntan publik yang setara dengan standar internasional. Dalam Kongres IAI ke VII tahun 1994, anggota IAI sepakat untuk memberikan hak otonomi kepada akuntan publik dengan merubah Seksi Akuntan Publik menjadi Kompartemen Akuntan Publik.

Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) : 24 Mei 2007
Setelah hampir 50 tahun sejak berdirinya perkumpulan akuntan Indonesia, tepatnya pada tanggal 24 Mei 2007 berdirilah Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) sebagai organisasi akuntan publik yang independen dan mandiri dengan berbadan hukum yang diputuskan melalui Rapat Umum Anggota Luar Biasa IAI – Kompartemen Akuntan Publik.

Berdirinya Institut Akuntan Publik Indonesia adalah respons terhadap dampak globalisasi, dimana Drs. Ahmadi Hadibroto sebagai Ketua Dewan Pengurus Nasional IAI mengusulkan perluasan keanggotaan IAI selain individu. Hal ini telah diputuskan dalam Kongres IAI X pada tanggal 23 Nopember 2006. Keputusan inilah yang menjadi dasar untuk merubah IAI – Kompartemen Akuntan Publik menjadi asosiasi yang independen yang mampu secara mandiri mengembangkan profesi akuntan publik. IAPI diharapkan dapat memenuhi seluruh persyaratan International Federation of Accountants (IFAC) yang berhubungan dengan profesi dan etika akuntan publik, sekaligus untuk memenuhi persyaratan yang diminta oleh IFAC sebagaimana tercantum dalam Statement of Member Obligation (SMO).

Pada tanggal 4 Juni 2007, secara resmi IAPI diterima sebagai anggota asosiasi yang pertama oleh IAI. Pada tanggal 5 Pebruari 2008, Pemerintah Republik Indonesia melalui Peraturan Menteri Keuangan Nomor

17/PMK.01/2008 mengakui IAPI sebagai organisasi profesi akuntan publik yang berwenang melaksanakan ujian sertifikasi akuntan publik, penyusunan dan penerbitan standar profesional dan etika akuntan publik, serta menyelenggarakan program pendidikan berkelanjutan bagi seluruh akuntan publik di Indonesia.

b. Visi dan Misi Kantor Akuntan Publik

Adapun visi dan misi kantor akuntan publik kota Makassar adalah sebagai berikut :

VISI :

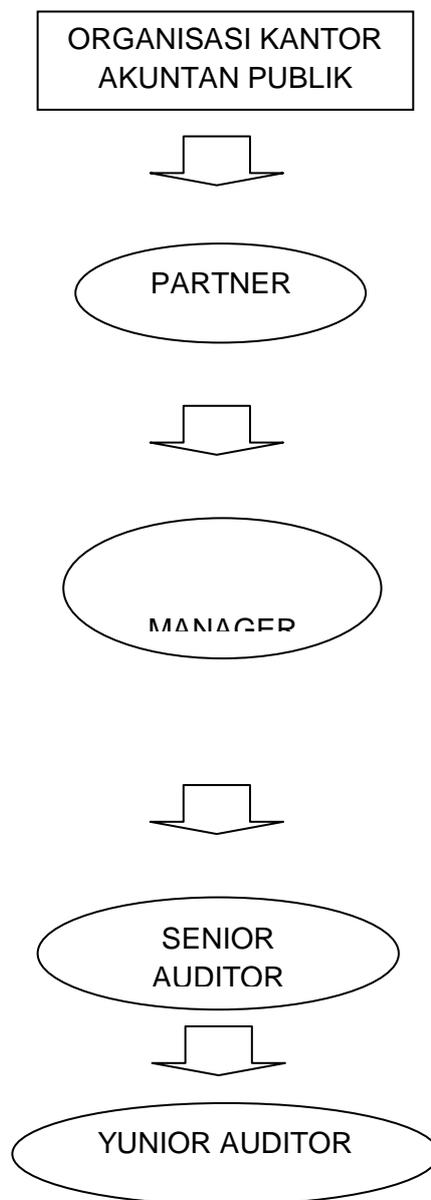
“Terwujudnya Kantor Akuntan Publik yang handal,terpercaya, jujur berwatak social, yang berlandaskan kepada ketuhanan yang maha esa, mampu mengatasi semua problem kliendengan tetap mengembangkan indepedensi”

MISI :

- a. Menjalankan standart profesional akuntan publik dengan benar
- b. Menjalankan dan memahami standar PSAK dengan benar
- c. Mengembangkan pendidikan, pelatihan, dan ilmu pengetahuan
- d. Jujur dan berkomunikasi dengan semua pihak
- e. Ramah, santun , melaksanakan prosedure,
- f. Melaksanakan kaeahliannya dengan tepat sesuai profesi
- g. Menjaga kerahasiaan informasi.

c. Struktur Organisasi Kantor Akunta Publik

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu perusahaan dalam menjalankan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan.



Gambar 4.1

d. Uraian Kerja Struktur Organisasi

Dari struktur organisasi tersebut dapat diuraikan berdasarkan tugas-tugasnya sebagai berikut:

a. Partner

Bertanggungjawab atas hubungan dengan klien, proses auditing menandatangani laporan audit, management letters, penagihan fee audit.

b. Manager

Sebagai pengawas audit terhadap beberapa pekerjaan auditor senior.

c. Senior auditor

Bertanggungjawab terhadap proses teknis audit dan review pekerjaan junior auditor.

d. Junior auditor

Melakukan pekerjaan lapangan (field-work)

B. Deskripsi Responden

Pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor kantor akuntan publik (KAP) kota Makassar. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada enam kantor akuntansi publik kota Makassar sebanyak 30 rangkap. Pendistribusian kuesioner dilakukan dengan mendatangi secara langsung kantor akuntan publik provinsi Sulawesi Selatan. Responden dari penelitian ini cukup baik hal ini nampak dari 30 rangkap kuesioner yang telah tersebar 30 diantaranya diterima kembali

berdasarkan hasil penelitian koesioner tersebut diperoleh data tentang identitas responden sebagai berikut:

a. Jenis kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	17	57%
Wanita	13	43%
Total	30	100%

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.1 di atas terlihat bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 17 orang atau 57% dari total responden, sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 13 orang atau 43% dari keseluruhan responden.

b. Masa Kerja Responden

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase
>= 1 Tahun	8	27%
>= 3 Tahun	10	33%
>=5 Tahun	7	23%
>=10 Tahun	5	17%
Total	30	100%

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa masa kerja responden diatas dari satu tahun 8 orang atau 27%. Masa kerja diatas 3 tahun sebanyak 10 orang atau 33%,sebanyak 7 orang atau 23% memiliki masa kerja diatas dari 5 tahun, dan 10 tahun keatas sebanyak 5 iarang atau 17%.

C. Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen, apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif atau negatif.

Tabel 4.3
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	53.471	16.418	
X1	,668	.189	.531
X2	,222	.273	.163
X3	-.378	.371	-.205

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4,5 di atas, maka persamaan regresinya adalah kinerja auditor KAP = $53.471 + 0,668 + 0,222 + (-0,378)$. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut di atas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 53.471 menyatakan bahwa, jika kompetensi, tekanan kerja dan pengalaman audit = 0 maka opini KAP sebesar 53.471.
2. Jika kompetensi naik 1 maka nilai kinerja auditor KAP akan naik sebesar 0,668 yang dapat di artikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor KAP.
3. Jika tekanan kerja naik 1 maka nilai kinerja KAP akan naik sebesar 0,222 yang dapat di artikan bahwa variabel tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor KAP.
4. Jika pengalaman audit naik 1 maka nilai kinerja KAP akan naik sebesar (-0,378) yang dapat di artikan bahwa variabel pengalaman audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor KAP.

Hal tersebut berarti jika kompetensi dan pengalaman audit secara bersama-sama mengalami kenaikan akan berdampak pada peningkatan kinerja auditor KAP. Sebaliknya jika kompetensi dan pengalaman audit secara bersama sama mengalami penurunan maka akan berdampak kepada kinerja auditor KAP.

b. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial atau secara sendiri-sendiri antara kompetensi terhadap kinerja auditor eksternal,

tekan kerja terhadap kinerja auditor eksternal dan pengalaman audit terhadap kinerja auditor eksternal. Jika $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima, sebaliknya jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ maka H_0 ditolak. Nilai t_{tabel} ($df=N-1$; α 0.05) nilai t_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	53.471	16.418		3.257	.003
X1	,668	.189	.531	3.633	.001
X2	-,222	.273	-.163	-.813	.424
X3	-.378	.371	-.205	-1.021	.317

- a. Dependent
- b. Variable: Y

X1 = Variabel kompetensi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 dimana nilai $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 3,633 > t_{\text{tabel}} 2,055$ jadi H_0 ditolak sehingga ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja auditor KAP.

X2= Variabel tekanan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,424 dimana nilai $0,424 > 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} -0,813 < t_{\text{tabel}} 2,055$ jadi H_0 diterima sehingga tidak ada pengaruh antara tekanan kerja terhadap kinerja auditor KAP.

X3=Variabel pengalaman audit memiliki tingkat signifikan sebesar 0,317 > 0,05 dan nilai t hitung -1,021 > 2,055 jadi Ho diterima sehingga tidak ada pengaruh antara pengalaman audit terhadap kinerja auditor KAP.

2. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama antara kompetensi, tekanan kerja dan pengalaman audit terhadap kinerja auditor eksternal pemerintah KAP. Jika f hitung > f tabel maka Ho ditolak. Di mana f tabel $v_1=k$, $v_2=n-k-1$ dan menggunakan uji satu sisi 5%. Dengan cara membandingkan f hitung dan f tabel ada dalam tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5

ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	111.499	3	37.166	.954	.429a
Residual	1012.501	26	38.942		
Total	1124.000	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent variable: Y

Dari hasil uji f pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa secara simultan kompetensi tekanan kerja dan pengalaman audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor KAP. Hal ini dapat di lihat dari nilai f hitung 0,954 > f tabel 0,296, sehingga Ho ditolak. Jadi, secara simultan ada

pengaruh antara kompetensi ,tekanan kerja dan pengalaman audit memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor KAP.

3. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Apabila r^2 sama dengan 0 (nol) maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Jika r^2 sama dengan 1 (satu) maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Besarnya R Square dapat dijelaskan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.315a	.099	-.005	6.24038

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Devendent variabel Y

Bersasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh kompetensi,tekanan kerja dan pengalaman audit memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor KAP dinyatakan konstan R Square adalah 0,099 atau 09,9% kinerja auditor KAP dipngaruhi oleh kompetensi, tekanan kerja dan pengalaman audit sisanya sebesar 90.1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

c. Uji validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas dimaksud sejauh mana alat ukur (kuesioner) diyakini dapat dipakai sebagai alat untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Koesioner dinyatakan valid apabila dapat mempersentasekan atau mengukur apa yang hendak diukur.(variabel penelitian),dengan kata lain validitas adalah ukuran yang menunjukkan kevalitan dari suatu instrumen yang telah ditetapkan.

Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=N-2$ sig 5% jika nilai r tabel < dari r hitung maka valid. Untuk perhitungan validitas instrumen ini digunakan bantuan program komputer SPSS versi 16 yaitu seperti terlihat pada tabel 4.7 sebagi berikut:

Tabel 4.7

Uji validitas variabel kompetensi Auditor (x1)

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r table	Status
X1	X1.1	439	0,361	Valid
	X1.2	462	0,361	Valid
	X1.3	621	0,361	Valid
	X1.4	736	0,361	Valid
	X1.5	730	0,361	Valid
	X1.6	743	0,361	Valid
	X1.7	519	0,361	Valid
	X1.8	488	0,361	Valid

Pada tabel 4.7 diatas, r tabel dapat dilihat pada tabel r statistik, diaman nilai $df=N-2$, disini menggunakan $N=30$ Maka $df=N(30)-2$, Jadi nilai

df=28 0,361. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dinyatakan valid > 0,361.

Tabel 4.8

Uji validitas variabel Tekanan Kerja (X2)

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r table	Status
X2	X2.1	0,525	0,361	Valid
	X2.2,	0,520	0,361	Valid
	X2.3.	0,390	0,361	Valid
	X2.4	0,520	0,361	Valid
	X2.5	0,583	0,361	Valid
	X2.6	0,525	0,361	Valid
	X2.7	0,661	0,361	Valid
	X2.8	0,583	0,361	Valid
	X2.9	0,400	0,361	Valid
	X2.10	0,414	0,361	Valid
	X2.11	0,661	0,361	Valid
	X2.12	0,661	0,361	Valid

Pada tabel 4.8 diatas, r tabel dapat dilihat pada tabel r statistik, diaman nilai df=N-2, disini menggunakan N=30 Maka df=N(30)-2, Jadi nilai df=28 0,361. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai se,ua variabel dinyatakan valid > 0,361.

Tabel 4.9

Uji validitas variabel Pengalaman Audit(X3)

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r table	Status
----------	-----------------	----------	---------	--------

X3	X3.1	0,535	0,361	Valid
	X3.2	0,546	0,361	Valid
	X3.3	0,602	0,361	Valid
	X3.4	0,679	0,361	Valid
	X3.5	0,446	0,361	Valid
	X3.6	0,413	0,361	Valid
	X3.7	0,679	0,361	Valid

Pada tabel 4.9 diatas, r tabel dapat dilihat pada tabel r statistik, diaman nilai $df=N-2$, disini menggunakan $N=30$ Maka $df=N(30)-2$, Jadi nilai $df=28$ 0,361. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai se,ua variabel dinyatakan valid $> 0,36$

Tabel 4.10

Uji validitas variabel Kinerja Auditor (Y)

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r table	Status
Y	Y1	0,735	0,361	Valid
	Y2	0,718	0,361	Valid
	Y3	0,903	0,361	Valid
	Y4	0,292	0,361	Valid
	Y5	0,748	0,361	Valid
	Y6	0,739	0,361	Valid
	Y7	0,408	0,361	Valid
	Y8	0,903	0,361	Valid
	Y9	0,581	0,361	Valid
	Y10	0,665	0,361	Valid
	Y11	0,616	0,361	Valid
	Y12	0,686	0,361	Valid

Pada tabel 4.10 diatas, r tabel dapat dilihat pada tabel r statistik, diaman nilai $df=N-2$, disini menggunakan $N=30$ Maka $df=N(30)-2$, Jadi

nilai $df=28$ 0,361. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dinyatakan valid $> 0,361$.

d. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas (uji keandalan) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Suatu instrument dianggap reliabel apabila instrument tersebut dapat di percaya sebagai alat ukur data penelitian. Jika nilai Alpha $>0,60$ maka reliabel.

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Status
X1	.797	8	Reliabel
X2	.774	12	Reliabel
X3	.664	7	Reliabel
Y	.884	12	Reliabel

Dari hasil uji reabilitas diatas dapat dilihat nilai cronbach's alpha yaitu:

- a. Kompetensi sebesar $0,797 > 0,60$ maka variabel dinyatakan reliabel.
- b. Tekanan kerja sebesar $0,774 > 0,60$ maka variabel dinyatakan reliabel.
- c. Pengalaman audit sebesar $0,664 > 0,60$ maka variabel dinyatakan reliabel.
- d. Kinerja auditor KAP sebesar $0,884 > 0,60$ maka variabel dinyatakan reliabel.

D. Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi auditor terhadap kinerja auditor.

Hipotesis pertama (H1) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi auditor terhadap kinerja auditor KAP, berhasil didukung oleh data atau dengan kata lain hipotesis diterima. Kompetensi dalam sebuah pekerjaan sangat penting. Hal ini dikarenakan kompetensi berhubungan dengan kebutuhan akan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan profesi. Begitupun halnya dengan seorang auditor, penting untuk menyakinkan klien akan kualitas auditnya. Hal ini sesuai dengan penelitian Herawati (2010), yang memberikan bukti bahwa kompetensi auditor berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja auditor KAP.

Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa tidak dapat pengaruh terhadap kinerja auditor KAP tekanan kerja tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun tekanan kerja lazimnya dibahas dalam konteks negatif, tekanan kerja juga mempunyai nilai positif. Tekanan kerja menawarkan perolehan yang potensial. Menjadi tugas manajemen agar seorang auditor mengelola tekanan kerja dan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dan merasa puas dalam bekerja, oleh karena kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi auditor dan KAP itu sendiri.

3. Pengaruh pengalaman audit terhadap kinerja auditor KAP.

Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja auditor KAP karena auditor mempunyai pengalaman yang berbeda akan berbeda pula dengan memandang mengenai informasi yang diperoleh selama melakukan pemeriksaan dan juga dalam memberikan kesimpulan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Nur Dwi Ayuni (2010) yang menemukan bahwa pengalaman audit tidak berpengaruh. Hal ini

dikarenakan uji pengalaman audit di tunjukkan secaram umum hal ini berbeda dengan hasil penelitian wiwin rahmawati (2013) hal penelitian menyatakan bahwa pengalam audit perpngaruh positif terhadap kinerja audit.

4. Pengaruh kompetensi, tekanan kerja dan pengalan audit terhapa kinerja auditor KAP.

Berdasarkan uji simultan kompetensi tekakn kerja dan pengalam audit perpengaruh similtan terhadap kinerja auditor KAP namun pengaruh tersebut hanya sebesar 09,9% sedangkan sisinya 90,1% di pengaruhi oleh faktor lain dalam penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara faktor kompetensi, tekanan kerja dan pengalaman audit baik secara simultan maupun secara persial terhadap kinerja auditor eksternal pemerintah dalam hal ini kantor akuntan publik Sulawesi selatan. Berdasarkan pada hasil analisis yang telah duraikan, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian ini hasil mendukung semua hipotesa yang diajukan, penjelasan rinciannya sebagai beriku.

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja auditor KAP provinsi selawesi selatan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seorang auditor memiliki kompetensi yang tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerjanya. Sehingga suatu instansi dalam hal potensi mewujudkan tujuan organisasi harus memerhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh auditornya secara umum seluruh aparatnya.
- b. Tekanan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor KAP provinsi Sulawesi selatan.jika tekanan kerja auditor tinggi yang tidak mampu dikelola dengan baik, maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, berpengaruh signifikan menunjukkan bahwa tekanan kerja memiliki pengaruh buruk dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja auditor KAP.
- c. Pengalaman audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor KAP provinsi Sulawesi selatan dikerana pengisian karakteristik responden rata-rata masa kerjanya kurang dari 3 tahun otomatis pengalaman kerja masih

minim maka dari itu pengalan kerja dikatakan belum berpengaruh terhadap kinerja auditor mereka karakteristik responden bisa di lihat dari tabel responden masa kerja.

B. Saran

Pada peneltian ini masih membutuhkan beberapa item perbaikan untuk dilakukan pada penelitian-penelitian selanjutnya yang masih memiliki keterkaitan dengan objek penelitian yang sejenis, sehingga dapat menjadikan penelitian ini lebih paripurna. Adapun beberapa saran perbaikan yakni, berkaitan dengan penambahan beberapa variabel lain seperti analisis pengaruh motivasi kerja, independensi dan rekan kerja terhadap kinerja auditor, slain itu fakor tekanan kerja karena disisi laintekanan kerja bisa pula pergangaruh positif. Sampel responden seharusnya harus diperluas untuk mendapat keterwakilan yang lebih besar atas populasi penelitian yang diteliti. Perluasan ini dapat berupa penambahan jumlah responden. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya mencoba instrument lain selain koesioner agar data yang diperoleh lebih bisa menggambarkan objek penelitian secara keseluruhan.

d. Pengalaman audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor KAP provinsi Sulawesi selatan di kerana pengisian karakteristik responden rata-rata masa kerjanya kurang dari 3 tahun otomatis pengalaman kerja masih minim maka dari itu pengalan kerja dikatakan belum berpengaruh terhadap kinerja auditor mereka karakteristik reponden bisa di lihat dari tabel responden masa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. 2014. *Auditing petunjuk praktis pemeriksaan akuntan oleh pablik Edisi 4- buku 1*. Jakarta: salemba empat.
- Agoes, S. 2014. *Auditing petunjuk praktis pemeriksaan akuntan oleh pablik Edisi 4- buku 2*. Jakarta: salemba empat.
- Agoes, S and estralita trisnawati 2017. *Prktikum audit*, edisi 3-buku 1 Jakarta: salemba empat
- Boynton, W G. Kell dan R,N Johnson. 2001. *Modern auditing*, edisi ketujuh jilid 1 jakarta, Erlangga
- Boyton, William C., Johnson Raymond, dan Walter G. Kell. Terjemahan oleh Yati Sumiharti. 2003. *Modern Auditing* (ed.7 jilid 1). Jakarta: Erlangga.
- Cahyadi,H. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Independensi Akuntan Publik: Survei Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas di Jakarta*. Skripsi diterbitkan. Jakarta: Media Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanegara.
- Edy sujana 2015. *Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi auditor dan independen terhadap kualitas hasil pemeriksaan (studi empiris pada kantor inspektorat kabupaten buleleng)* Universitas pendidikan genesha singraja.indonesia.
- Fietoria 2016. *Pengaruh propesionalisme, independensi, kompetensi, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas audit di kantor akuntansi publik bandung, sekolah tinggi ilmu ekonomi harapan bangsa bandung*.
- Mahardika herewati 2015. *Profesionalisme,pengalaman kerja, keahlian audit, independensi etika pemeriksa kualitas audit*.
- Muhammad nuryatno 2016. *Pengaruh kompetensi, independensi, dan tekanan anggaran waktu terhadap kualitas audit*. Universitas trisakti.

Mulyadi, 2007 *sistem perencanaan dan pengendalian manajemen*. Jakarta salemba empat

Nugraha agung eka putra 2012. *Pengaruh kompetensi,tekanan waktu,pengalaman kerja, etika dan independensi aditor terhadap kualitas audit*.

Rahayu 2014. *Pengaruh kompetensi independensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas audit (surveiterhadap auditor KAP di bandung)*

Putri juliarsa 2014. *Independensi profesionalisme,tingkat pendidikan, etika profesi,pengalaman keputusan, keputusan kerja kualitas audit*. Bina widiwa pekambaru.

Sugeng praptoyo 2017 *pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kualitas audit dengan etika auditor sebagai variabel moderasi*.sekolah tinggi ilmu ekonomi indinesia (STIESIA) Surabaya.

sorot *jurnal*, 2016. See discussions, stats, and author profiles for this publication

(<https://www.researchgate.net/publication/320608021/> di askes 14 desmber 2017)

1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : L/P

Usia :

Pendidikan Terakhir : SI / S2 / S

Lama Bekerja :Tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk membaca pertanyaan-pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Berikan tanda ceklisth (√) yang menjadi jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara(i) pada salah satu keterangan yang ada.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

RR : Ragu-Ragu

S :Setuju

SS : Sangat Setuju

DAFTAR KUESIONER

1. Pertanyaan sehubungan dengan kinerja auditor (Y1)

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
1	Pimpinan menghargai pekerjaan saya.					
2	<i>Job description</i> yang belum jelas menjadi hambatan bagi saya dalam bekerja.					
3	Dalam bekerja, saya tidak peduli apakah yang saya lakukan bertentangan dengan nilai-nilai kebenaran seorang auditor.					
4	Kompetensi saya dalam bekerja cukup tinggi.					
5	Saya mencintai pekerjaan ini, sehingga ingin menunjukkan kinerja yang lebih baik.					
6	Saya sangat puas, jika hasil pekerjaan saya lebih baik dari sebelumnya.					
7	Tugas yang saya kerjakan selalu selesai tepat waktu.					
8	Tidak ada pekerjaan yang tidak mampu saya kerjakan.					
9	Saya memperoleh pengakuan atas pekerjaan saya dari pimpinan.					
10	Saya selalu merasa cemas ketika pimpinan melihat hasil pekerjaan saya.					
11	Pengakuan akan diberikan atasan, apabila auditor sukses melaksanakan suatu pekerjaan.					
12	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya.					

2. Pertanyaan sehubungan dengan kompetensi auditor (X1)

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
1	Dibangku kuliah (pendidikan formal) saya memperoleh pengetahuan yang sangat berguna dalam proses audit.					
2	Saya memahami audit sesuai standar auditing yang berlaku.					
3	Saya mampu melakukan audit sesuai standar auditing yang berlaku.					
4	Saya memahami hal-hal terkait pemerintahan, diantaranya struktur organisasi, fungsi, program dan kegiatan pemerintahan.					
5	Seiring bertambahnya masa kerja saya sebagai auditor, keahlian auditing saya pun makin bertambah.					
6	Saya selalu mengikuti dengan serius pelatihan akuntansi yang di selenggarakan instansi.					
7	Saya selalu mengikuti dengan serius pelatihan audit yang diselenggarakan instansi.					
8	Dengan inisiatif sendiri berusaha meningkatkan penguasaan auditing dengan membaca literatur atau mengikuti pelatihan di luar lingkungan instansi.					

3. Pertanyaan sehubungan dengan Tekanan kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
1	Saya merasa tidak nyaman berada diantara rekan-rekan kerja saya.					
2	Saya merasa tidak ada tekanan dalam bekerja dari rekan-rekan disini.					
3	Menurut saya, saya bukanlah orang yang mempunyai kebebasan dalam bertindak.					
4	Masalah apapun dalam pekerjaan, tidak pernah mengganggu istirahat saya.					
5	Saya mengalami masalah jam tidur/istirahat sejak bergabung dengan instansi ini					
6	Sejak bekerja di kantor ini, saya sering mengalami gangguan pencernaan.					
7	Letak kantor saya jauh dari kebisingan ,jadi saya dapat bekerja dengan baik.					
8	Saya merasa pusing atau mual ketika membayangkan pekerjaan.					
9	Lingkungan tempat saya bekerja merupakan lingkungan aman.					
10	Saya selalu dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
11	Saya sering merasa kewalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
12	Pekerjaan saya sering kali menjadi beban bagi diri saya.					

4. Pertanyaan sehubungan dengan Pengalaman audit (X3)

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
1	Sesuai dengan jabatan dan masa kerja saya di KAP, pengalaman audit saya terus bertambah terutama dalam praktik audit.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur karena pengalaman yang dimiliki.					
3	Saya mengetahui prosedur audit seiring frekuensi mengaudit yang saya lakukan.					
4	Saya paham karakter audit tersebut..					
5	Saya dapat mengurangi kesalahan pekerjaan karena telah terbiasa mengerjakannya.					
6	Saya selalu mengikuti perkembangan dunia profesi saya sendiri melalui training (seminar, workshop dsn lainya) baik yang diselenggarakan oleh kantor sendiri maupun organisasi profesi.					
7	Hasil dari training tentang ketentuan-ketentuan baru dalam "prinsip akuntansi" dan "standar auditing", saya pelajari, pahami, dan terapkan dalam pekerjaan pemeriksaan.					

4	4	4	4	4	4	4	2	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	2	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	2	30
4	4	4	4	4	4	4	4	24

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL
3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	43
2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	36
2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	40
2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	35
3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	42
2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	33
3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	41
2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	33
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	44
2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	29
2	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	2	36
2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	32
2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	39
2	4	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	32
2	2	4	2	2	2	3	2	4	4	3	3	33
2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	32
2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	34
2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	32
2	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	40
3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	32
2	4	3	4	2	2	3	2	4	4	3	3	36
2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	40
2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	32
2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	28
3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	2	38
2	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	37
2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	32

4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	46
2	4	4	4	2	2	4	2	3	3	4	4	38
2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	39

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
5	2	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	3	4	4	27
4	5	5	4	4	5	4	30
2	2	2	3	3	4	3	20
2	2	3	2	4	4	2	21
2	3	3	2	3	4	2	21
2	5	2	2	2	4	2	21
5	3	5	3	1	4	3	25
2	5	1	5	5	4	5	26
2	2	2	2	5	4	2	21
2	2	3	2	3	4	2	19
4	3	2	3	2	4	3	21
4	4	4	5	2	1	5	23
3	4	4	4	2	2	4	23
4	3	3	4	4	4	4	26
4	4	2	4	2	4	4	24
2	4	2	4	2	4	4	22
3	2	2	2	2	4	2	19
3	3	2	3	2	3	3	20
2	3	2	3	2	3	3	19
4	2	2	2	2	2	2	18
3	1	4	4	2	2	4	20
2	2	2	2	2	4	2	18
3	2	3	3	4	4	3	23
2	3	4	2	4	4	2	24
4	2	2	2	2	3	2	18
4	4	2	4	2	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	29
4	2	3	2	2	4	2	22
2	1	3	3	4	4	3	21

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	38

3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46
3	2	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	37
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	44
4	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	35
2	2	1	4	2	2	4	1	1	1	1	2	23
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46
4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	47
3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	45
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	44
5	2	4	4	4	5	4	4	2	4	2	2	42
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	44
4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	37
4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	41
5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	2	4	51
4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	41
4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	44
4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	44
3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	52
4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	42



RIWAYAT HIDUP

Skripsi ini ditulis oleh seorang putrid Bantaeng dari Desa Batu labbu, Kecamatan tompobulu Kabupaten Bantaeng. Anak ketiga dari empat bersaudara pasangan bapak Bachtiar dani bu Aisyah. Kakak pertama bernama Ardawati, kakak kedua bernama Rahmat Zaitun Muafik dan adik satu satunya bernama Mardatillah.

Penulis lahir pada bulan Februari 1996. Mengawali pendidikan di bangku Sekolah Dasar Inpres Jatia, lulus tahun 2008. Kemudian melanjutkan di Sekolah MTS Negeri Gantaran Dampang lulus tahun 2011. Selanjutnya menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Bantaeng, lulus tahun 2014. Pada tahun yang sama, penulis diterima di Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Selama di perguruan tinggi, penulis pernah tergabung dalam organisasi kemahasiswaan. Dimulai dari tahun 2014-2018 sebagai Anggota Himpunan Pelajar Mahasiswi Bantaeng. 2016 penulis terpilih sebagai Pengurus Pusat Himpunan Pelajar Mahasiswi Bantaeng Penulis menjalani Kuliah Kerja Profesi (KKP) Briton international English school cabang Bone pada tahun 2017..

Pada tanggal 30 Agustus 2018, penulis dinyatakan LULUS melalui sidang tertutup Program Studi Akuntansi dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dengan predikat kelulusan "Dengan Pujian"