

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, MOTIVASI, ETIKA PROFESI  
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR DALAM  
ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 : STUDI PADA KANTOR AKUNTAN  
PUBLIK (KAP)**



**SKRIPSI**

**Oleh:**

Dhimas Wardana Prasetyo

(21312141)

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2025**

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, MOTIVASI, ETIKA PROFESI  
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR DALAM  
ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 : STUDI PADA KANTOR AKUNTAN  
PUBLIK (KAP)**

**SKRIPSI**

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai  
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan  
Ekonomika UII

Oleh:

Dhimas Wardana Prasetyo

(21312141)

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 6 Agustus 2025



Dhimas Wardana Prasetyo

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, MOTIVASI, ETIKA PROFESI  
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR DALAM  
ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 : STUDI PADA KANTOR AKUNTAN  
PUBLIK (KAP)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Dhimas Wardana Prasetyo

(21312141)

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 6 Agustus 2025

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Reny Lia Riantika'.

(Reny Lia Riantika, SE, MAcc, Ak)

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, MOTIVASI, ETIKA PROFESI DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA AUDITOR DALAM ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 : STUDI PADA KANTOR  
AKUNTAN PUBLIK (KAP)**

Disusun oleh : DHIMAS WARDANA PRASETYO

Nomor Mahasiswa : 21312141

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus  
pada hari, tanggal: Rabu, 03 September 2025

Penguji/Pembimbing Skripsi : Reny Lia Riantika, SE., M.Acc.

Penguji : Kinanthi Putri Ardiami, SE., Ak., M.Ak.

Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA, CertIPSAS.

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, serta petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi, Etika Profesi dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Auditor dalam Era Revolusi Industri 4.0 : Studi pada Kantor Akuntan Publik (KAP)”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Skripsi ini merupakan hasil dari proses panjang yang penuh tantangan, baik dari segi akademis maupun mental. Dalam setiap tahapannya, penulis mendapatkan banyak pelajaran berharga, baik dari dosen pembimbing, teman sejawat, keluarga, hingga pengalaman langsung di lapangan. Oleh karena itu, skripsi ini bukan semata-mata hasil kerja keras individu, tetapi juga merupakan bentuk kolaborasi, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak yang sangat penulis hargai. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, petunjuk, dan anugerah-Nya yang senantiasa menyertai dalam setiap langkah penulis. Tak lupa,

shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, teladan utama umat manusia, yang telah membimbing umat menuju jalan kebenaran dan cahaya ilmu.

2. Ayahanda Bapak Agung Indra Wardana dan Ibunda Ibu Titis Imawati, yang tanpa pernah lelah mendoakan, menyemangati, serta menjadi tempat kembali dalam setiap langkah penulis. Dalam diamnya doa mereka, terdapat kekuatan yang tak terlihat namun sangat terasa hingga akhir proses ini.
3. Saudara, khususnya adik-adik tercinta, yang senantiasa memberikan dukungan dan menjadi pengingat di saat semangat mulai melemah.
4. Ibu Reny Lia Riantika, SE, M.Acc., Ak., selaku dosen pembimbing yang dengan sabar, penuh perhatian, dan kesediaan meluangkan waktu telah membimbing serta memberikan arahan selama proses penyusunan skripsi.
5. Seluruh dosen dan sivitas akademika Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, atas ilmu, pengalaman, dan nilai-nilai kehidupan yang telah ditanamkan selama masa perkuliahan.
6. Teman-teman terdekat, yang telah menemani di masa-masa sulit, memberikan semangat dan ruang untuk saling menguatkan di tengah proses yang tidak mudah.
7. Kepada Cindyana Salsabila Devitasari, yang setia mendampingi dalam berbagai situasi selama penyusunan skripsi ini, serta menjadi sumber semangat yang berarti di setiap tahapnya.

8. Para responden yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner, serta semua pihak yang tak dapat disebutkan satu per satu, namun turut andil dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Diri sendiri, atas kesediaan untuk bertahan, belajar dari kegagalan, dan terus melangkah meskipun banyak tantangan harus dihadapi.

Penelitian ini tentu masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya terkait peningkatan kinerja auditor di era digital.

Skripsi ini tentu jauh dari sempurna, namun cukup untuk mengantarkan penulis menuju kelulusan dan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak.). Bismillah, untuk segala hal-hal baik yang sedang diperjuangkan.

*Wassalamuaikum Warahmatullahi Barakatuh*

## DAFTAR ISI

|                                    |      |
|------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL.....                 | i    |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... | ii   |
| HALAMAN PENGESAHAN.....            | iii  |
| BERITA ACARA .....                 | iv   |
| KATA PENGANTAR.....                | v    |
| DAFTAR ISI .....                   | viii |
| DAFTAR TABEL.....                  | xi   |
| DAFTAR LAMPIRAN .....              | xii  |
| DAFTAR GAMBAR .....                | xiii |
| ABSTRAK .....                      | xiv  |
| BAB I PENDAHULUAN.....             | 1    |
| 1.1 Latar Belakang.....            | 1    |
| 1.2 Rumusan Masalah .....          | 6    |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....        | 7    |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....        | 7    |
| BAB II LANDASAN TEORI .....        | 9    |
| 2.1 Landasan Teori .....           | 9    |
| 2.1.1 Teori Stakeholder .....      | 9    |
| 2.1.2 Teori Atribusi .....         | 10   |
| 2.1.3 Kinerja Auditor .....        | 11   |
| 2.1.4 Teknologi Informasi.....     | 12   |
| 2.1.5 Motivasi Kerja .....         | 14   |
| 2.1.6 Etika Profesi.....           | 15   |
| 2.1.7 Pengalaman Kerja.....        | 16   |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....     | 17   |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.3 Hipotesis Penelitian .....                                   | 22        |
| 2.3.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Auditor..... | 22        |
| 2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor .....     | 23        |
| 2.3.3 Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor.....       | 24        |
| 2.3.4 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor.....    | 25        |
| 2.4 Kerangka Penelitian.....                                     | 26        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>                            | <b>27</b> |
| 3.1 Populasi Penelitian .....                                    | 27        |
| 3.2 Sampel Penelitian .....                                      | 28        |
| 3.3 Variabel Penelitian.....                                     | 29        |
| 3.3.1 Variabel Dependen .....                                    | 30        |
| 3.3.2 Variabel Independen .....                                  | 30        |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data .....                                | 32        |
| 3.5 Teknik Analisis Data.....                                    | 33        |
| 3.6 Uji Kualitas Data .....                                      | 33        |
| 3.6.1 Uji Validitas .....  | 33        |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas .....                                     | 33        |
| 3.6.3 Analisis Statistik Deskriptif .....                        | 34        |
| 3.7 Uji Asumsi Klasik.....                                       | 34        |
| 3.7.1 Uji Normalitas.....  | 34        |
| 3.7.2 Multikolinearitas .....                                    | 34        |
| 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....                              | 35        |
| 3.8 Uji Hipotesis.....   | 35        |
| 3.8.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....                 | 35        |
| 3.8.2 Uji Parsial (Uji T) .....                                  | 36        |
| 3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....           | 37        |
| <b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>                 | <b>38</b> |
| 4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....                              | 38        |
| 4.2 Karakteristik Responden .....                                | 39        |
| 4.3 Analisis Statis Deskriptif .....                             | 42        |

|  |           |
|--|-----------|
| 4.4 Uji Kualitas Data .....                                      | 45        |
| 4.4.1 Uji Validitas .....  | 45        |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas .....                                     | 46        |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik.....                                       | 47        |
| 4.5.1 Uji Normalitas.....  | 47        |
| 4.5.2 Uji Multikolinearitas.....                                 | 48        |
| 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....                              | 50        |
| 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....                        | 51        |
| 4.7 Uji Hipotesis.....   | 54        |
| 4.7.1 Uji Parsial (Uji t).....                                   | 54        |
| 4.7.2 Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ).....                   | 56        |
| 4.8 Pembahasan .....   | 58        |
| 4.8.1 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor..... | 58        |
| 4.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor .....     | 60        |
| 4.8.3 Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor.....       | 62        |
| 4.8.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor .....   | 63        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                           | <b>65</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....  | 65        |
| 5.2 Keterbatasan Penelitian .....                                | 66        |
| 5.3 Saran .....  | 67        |
| 5.3 Implikasi Penelitian .....                                   | 67        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                      | <b>69</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>   | <b>74</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 4.1 Jumlah Data Kuesioner .....                    | 39 |
| Tabel 4.2 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....     | 39 |
| Tabel 4.3 Klasifikasi Berdasarkan Usia .....             | 40 |
| Tabel 4.4 Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan.....        | 41 |
| Tabel 4.5 Klasifikasi Berdasarkan Pengalaman Kerja ..... | 41 |
| Tabel 4.6 Statistik Deskriptif.....                      | 43 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas .....                      | 45 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....                   | 47 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....                      | 48 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....              | 49 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....            | 50 |
| Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda .....         | 52 |
| Tabel 4.13 Hasil Hipotesis .....                         | 54 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....         | 57 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|   |     |
|---|-----|
| Lampiran 1 : Formulir Kuesioner .....     | 74  |
| Lampiran 2 : Rekap Tabulasi Data .....    | 80  |
| Lampiran 3 : Hasil Data Responden .....   | 100 |
| Lampiran 4 : Statistik Deskriptif.....    | 102 |
| Lampiran 5 : Uji Kualitas Data .....      | 103 |
| Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik.....       | 107 |
| Lampiran 7 : Regresi Linier Berganda..... | 108 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Penelitian ..... | 26 |
|--------------------------------------|----|

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Etika Profesi, dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja auditor dalam era Revolusi Industri 4.0. Studi ini dilakukan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Jabodetabek. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada 94 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Teknologi Informasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa rendahnya kompetensi auditor dalam menguasai Teknologi Informasi menjadi faktor penghambat, sehingga potensi positif dari penggunaan teknologi belum dapat dimaksimalkan. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja, Etika Profesi, dan Pengalaman Kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mendukung kinerja optimal di era digital.

**Kata Kunci:** Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Etika Profesi, Pengalaman Kerja, Kinerja Auditor

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of Information Technology, Work Motivation, Professional Ethics, and Work Experience on auditor performance in the era of the Industrial Revolution 4.0. The research was conducted on auditors working at Public Accounting Firms (KAP) in the Greater Jakarta (Jabodetabek) area. A quantitative approach was used, with primary data collected through questionnaires distributed to 94 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 31 software. The results indicate that the Information Technology variable has a significant negative effect on auditor performance. This finding suggests that the low level of auditors' competence in utilizing Information Technology hinders performance, preventing the potential benefits of technology from being fully realized. Meanwhile, the variables of Work Motivation, Professional Ethics, and Work Experience have a significant positive effect on auditor performance. These results highlight the importance of improving human resource quality to support optimal performance in the digital era.*

**Keywords:** *Information Technology, Work Motivation, Professional Ethics, Work Experience, Auditor Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Revolusi Industri 4.0, yang sering disebut sebagai era inovasi dan disrupsi, merupakan fase transformasi di mana teknologi digital dan internet secara menyeluruh terintegrasi dengan industri tradisional (Gurría, 2014). Istilah ini sudah tidak asing lagi di kalangan masyarakat karena dampaknya yang signifikan telah dirasakan di berbagai negara. Hadirnya Revolusi Industri 4.0 membawa berbagai teknologi baru yang mendukung aktivitas manusia dalam meningkatkan produktivitas perusahaan serta mempercepat proses kerja secara optimal (Savitri Astrid, 2019).

Perkembangan teknologi tersebut memunculkan profesi dan jenis pekerjaan baru yang sebelumnya tidak ada, namun juga menimbulkan tantangan besar seperti hilangnya beberapa jenis pekerjaan yang digantikan oleh mesin. Diperkirakan dalam lima tahun ke depan sekitar 35% jenis pekerjaan akan hilang dan dalam sepuluh tahun, angka tersebut bisa mencapai 75% akibat pergeseran peran manusia yang digantikan oleh teknologi digital (Karnawati, 2017).

Fenomena ini tentu tidak hanya berdampak pada sektor industri secara umum, tetapi juga turut memengaruhi profesi audit. Peran auditor sebagai bagian dari profesi yang berbasis pengetahuan dan analisis pun tidak lepas dari ancaman disrupsi teknologi, di mana sebagian tugas-tugas tradisional

mulai tergantikan oleh otomatisasi dan kecerdasan buatan. Kasus nyatanya terjadi Pada tahun 2018 yangdimana PwC (PricewaterhouseCoopers), salah satu firma akuntansi terbesar di dunia, mulai mengimplementasikan teknologi *Artificial Intelligence (AI)* dan *Robotic Process Automation*. Pemanfaatan teknologi ini memungkinkan auditor mengumpulkan serta menganalisis ribuan transaksi hanya dalam hitungan menit, menggantikan prosedur manual yang sebelumnya memerlukan waktu berhari-hari bahkan berminggu-minggu. Oleh karena itu, auditor perlu menerapkan teknologi dalam pekerjaannya agar kinerja dapat meningkat dan tidak terdampak disrupsi, melainkan mampu memanfaatkan perkembangan yang ada sebagai peluang.

Menurut Zaleha (2020) dalam menghadapi tantangan profesi di era Revolusi Industri 4.0, peningkatan kinerja auditor sangat dipengaruhi oleh penguasaan teknologi informasi seperti *big data*, *artificial intelligence*, dan *cloud computing* yang membuat proses audit menjadi lebih cepat, efisien, dan akurat. Soeprajitno (2019) juga menjelaskan bahwa perkembangan teknologi memungkinkan auditor mengakses, mengolah, dan menganalisis data dalam jumlah besar secara cepat, efisien, dan akurat sehingga hal ini berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas audit, terutama dalam hal ketepatan waktu, keandalan hasil, dan efisiensi prosedur. Tak hanya itu, teknologi informasi juga membantu menurunkan tingkat kesalahan yang mungkin terjadi dalam proses audit manual,

sekaligus memperkuat sistem pengendalian internal melalui otomatisasi proses (Puspita Sari & Rahman, 2019).

Namun penguasaan teknologi saja tidak cukup jika tidak didukung oleh motivasi kerja. Motivasi menjadi dorongan psikologis yang membangkitkan semangat, meningkatkan ketekunan, serta mengarahkan fokus auditor dalam menyelesaikan tugas secara optimal sehingga menghasilkan audit yang berkualitas dan tepat waktu (Susanti & Putra, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Pramitasari (2024) menunjukkan bahwa motivasi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit, yang berarti bahwa auditor yang memiliki motivasi tinggi cenderung menghasilkan audit yang lebih berkualitas. Sebaliknya, tanpa adanya motivasi yang memadai, potensi kinerja auditor tidak akan berkembang secara maksimal yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas kerja dan kualitas hasil audit. Penelitian serupa juga dilakukan Mahfuza (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa auditor yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan audit.

Selain motivasi kerja, etika profesi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja auditor serta kualitas laporan audit yang dihasilkan. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa profesi auditor sangat bergantung pada kepercayaan publik dalam menilai integritas dan kinerjanya, terutama

di era digital saat ini. Apriyani Aday et al. ( 2020) berpendapat bahwa tingkat kepercayaan publik terhadap auditor sangat bergantung pada sejauh mana auditor mematuhi standar etika yang telah ditetapkan, di mana kepatuhan terhadap etika profesi pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas kinerja auditor.

Pentingnya etika profesi dalam audit terlihat dalam kasus pembekuan izin akuntan publik yang melakukan audit terhadap laporan keuangan PT Garuda Indonesia Tbk tahun 2018. Auditor memberikan opini wajar tanpa pengecualian, meskipun laporan keuangan mencatat pendapatan yang belum terealisasi (Fiktif). Berdasarkan hasil pemeriksaan, auditor terbukti melanggar beberapa standar audit seperti SA 315, SA 500, dan SA 560. Oleh karena itu, auditor dijatuhi sanksi berupa pembekuan izin selama 12 bulan berdasarkan keputusan menteri keuangan (PPPK Kemenkeu, 2019). Kasus ini menegaskan bahwa tanpa penerapan etika profesi yang kuat, auditor dapat kehilangan objektivitas dan kehati-hatian profesional dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut tidak hanya mempengaruhi kualitas audit, tetapi juga dapat menyesatkan para pengguna laporan keuangan, sehingga pada akhirnya menurunkan tingkat kepercayaan publik terhadap laporan keuangan dan integritas profesi auditor.

Selanjutnya aspek-aspek teknologi informasi, motivasi kerja dan etika profesi akan lebih efektif jika didukung oleh pengalaman kerja yang memadai, karena pengalaman membentuk ketelitian, wawasan praktis, serta kemampuan menghadapi situasi kompleks dalam pelaksanaan audit

sehingga auditor dengan pengalaman lebih luas umumnya memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul selama proses audit berlangsung (Isra' & Arfah, 2023). Penelitian yang dilakukan Oviani & Daljono dalam Wintari (2022), Mariana & Rahmaniari (2022) dan Mahfuza (2023) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh auditor, baik dari segi durasi maupun keragaman penugasan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung semakin baik.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Wintari et al. (2022) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sementara itu Mahfuza (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif yang kuat. Ketidaksesuaian hasil ini menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja auditor. Di samping itu, Apriyani Aday et al. (2020) meneliti pengaruh etika profesi dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor sektor publik, serta merekomendasikan agar penelitian serupa dilakukan di instansi yang berbeda untuk melihat kemungkinan adanya variasi hasil. Dengan mempertimbangkan hal tersebut peneliti memutuskan untuk meneliti audit sektor swasta khususnya Kantor Akuntan Publik di wilayah jabodetabek.

Jabodetabek dipilih sebagai sampel penelitian karena wilayah ini merupakan kawasan strategis yang menopang aktivitas ekonomi nasional.

Jakarta, sebagai pusat wilayah ini, telah ditetapkan sebagai pusat perekonomian nasional dan kota global melalui Undang-Undang No. 2 Tahun 2024 Pasal 3 Ayat 2 tentang Provinsi Daerah Khusus Jakarta. Tingginya aktivitas ekonomi di Jakarta turut mendorong permintaan jasa audit di wilayah sekitarnya seperti Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi. Hal ini tercermin dari data OJK tahun 2025 yang mencatat sebanyak 216 Kantor Akuntan Publik (KAP) tersebar di wilayah Jabodetabek, menunjukkan tingginya intensitas aktivitas audit di kawasan ini. Dengan demikian, auditor di wilayah Jabodetabek dituntut untuk menghadapi kompleksitas pekerjaan yang tinggi dalam pelaksanaan audit. Oleh karena itu, wilayah ini dianggap relevan sebagai lokasi penelitian karena mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor di era Revolusi Industri 4.0.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, masalah yang akan menjadi fokus penelitian ini adalah:

1. Apakah Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor?
3. Apakah Etika Profesi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor?
4. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Auditor.
2. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor
3. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor
4. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Kantor Akuntan Publik (KAP)

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya auditor. Temuan mengenai pengaruh teknologi informasi, motivasi, etika profesi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor dapat menjadi acuan dalam penyusunan strategi peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja auditor di tengah Revolusi Industri 4.0.

2. Auditor

Penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka, sekaligus mendorong

peningkatan kompetensi diri, kedisiplinan etika, dan pemanfaatan teknologi dalam menunjang pekerjaan audit agar lebih efisien dan praktis.

### 3. Penulis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis, meneliti secara sistematis, serta memperdalam pengetahuan di bidang akuntansi dan audit, khususnya hal yang relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan profesi di era digital saat ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Stakeholder**

Teori Stakeholder pertama kali diperkenalkan oleh Freeman (1984) melalui bukunya *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Dalam teori ini, Freeman menekankan bahwa perusahaan tidak hanya bertanggung jawab kepada pemegang saham, tetapi juga kepada seluruh pihak yang terlibat atau terpengaruh oleh aktivitas perusahaan (*stakeholders*). Para stakeholder ini meliputi pemilik, karyawan, pelanggan, pemasok, pemerintah, hingga masyarakat luas.

Dalam konteks audit, pendekatan stakeholder sangat relevan karena auditor berperan dalam menyediakan informasi keuangan yang andal dan objektif untuk berbagai pihak berkepentingan terhadap laporan keuangan perusahaan. Wahyudi & Aryati (2022) menegaskan bahwa auditor memiliki tanggung jawab tidak hanya kepada manajemen atau pemilik perusahaan, tetapi juga kepada pihak-pihak eksternal seperti regulator, kreditur, investor, dan publik yang mengandalkan hasil audit untuk pengambilan keputusan ekonomi.

Penelitian ini menggunakan teori stakeholder karena kinerja auditor dipengaruhi oleh sejauh mana auditor mampu memenuhi harapan para stakeholder, terutama dalam hal penggunaan teknologi informasi, motivasi

kerja, kepatuhan terhadap etika profesi, serta pengalaman kerja. Keempat faktor tersebut merupakan aspek penting yang memengaruhi kualitas layanan audit, sehingga teori stakeholder menjadi dasar teoritis yang tepat untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

### **2.1.2 Teori Atribusi**

Teori atribusi pertama kali diperkenalkan oleh Heider (1958) melalui bukunya *The Psychology of Interpersonal Relations*. Heider menjelaskan bahwa teori atribusi berfokus pada bagaimana individu mencoba memahami dan menafsirkan penyebab di balik perilaku orang lain maupun diri sendiri. Wiradarma & Sari Widhiyani (2021) menjelaskan bahwa teori atribusi ini berfokus pada proses menarik kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku serta tindakan, baik dari faktor internal yang berkaitan dengan sifat dan karakter maupun faktor eksternal yang berkaitan terhadap situasi dan lingkungan.

Teori atribusi mengemukakan bahwa perilaku seseorang dapat dipahami melalui dua jenis atribusi, yaitu atribusi disposisional dan atribusi situasional. Atribusi disposisional berkaitan dengan faktor-faktor internal yang mencerminkan karakteristik individu, seperti kepribadian, cara pandang terhadap diri sendiri, kemampuan, serta motivasi serta atribusi situasional yang merujuk pada pengaruh dari luar individu seperti tekanan lingkungan, kondisi kerja aturan organisasi, maupun ketersediaan sumber daya yang memengaruhi perilaku atau kinerja seseorang. Dalam penelitian ini, teori atribusi digunakan sebagai landasan untuk menganalisis berbagai

faktor yang memengaruhi kinerja auditor, baik yang berasal dari faktor internal seperti motivasi kerja, etika profesi & pengalaman kerja. Serta faktor eksternal seperti teknologi informasi.

### **2.1.3 Kinerja Auditor**

Menurut Mulyadi dalam Rosally & Jogi (2015) Kinerja auditor merupakan pelaksanaan tugas seorang akuntan publik dalam melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan suatu entitas secara objektif. Pemeriksaan ini bertujuan untuk menilai apakah laporan keuangan telah disajikan secara wajar dalam semua aspek material, sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, serta mencerminkan posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan secara akurat. Kinerja auditor dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian yang diperoleh auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, sesuai dengan standar dan pedoman yang berlaku. Leny Pebriyaningrum & Dwirandra (2020) menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan hasil dari kemampuan auditor dalam melaksanakan tugas pemeriksaan secara profesional berdasarkan standar audit yang berlaku, yang mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan audit.

Kinerja auditor memiliki peran penting sebagai indikator keberhasilan dalam menjalankan fungsinya, serta menjadi tolok ukur utama untuk mengevaluasi apakah auditor telah bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas laporan keuangan yang diaudit. Baik pihak klien maupun masyarakat luas menggunakan kinerja auditor sebagai

dasar dalam menilai kredibilitas, independensi, dan objektivitas hasil audit yang diberikan (Nugraha, 2015). Kinerja auditor juga menggambarkan sejauh mana auditor mampu menyelesaikan pemeriksaan dalam periode tertentu, termasuk ketepatan dalam menemukan dan melaporkan temuan yang relevan sebagai bentuk profesionalisme dan kontribusi terhadap transparansi laporan keuangan (Pratiwi et al., 2018). Berdasarkan teori stakeholder, kinerja akuntan dipengaruhi oleh kemampuannya dalam memenuhi harapan dan tuntutan para pemangku kepentingan.

#### **2.1.4 Teknologi Informasi**

Pemanfaatan teknologi informasi yang semakin berkembang pada era saat ini sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja auditor melalui penyediaan sistem yang lebih efisien, tepat, dan cepat dalam pelaksanaan audit (Abdullah & Almaqtari, 2024). Puspita Sari & Rahman (2019) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat mempercepat penyajian informasi serta menambah keakuratan data. Penelitian yang dilakukan oleh Zaleha (2020) & Avionita Aprilia & Samsul Rosadi (2025) menyatakan bahwa kecerdasan buatan dan penyimpanan berbasis *cloud* memungkinkan pengelolaan serta analisis data secara lebih efisien, mengurangi ketergantungan pada proses manual, dan memberikan kemudahan bagi auditor dalam mengakses data secara mudah.

Dalam konteks audit, pembahasan mengenai teknologi informasi sangat erat kaitannya dengan *Computer-Assisted Audit Techniques (CAATs)* atau

yang dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK). Teknik ini merujuk pada penggunaan perangkat lunak atau teknologi khusus yang dirancang untuk mendukung auditor dalam melaksanakan tugas audit serta mencapai tujuan pemeriksaan (Braun & Agwupuye dalam Mahabbah, 2024). Seiring dengan perkembangan zaman ini teknologi informasi, khususnya CAATs, telah berkembang pesat. Salah satu contohnya adalah GL.ai, sebuah sistem berbasis kecerdasan buatan (AI) dan *machine learning* yang dikembangkan oleh PwC. Sistem ini mampu secara otomatis menganalisis seluruh transaksi dalam buku besar, mendeteksi anomali tanpa bias, serta membantu auditor untuk lebih fokus pada area yang memiliki risiko tinggi (PwC, 2017).

Perkembangan teknologi informasi dalam bidang audit, khususnya melalui penggunaan *Computer-Assisted Audit Techniques* (CAATs), menunjukkan kemajuan signifikan dengan adanya adopsi kecerdasan buatan yang mampu meningkatkan akurasi, kecepatan, dan efektivitas proses audit yang berorientasi pada risiko. Meskipun teknologi memberikan nilai tambah yang besar, keberhasilan penerapannya tetap sangat bergantung pada kemampuan individu dalam memanfaatkannya. Dalam konteks ini, Maharani et al. (2025) menjelaskan bahwa *Computer Self-Efficacy* (CSE) merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas serta auditor dengan tingkat CSE yang tinggi cenderung mampu mengoptimalkan penggunaan teknologi audit secara lebih efektif, sehingga berdampak positif

terhadap peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, pemanfaatan teknologi dalam audit tidak hanya bergantung pada kecanggihan sistem, tetapi juga pada tingkat kepercayaan diri dan kompetensi auditor dalam mengoperasikannya. Berdasarkan teori atribusi teknologi informasi merupakan faktor eksternal yang seharusnya mendukung kinerja auditor. Namun, efektivitasnya tetap bergantung pada kemampuan auditor sebagai faktor internal. Jika auditor tidak mampu memanfaatkan teknologi secara optimal, maka keberadaan teknologi tersebut justru tidak memberikan kontribusi positif terhadap kinerjanya.

### **2.1.5 Motivasi Kerja**

Motivasi menjadi salah satu faktor kunci yang sangat menentukan tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan psikologis atau kehendak kuat yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Susanti & Putra, 2020). Keberadaan motivasi memiliki peran yang sangat signifikan karena secara langsung berpengaruh terhadap tingkat produktivitas, efektivitas kerja, serta hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Alfian & Mujisi dalam Mahfuza, 2023).

Motivasi merupakan faktor penting yang berfungsi sebagai pendorong utama bagi seseorang untuk bekerja secara efisien, optimal, dan penuh tanggung jawab dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan

kepadanya (Prमितasari, 2024). Berdasarkan teori atribusi, motivasi merupakan faktor internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Auditor yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan produktif. Dari sudut pandang teori stakeholder, auditor yang termotivasi akan lebih berorientasi pada kebutuhan klien dan pemangku kepentingan lainnya.

### **2.1.6 Etika Profesi**

Etika profesi menurut Nurdira dalam Putri (2021) merupakan kumpulan nilai, prinsip perilaku, dan norma hukum yang menjadi pedoman bagi auditor dalam menjalankan tanggung jawab profesinya. Setiap auditor diwajibkan untuk mematuhi kode etik tersebut guna memperoleh kepercayaan dari masyarakat terutama dalam era digital 4.0 saat ini. Menurut Wijaya (2024) Perkembangan teknologi dalam bidang akuntansi memang menawarkan berbagai kemudahan dan peningkatan efisiensi, namun di sisi lain juga memunculkan tantangan baru dalam aspek etika profesi. Akuntan dituntut untuk mampu mengelola risiko yang berkaitan dengan keamanan dan kerahasiaan data, menjaga keakuratan serta transparansi informasi, dan tetap mematuhi standar profesional serta regulasi yang berlaku.

Pemahaman yang mendalam terhadap etika profesi akan membantu membentuk perilaku dan sikap auditor dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mampu mencapai hasil pemeriksaan yang optimal serta mendapat kepercayaan para pemangku kepentingan (Apriyani Aday et al., 2020).

Berdasarkan teori stakeholder, penerapan etika profesi menjadi sangat penting karena akuntan memiliki tanggung jawab tidak hanya kepada klien, tetapi juga kepada pihak-pihak lain yang berkepentingan terhadap laporan keuangan. Etika profesi berperan sebagai pedoman moral dan perilaku dalam menjaga kepercayaan publik, sehingga auditor dapat menjalankan fungsinya secara adil, objektif, dan bertanggung jawab.

### **2.1.7 Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kualitas dan efektivitas kinerja auditor dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya. Menurut Manulang dalam Aday et al. (2020), pengalaman kerja merupakan hasil dari proses pembelajaran yang membentuk kemampuan dan pengetahuan seseorang terkait cara menyelesaikan suatu pekerjaan, biasanya seiring dengan bertambahnya jumlah tugas yang ditangani, auditor cenderung memperoleh peningkatan pengetahuan dan wawasan dalam bidangnya. Pengalaman auditor biasanya dapat dilihat dari lamanya waktu yang telah mereka dedikasikan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tanggung jawab tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Oviani & Puspitasari dalam Wintari (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja dan kinerja auditor serta menegaskan bahwa semakin lama dan sering auditor terlibat dalam pekerjaan profesional, maka kinerjanya pun cenderung mengalami peningkatan. Menurut teori atribusi pengalaman kerja termasuk ke dalam faktor internal yang mempengaruhi kinerja.

Auditor berpengalaman lebih mampu menilai situasi kerja secara akurat dan mengembangkan strategi kerja yang efektif, sehingga memengaruhi kinerja mereka secara positif. Dari sudut pandang teori stakeholder, auditor yang berpengalaman dapat memberikan hasil audit yang lebih berkualitas dan dapat dipercaya, sehingga mampu memenuhi harapan dan kepentingan para pemangku kepentingan seperti klien, regulator, dan pengguna laporan keuangan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian sebelumnya digunakan sebagai landasan dalam penyusunan penelitian ini. Berikut disajikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi :

1. Penelitian Apriyani Aday et al. (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Apriyani Aday et al. (2020) dengan judul "*Etika Profesi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Gorontalo*" menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 25 auditor melalui teknik sampling jenuh. Penelitian ini menguji pengaruh dua variabel independen yaitu etika profesi dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika profesi dan pengalaman kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja auditor, baik secara parsial maupun simultan, pada BPK RI Perwakilan Provinsi Gorontalo.

## 2. Penelitian Paratania Putri et al. (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Pratania Putri et al. (2021) berjudul "*Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Etika Profesi, Kelebihan Peran, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor*" menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 9 Kantor Akuntan Publik di Kota Medan melalui teknik purposive sampling. Penelitian ini menguji pengaruh empat variabel independen yaitu kecerdasan intelektual, etika profesi, kelebihan peran, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, etika profesi, dan gaya kepemimpinan masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan kelebihan peran tidak berpengaruh signifikan. Secara bersama-sama, keempat variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

## 3. Penelitian Putri Amelia Zaleha (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Putri Amelia Zaleha (2020) dengan judul "*Dampak Teknologi Informasi dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor*" menggunakan metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling dan incidental sampling, serta melibatkan 100 auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah DKI Jakarta. Penelitian ini menguji pengaruh dua variabel independen yaitu teknologi informasi yang

mencakup pemanfaatan *artificial intelligence* dan *cloud computing* dan etika profesi terhadap variabel dependen yaitu kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi dan etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, baik secara parsial maupun simultan. Etika profesi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan teknologi informasi. Penerapan teknologi berbasis digital dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip etika profesi terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja auditor di era Revolusi Industri 4.0.

#### 4. Penelitian Wintari et al. (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Wintari et al. (2022) dengan judul "*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompleksitas Tugas dan Independensi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali*" menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 111 auditor yang bekerja pada 17 Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali, menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menguji lima variabel independen yaitu tingkat pendidikan, motivasi, pengalaman kerja, kompleksitas tugas, dan independensi terhadap variabel dependen yaitu kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan motivasi, pengalaman kerja, dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

#### 5. Penelitian Mahfuza (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Mahfuza (2023) dengan judul "*Pengaruh Motivasi, Pengalaman, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor*" menggunakan metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling dan sampel berupa auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Padang. Penelitian ini menguji tiga variabel independen yaitu motivasi, pengalaman kerja, dan *self efficacy* terhadap variabel dependen yaitu kinerja auditor. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

#### 6. Penelitian Abdullah & Almaqtari (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah & Almaqtari (2024) dengan judul "*The Impact of Artificial Intelligence and Industry 4.0 on Transforming Accounting and Auditing Practices*" menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan mediasi dan analisis jalur (path analysis) melalui SMART PLS. Sampel penelitian berjumlah 228 responden yang terdiri dari auditor eksternal, internal auditor, akuntan, CFO, board member, dan akademisi di Arab Saudi, yang diperoleh melalui convenience sampling dan snowball sampling. Penelitian ini menguji pengaruh artificial intelligence (AI) dan Industry 4.0 readiness terhadap praktik akuntansi dan

audit, dengan variabel mediasi berupa *perceived ease of use* dan *perceived usefulness* dari *Technology Acceptance Model* (TAM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa AI dan kesiapan Industry 4.0 berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi, akurasi, pelaporan keuangan, dan praktik audit, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui persepsi kemudahan dan kegunaan teknologi. AI terbukti dapat meningkatkan pengambilan keputusan, mendeteksi anomali, memfasilitasi perencanaan strategis dalam proses audit.

## 2.3 Hipotesis Penelitian

### 2.3.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Auditor

Teknologi Informasi berfungsi untuk membantu penyediaan informasi secara cepat dan akurat (Puspita Sari & Rahmat, 2019). Penggunaan teknologi informasi dalam proses audit dapat mempercepat dan mempermudah pekerjaan auditor, hal ini dapat terjadi berkat hadirnya alat bantu modern seperti kecerdasan buatan dan komputasi awan yang mampu mengolah data dalam jumlah besar secara cepat serta mengurangi potensi terjadinya kesalahan akibat faktor manusia (Zaleha, 2020). Penelitian sebelumnya Aprilia (2025), Setiono & Widaryanti (2023) Eulerich et al. (2023) dan Afsay et al. (2023) menemukan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif, dijelaskan bahwa ketika seorang auditor menerapkan teknologi informasi dalam proses audit, maka hal tersebut akan membantu auditor dalam meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kecepatan kerja. Maka dapat disimpulkan jika auditor menerapkan teknologi informasi dalam proses audit maka akan meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>:** Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor**

Motivasi merupakan dorongan psikologis atau kemauan seseorang untuk mencapai tujuannya (Susanti & Putra, 2020). Dalam praktik kerja sehari-hari motivasi sangat penting karena berpengaruh terhadap tingkat produktivitas dan kinerja pegawai (Alfian & Mujisi dalam Mahfuza, 2023). Motivasi juga menjadi faktor penting yang mendorong seseorang untuk bekerja secara efisien dan optimal, termasuk bagi profesi auditor Mahfuza (2023). Penelitian yang dilakukan Eva (2021), Mariana & Rahmaniar (2022), Hakami (2024) dan Carey et al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Ema (2022) yang menemukan bahwa auditor yang memiliki motivasi tinggi maka akan meningkatkan kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>:** Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **2.3.3 Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor**

Etika profesi merupakan dasar etika yang wajib dipahami dan diterapkan oleh setiap auditor serta pemahaman terhadap etika profesi ini akan membantu membentuk perilaku auditor agar dapat menjalankan tugas dengan lebih optimal (Arens dalam Apriyani, 2020). Etika profesi menjadi ciri khas suatu pekerjaan, membedakan antara satu profesi dengan lainnya, serta berfungsi sebagai alat untuk mengatur dan mendisiplinkan perilaku anggota profesi yang dijalankan dengan baik akan mengarahkan sikap dan keputusan auditor agar selaras dengan nilai-nilai profesionalisme, tanggung jawab, serta integritas (Dewi, 2017).

Penelitian yang dilakukan Pratania Putri et al. (2021), Wahyudi & Titik Aryati (2022), Nguyen et al. (2024) dan Chandra Kirana et al. (2023) juga menemukan bahwa etika profesi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, di mana kepatuhan terhadap kode etik menentukan tingkat kepuasan baik dari auditor itu sendiri maupun pengguna jasa. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pemahaman dan penerapan etika profesi, maka kinerja auditor dalam memberikan pelayanan akan semakin meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>:** Etika Profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **2.3.4 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor**

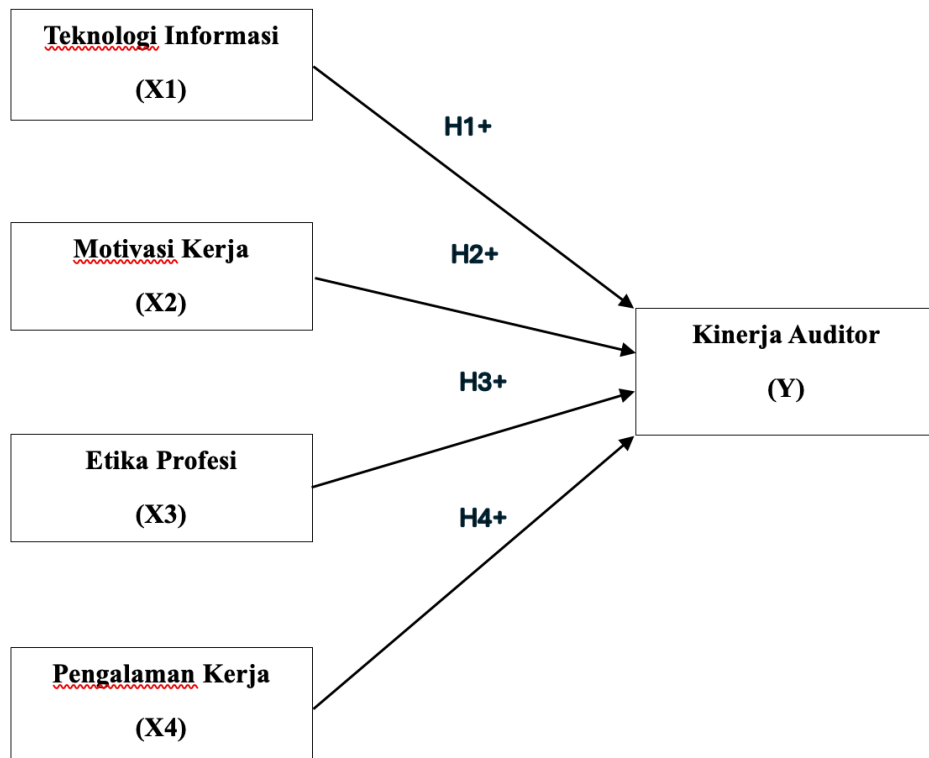
Pengalaman biasanya diidentifikasi melalui lamanya individu terlibat dalam suatu pekerjaan atau tanggung jawab tertentu serta melalui pengalaman tersebut, seseorang memiliki kesempatan untuk belajar menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, meningkatkan produktivitas, serta mengatasi berbagai tantangan yang muncul selama pelaksanaan pekerjaan (Oviani dalam Wintari, 2022).

Dengan adanya pengalaman, auditor memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja, menjadi lebih efisien dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, serta lebih siap dalam menghadapi berbagai kendala yang mungkin muncul selama proses audit (Apriyani Aday et al., 2020). Penelitian yang dilakukan Isra' & Arfah (2023) dan Luh et al. (2023) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor serta hal ini menunjukkan bahwa semakin berpengalaman seorang auditor maka akan meningkatkan kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

**H<sub>4</sub>:** Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

## 2.4 Kerangka Penelitian

Berikut merupakan kerangka penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel independen terhadap dependen:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan ciri khusus, yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai fokus kajian untuk kemudian diambil kesimpulan dari hasil penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan berlokasi di wilayah Jabodetabek, dengan total sebanyak 216 KAP dan 932 anggota auditor terdaftar.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan berlokasi di wilayah Jabodetabek, dengan total sebanyak 216 KAP dan 932 anggota auditor terdaftar. Wilayah Jabodetabek dipilih karena merupakan pusat kegiatan ekonomi dan bisnis nasional, serta menjadi lokasi strategis bagi berbagai Kantor Akuntan Publik yang menangani klien dari beragam sektor usaha. Kondisi ini menyebabkan auditor yang bekerja di wilayah Jabodetabek memiliki tingkat keterlibatan tinggi dalam berbagai aktivitas audit, baik pada perusahaan berskala menengah maupun besar. Oleh karena itu, auditor di wilayah ini dianggap representatif untuk dijadikan objek penelitian terkait kinerja auditor di era digital saat ini.

### 3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi, yang kemudian dijadikan sebagai sumber data dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{932}{1 + 932(10\%)^2}$$
$$n = \frac{932}{10,332}$$
$$n = 90,31$$

Keterangan

n : jumlah sampel

N : jumlah Populasi

e : margin of error (10%)

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan, diperoleh ukuran sampel minimum sebesar 90,31 responden. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk membulatkan angka tersebut menjadi 91 sampel guna mempermudah proses pengambilan sampel dalam penelitian ini.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik convenience sampling, yaitu memilih responden yang mudah dijangkau dan bersedia memberikan informasi kepada peneliti. Menurut Sekara & Bougie (2020) convenience sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memilih anggota populasi berdasarkan kemudahan akses atau kesiapan mereka untuk memberikan data, sehingga memungkinkan pengumpulan data yang cepat dan efisien, terutama ketika terdapat keterbatasan waktu dan anggaran. Metode ini dipilih karena kendala dalam waktu, biaya, serta sulitnya mengakses seluruh anggota populasi secara acak. Meskipun demikian, peneliti berusaha mengambil sampel dari berbagai Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jabodetabek agar data yang diperoleh dapat mewakili populasi secara memadai.

### **3.3 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merujuk pada semua elemen yang menjadi fokus dalam suatu studi. Ini mencakup berbagai atribut atau karakteristik yang dimiliki oleh individu, kelompok, atau fenomena tertentu, yang dapat bervariasi dan diukur. Variabel ini sangat penting karena berfungsi untuk menguji hubungan antara teori yang ada dan fakta-fakta empiris yang ditemukan di lapangan. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek, organisasi, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya. Oleh karena itu, variabel dalam

penelitian berperan sebagai dasar utama bagi peneliti dan harus bersifat terukur serta dapat diamati secara jelas.

### **3.3.1 Variabel Dependen**

#### **3.3.1.1 Kinerja Auditor**

Kinerja auditor menurut Trisnaningsih dalam Kirana & Bambang Suprasto (2019) merupakan pelaksanaan tugas audit oleh auditor yang telah diselesaikan dalam periode waktu yang telah ditetapkan. Indikator pengukuran kinerja auditor adalah sejauh mana auditor mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, tingkat ketelitian auditor yang tercermin dari minimnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta sejauh mana auditor memahami dan menerapkan prosedur audit sesuai dengan standar yang berlaku (Kusuma & Kusumawaty, 2023).

### **3.3.2 Variabel Independen**

#### **3.3.2.1 Teknologi Informasi**

Teknologi informasi menurut Zaleha (2020) merupakan sarana penting dalam mendukung proses audit yang efisien, akurat, dan cepat. Teknologi informasi memungkinkan auditor mengotomatisasi prosedur pemeriksaan, mempercepat analisis data, memudahkan akses terhadap informasi audit, serta penggunaan sistem berbasis *data analytics* dan *cloud computing* juga membantu auditor dalam mendeteksi anomali keuangan secara *real-time* dan meningkatkan kualitas pengambilan

keputusan. Indikator pengukuran teknologi informasi adalah melalui efisiensi penggunaan teknologi dalam proses audit, akurasi data yang dihasilkan, serta kemudahan auditor dalam mengakses dan mengelola data audit secara digital (Avionita Aprilia & Samsul Rosadi, 2025).

### **3.3.2.2 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut Mariana & Rahmaniar (2022) merupakan mekanisme yang timbul ketika individu merasakan adanya kebutuhan, baik secara fisik maupun psikologis, yang mendorongnya untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu atau memperoleh hasil yang diharapkan. Indikator pengukuran motivasi kerja adalah semangat dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima, peluang kenaikan jabatan, hubungan yang dekat dengan atasan, kenyamanan lingkungan kerja, penghargaan atas pencapaian, hubungan harmonis dengan rekan kerja, serta adanya evaluasi kinerja yang adil dan memuaskan (Mahfuza, 2023).

### **3.3.2.3 Etika Profesi**

Etika profesi menurut Chandra Kirana et al. (2023) merupakan komitmen moral auditor dalam menjalankan tugas berdasarkan kode etik yang berlaku yang dijadikan pedoman perilaku yang harus dipatuhi oleh auditor guna menjaga integritas, objektivitas, dan kepercayaan publik terhadap profesi akuntan. Indikator pengukuran adalah kepribadian, kecakapan profesional, tanggung jawab, pelaksanaan kode etik, penafsiran dan penyempurnaan kode etik (Putri, 2021).

### 3.3.2.4 Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja menurut Manulang dalam Aday et al, (2020) merupakan hasil dari proses pembelajaran yang membentuk pengetahuan dan keterampilan seseorang mengenai cara menyelesaikan suatu pekerjaan, yang sekaligus mencerminkan tingkat kepercayaan atau kredibilitas individu dalam melaksanakan tugasnya. Indikator pengukuran lamanya masa kerja sebagai auditor dan banyaknya penugasan yang telah di tangani (Wintari, 2022).

## 3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti memanfaatkan data primer yang dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam konteks penelitian ini, kuesioner akan disebar secara daring menggunakan platform *Google Form* maupun secara luring dengan menyebarkan kuesioner fisik. Formulir tersebut memuat serangkaian pertanyaan yang disusun secara sistematis guna memperoleh data yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Adapun instrumen pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yang dijelaskan sebagai berikut:

- a) Sangat Tidak Setuju (STS) : 1.00 – 1.79
- b) Tidak Setuju (TS) : 1.80 – 2.59
- c) Netral (N) : 2.60 – 3.39

- d) Setuju (S) : 3.40 – 4.19  
e) Sangat Setuju (SS) : 4.20 – 5.00

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menerapkan metode analisis regresi berganda, yang akan diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 31. Metode regresi berganda dipilih karena penelitian ini melibatkan satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.

### **3.6 Uji Kualitas Data**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas mengukur sejauh mana data yang dikumpulkan oleh peneliti mencerminkan kondisi sebenarnya dari objek yang diteliti (Sugiyono, 2019). Dalam konteks penelitian ini, uji validitas merupakan metode untuk menentukan sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang memang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, pengujian validitas dengan mengukur korelasi antara tiap butir pertanyaan dengan total skor. Suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (Ghozali, 2021).

#### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen, yaitu apakah suatu instrumen dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama (Ghozali, 2021). Pengujian ini menggunakan indikator nilai Cronbach's

Alpha, dengan kriteria nilai  $> 0.60$  maka dapat dianggap dapat diterima atau reliabel.

### **3.6.3 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif berperan dalam menyajikan ringkasan data penelitian melalui ukuran-ukuran statistik seperti nilai rata-rata (mean), simpangan baku (standar deviasi), nilai maksimum, dan nilai minimum dari setiap variabel yang dianalisis. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menggambarkan pola umum atau karakteristik data, sehingga peneliti memperoleh pemahaman awal mengenai persebaran jawaban responden terhadap masing-masing variabel dalam penelitian (Ghozali, 2021).

## **3.7 Uji Asumsi Klasik**

### **3.7.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen terdistribusi normal (Ghozali, 2021). Pengujian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov, data dikatakan normal apabila nilai probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

### **3.7.2 Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam suatu model

regresi. Suatu penelitian dapat dinyatakan bebas multikolinearitas jika Nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 (Ghozali, 2021).

### **3.7.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi antar satu pengamatan dengan lainnya. Model regresi dinilai layak jika memenuhi asumsi homoskedastisitas, yakni ketika varians residual bersifat konstan dan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Salah satu cara mengujinya adalah dengan uji Glejser. Pada pengujian Glejser menjelaskan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

## **3.8 Uji Hipotesis**

### **3.8.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah model regresi linier yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas, biasanya digunakan untuk memprediksi atau meramal suatu variabel terikat berdasarkan dua atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk mengukur pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan data berskala interval atau rasio. Analisis ini bermanfaat untuk memahami arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2021) model regresi linier dapat digunakan untuk mengestimasi pengaruh dan kekuatan hubungan antar variabel. Persamaan

regresi penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh variable independen Teknologi Informasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Etika Profesi (X3), Pengalaman Kerja (X4) terhadap Kinerja Auditor (Y). Rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

**Y** = Kinerja Auditor

**a** = Konstanta

**b<sub>1/4</sub>** = Koefisien Regresi dari Variable Independen

**X<sub>1</sub>** = Teknologi Informasi

**X<sub>2</sub>** = Motivasi Kerja

**X<sub>3</sub>** = Etika Profesi

**X<sub>4</sub>** = Pengalaman Kerja

**E** = Residual Error

### 3.8.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021).

### **3.8.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin besar proporsi variansi yang bisa dijelaskan oleh model (Ghozali, 2021).

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Jabodetabek sebagai objek utama. Data yang digunakan merupakan data primer, yang dikumpulkan dan dianalisis langsung oleh peneliti berdasarkan rumusan masalah serta hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan hasil sebanyak 91 sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode convenience sampling, yakni pemilihan responden berdasarkan kemudahan akses. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dalam dua bentuk, yaitu kuesioner digital menggunakan *Google Form* dan kuesioner fisik. Penyebaran kuesioner digital dilakukan melalui platform komunikasi seperti *WhatsApp* dan *email*, sedangkan kuesioner fisik disebarakan secara langsung kepada responden yang bersangkutan.

**Tabel 4.1 Jumlah Data Kuesioner**

| <b>Keterangan</b>  | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|--|---------------|-------------------|
| Kuesioner disebar melalui <i>google form</i> dan kuesioner fisik | 136           | 100%              |
| Kuesioner embali   | 102           | 75%               |
| Kuesioner dapat diproses   | <b>94</b>     | <b>70%</b>        |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa dari 136 kuesioner yang disebar terdapat 102 kuesioner yang kembali, namun hanya 94 kuesioner yang dapat diproses dikarenakan pengisian kuesioner tidak lengkap dan terdapat jawaban ganda pada 1 butir pertanyaan.

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Bagian ini menjelaskan mengenai karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk menggambarkan ciri-ciri umum responden berdasarkan data jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta lama pengalaman kerja. Informasi ini diperoleh melalui kuesioner dan disajikan dalam bentuk tabel agar lebih mudah dianalisis.

**Tabel 4.2 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|----------------------|---------------|-------------------|
| Laki – Laki          | 47            | 50%               |
| Perempuan            | 47            | 50%               |
| <b>Total</b>         | <b>94</b>     | <b>100%</b>       |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 47 orang laki-laki (50%) dan 47 orang perempuan (50%). Hal ini menunjukkan bahwa proporsi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah seimbang.

**Tabel 4.3 Klasifikasi Berdasarkan Usia**

| <b>Usia</b>  | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------|---------------|-------------------|
| 18 – 24      | 12            | 13%               |
| 25 – 34      | 61            | 65%               |
| 35 – 44      | 18            | 19%               |
| 44 – 55      | 3             | 3%                |
| > 55         | 0             | 0%                |
| <b>Total</b> | <b>94</b>     | <b>100%</b>       |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 25–34 tahun sebanyak 61 orang (65%). Kemudian, sebanyak 18 orang (19%) berada pada rentang usia 35–44 tahun, diikuti oleh 12 orang (13%) berusia 18–24 tahun, dan 3 orang (3%) berusia 44–55 tahun. Tidak ada responden yang berusia di atas 55 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok usia produktif dan aktif dalam dunia kerja.

**Tabel 4.4 Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan**

| <b>Tingkat Pendidikan</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------------------|---------------|-------------------|
| S1                        | 76            | 81%               |
| S2                        | 16            | 17%               |
| Lainnya                   | 2             | 2%                |
| <b>Total</b>              | <b>94</b>     | <b>100%</b>       |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 76 orang (81%). Sebanyak 16 orang responden (17%) memiliki tingkat pendidikan S2, sedangkan sisanya sebanyak 2 orang (2%) berasal dari jenjang pendidikan diluar S1 dan S2.

**Tabel 4.5 Klasifikasi Berdasarkan Pengalaman Kerja**

| <b>Pengalaman Kerja</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------------------|---------------|-------------------|
| 1 – 3                   | 22            | 23%               |
| 4 – 6                   | 43            | 46%               |
| 7 – 10                  | 25            | 27%               |
| > 11                    | 4             | 4%                |
| <b>Total</b>            | <b>94</b>     | <b>100%</b>       |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja selama 4–6 tahun sebanyak 43 orang (46%). Sebanyak 25 orang (27%) memiliki pengalaman kerja selama 7–10 tahun, lalu 22 orang (23%) memiliki pengalaman kerja 1–3 tahun. Sementara itu, hanya 4 orang (4%) yang memiliki pengalaman kerja lebih

dari 11 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tahap menengah ke atas dalam perjalanan karier mereka sebagai auditor.

### **4.3 Analisis Statis Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif berperan dalam menyajikan ringkasan data penelitian melalui ukuran-ukuran statistik seperti nilai rata-rata (mean), simpangan baku (standar deviasi), nilai maksimum, dan nilai minimum dari setiap variabel yang dianalisis. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menggambarkan pola umum atau karakteristik data, sehingga peneliti memperoleh pemahaman awal mengenai persebaran jawaban responden terhadap masing-masing variabel dalam penelitian (Ghozali, 2021). Adapun dalam penelitian ini, penentuan kategori dilakukan dengan menggunakan interval kriteria berdasarkan skala Likert, yaitu 1.00–2.33 termasuk kategori rendah, 2.34–3.66 termasuk kategori sedang, dan 3.67–5.00 termasuk kategori tinggi. Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.6 Statistik Deskriptif**

| <b>Variabel</b>          | <b>N</b> | <b>Min</b> | <b>Max</b> | <b>Mean</b> | <b>Std. Deviation</b> |
|--------------------------|----------|------------|------------|-------------|-----------------------|
| Teknologi Informasi (X1) | 94       | 12.00      | 20.00      | 17.69       | 1.559                 |
| Motivasi Kerja (X2)      | 94       | 30.00      | 50.00      | 42.32       | 3.984                 |
| Etika Profesi (X3)       | 94       | 24.00      | 40.00      | 35.28       | 3.109                 |
| Pengalaman Kerja (X4)    | 94       | 24.00      | 40.00      | 34.65       | 3.381                 |
| Kinerja Auditor (Y)      | 94       | 21.00      | 35.00      | 29.36       | 2.986                 |
| Valid N (listwise)       | 94       |            |            |             |                       |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.6 statistik deskriptif yang telah ditampilkan sebelumnya, berikut adalah penjabaran mengenai nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini:

1. Variabel Teknologi Informasi memiliki nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 20 dengan rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 17,69. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden telah menggunakan teknologi informasi dalam kegiatan audit dengan cukup baik. Variabel ini memiliki nilai standar deviasi sebesar 1,559 maka dapat diklasifikasikan bahwa pengaruh variabel rendah.
2. Variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 30 dan maksimum sebesar 50 dengan rata-rata nilai yang diperoleh

sebesar 42,33. Angka ini mengindikasikan bahwa para auditor memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Variabel ini memiliki nilai standar deviasi sebesar 3,985 maka dapat diklasifikasikan bahwa pengaruh variabel tinggi.

3. Variabel Etika Profesi, nilai minimum yang diperoleh adalah 24 dan maksimum sebesar 40 dengan rata-rata sebesar 35,29 menunjukkan bahwa para auditor dalam penelitian ini memiliki tingkat etika profesi yang baik. Variabel ini memiliki nilai standar deviasi sebesar 3,110 maka dapat diklasifikasikan bahwa pengaruh variabel sedang.
4. Variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai minimum sebesar 24 dan nilai maksimum sebesar 40 dengan rata-rata sebesar 34,66. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup luas dalam bidang. Variabel ini memiliki nilai standar deviasi sebesar 3,381 maka dapat diklasifikasikan bahwa pengaruh variabel sedang.
5. Variabel Kinerja Auditor memiliki nilai minimum sebesar 21 dan maksimum sebesar 35 Nilai rata-rata sebesar 29,36 menandakan bahwa kinerja auditor yang menjadi responden tergolong baik. Variabel ini memiliki nilai standar deviasi sebesar 2,987 maka dapat diklasifikasikan bahwa pengaruh variabel sedang.

## 4.4 Uji Kualitas Data

### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas mengukur sejauh mana data yang dikumpulkan oleh peneliti mencerminkan kondisi sebenarnya dari objek yang diteliti (Sugiyono, 2019). Dalam konteks penelitian ini, uji validitas merupakan metode untuk menentukan sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang memang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, pengujian validitas dengan mengukur korelasi antara tiap butir pertanyaan dengan total skor. Suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (Ghozali, 2021). Hasil pengujian validitas dari seluruh item kuesioner disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas**

| Variabel                 | Item  | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|--------------------------|-------|---------------------|-----------------|------------|
| Teknologi Informasi (X1) | X1.1  | 0,669               | 0,000           | Valid      |
|                          | X1.2  | 0,762               | 0,000           | Valid      |
|                          | X1.3  | 0,620               | 0,000           | Valid      |
|                          | X1.4  | 0,769               | 0,000           | Valid      |
| Motivasi Kerja (X2)      | X2.1  | 0,576               | 0,000           | Valid      |
|                          | X2.2  | 0,718               | 0,000           | Valid      |
|                          | X2.3  | 0,789               | 0,000           | Valid      |
|                          | X2.4  | 0,688               | 0,000           | Valid      |
|                          | X2.5  | 0,550               | 0,000           | Valid      |
|                          | X2.6  | 0,688               | 0,000           | Valid      |
|                          | X2.7  | 0,469               | 0,000           | Valid      |
|                          | X2.8  | 0,678               | 0,000           | Valid      |
|                          | X2.9  | 0,692               | 0,000           | Valid      |
|                          | X2.10 | 0,700               | 0,000           | Valid      |
| Etika Profesi (X3)       | X3.1  | 0,601               | 0,000           | Valid      |
|                          | X3.2  | 0,672               | 0,000           | Valid      |
|                          | X3.3  | 0,696               | 0,000           | Valid      |
|                          | X3.4  | 0,579               | 0,000           | Valid      |

|                          |      |       |       |       |
|--------------------------|------|-------|-------|-------|
|                          | X3.5 | 0,695 | 0,000 | Valid |
|                          | X3.6 | 0,650 | 0,000 | Valid |
|                          | X3.7 | 0,711 | 0,000 | Valid |
|                          | X3.8 | 0,717 | 0,000 | Valid |
|                          | X4.1 | 0,670 | 0,000 | Valid |
|                          | X4.2 | 0,692 | 0,000 | Valid |
|                          | X4.3 | 0,714 | 0,000 | Valid |
| Pengalaman<br>Kerja (X4) | X4.4 | 0,720 | 0,000 | Valid |
|                          | X4.5 | 0,751 | 0,000 | Valid |
|                          | X4.6 | 0,748 | 0,000 | Valid |
|                          | X4.7 | 0,717 | 0,000 | Valid |
|                          | X4.8 | 0,693 | 0,000 | Valid |
|                          | Y1.1 | 0,772 | 0,000 | Valid |
|                          | Y1.2 | 0,629 | 0,000 | Valid |
|                          | Y1.3 | 0,656 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Auditor<br>(Y)   | Y1.4 | 0,727 | 0,000 | Valid |
|                          | Y1.5 | 0,737 | 0,000 | Valid |
|                          | Y1.6 | 0,586 | 0,000 | Valid |
|                          | Y1.7 | 0,342 | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.7 pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Pearson Correlation yang lebih tinggi dari r-tabel (0,203) serta nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yang lebih kecil dari 0,05.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen, yaitu apakah suatu instrumen dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama (Ghozali, 2021). Pengujian ini menggunakan indikator nilai Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai  $> 0.60$  maka dapat dianggap dapat diterima atau reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------|------------------|------------|
| X1       | 0,619            | Reliabel   |
| X2       | 0,850            | Reliabel   |
| X3       | 0,820            | Reliabel   |
| X4       | 0,862            | Reliabel   |
| Y        | 0,761            | Reliabel   |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan table 4.8 pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel dalam penelitian ini berada di atas batas minimum 0,6. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam variabel-variabel tersebut dapat dianggap konsisten dan dapat dipercaya. Oleh karena itu, instrumen kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur yang valid dan handal.

#### **4.5 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.5.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen terdistribusi normal (Ghozali, 2021). Pengujian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov, data dikatakan normal apabila nilai probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas**

|                                     |                | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                   |                | 94                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>    | Mean           | .0000000                |
|                                     | Std. Deviation | 226.103.446             |
| Most Extreme Differences            | Absolute       | .065                    |
|                                     | Positive       | .065                    |
|                                     | Negative       | -.064                   |
| Test Statistic                      |                | .065                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup> |                | .200 <sup>d</sup>       |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan table 4.9 pengujian normalitas yang dilakukan, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas dari uji Kolmogorov-Smirnov mencapai 0,200, yang mengindikasikan bahwa data penelitian ini mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

#### **4.5.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Suatu penelitian dapat dinyatakan bebas multikolinearitas jika Nilai

tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 (Ghozali, 2021). Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel                 | Collinearity Statistic |       | Keterangan                      |
|--------------------------|------------------------|-------|---------------------------------|
|                          | Tolerance              | VIF   |                                 |
| Teknologi Informasi (X1) | 0,687                  | 1,456 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Motivasi Kerja (X2)      | 0,559                  | 1,789 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Etika Profesi (X3)       | 0,514                  | 1,946 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Pengalaman Kerja (X4)    | 0,495                  | 2,022 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan table 4.10 pengujian multikolinearitas yang dilakukan, variabel independen menunjukkan nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF tidak melebihi angka 10. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas yang dapat menimbulkan gangguan dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas, sehingga variabel-variabel independen yang terlibat tidak saling memengaruhi secara berlebihan dan layak untuk digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi antar satu pengamatan dengan lainnya. Model regresi dinilai layak jika memenuhi asumsi homoskedastisitas, yakni ketika varians residual bersifat konstan dan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Salah satu cara mengujinya adalah dengan uji Glejser. Pada pengujian Glejser menjelaskan bahwa jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Variabel                 | Sig.  | Keterangan                           |
|--------------------------|-------|--------------------------------------|
| Teknologi Informasi (X1) | 0,445 | Tidak Terjadi<br>Heteroskedastisitas |
| Motivasi Kerja (X2)      | 0,827 | Tidak Terjadi<br>Heteroskedastisitas |
| Etika Profesi (X3)       | 0,901 | Tidak Terjadi<br>Heteroskedastisitas |
| Pengalaman Kerja (X4)    | 0,266 | Tidak Terjadi<br>Heteroskedastisitas |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.11 pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan dengan metode Glejser, seluruh variabel independen menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pola

penyimpangan varian residual dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan memenuhi salah satu asumsi klasik yang diperlukan dalam analisis regresi.

#### **4.6 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah model regresi linier yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas, biasanya digunakan untuk memprediksi atau meramal suatu variabel terikat berdasarkan dua atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk mengukur pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan data berskala interval atau rasio. Analisis ini bermanfaat untuk memahami arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2021) model regresi linier dapat digunakan untuk mengestimasi pengaruh dan kekuatan hubungan antar variabel. Hasil uji regresi disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda**

| Variabel                 | Unstandardize |               | t hitung | Sig   |
|--------------------------|---------------|---------------|----------|-------|
|                          | Coefficient   |               |          |       |
|                          | B             | Std.<br>Error |          |       |
| (Constant)               | 9,000         | 3,307         | 2,722    | 0,008 |
| Teknologi Informasi (X1) | -0,442        | 0,185         | -2,383   | 0,019 |
| Motivasi Kerja (X2)      | 0,225         | 0,080         | 2,802    | 0,006 |
| Etika Profesi (X3)       | 0,266         | 0,108         | 2,474    | 0,015 |
| Pengalaman Kerja (X4)    | 0,267         | 0,101         | 2,650    | 0,010 |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan table 4.12 pengujian yang dilakukan, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,000 - 0,0442X1 + 0,225X2 + 0,266X3 + 0,267X4 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 9,000 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen (Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Etika Profesi, dan Pengalaman Kerja) tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Auditor diperkirakan sebesar 9,000.
2. Nilai koefisien variabel Teknologi Informasi (X1) sebesar -0,442 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin skor kuesioner pada variabel Teknologi Informasi akan menyebabkan penurunan Kinerja Auditor sebesar 0,442 poin, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,225 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin skor kuesioner pada

variabel Motivasi Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Auditor sebesar 0,225 poin, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Nilai koefisien variabel Etika Profesi (X3) sebesar 0,266 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin skor kuesioner pada variabel Etika Profesi akan menyebabkan peningkatan Kinerja Auditor sebesar 0,266 poin, apabila variabel lain tidak mengalami perubahan.
5. Nilai koefisien variabel Pengalaman Kerja (X4) sebesar 0,267 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin skor kuesioner pada variabel Pengalaman Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Auditor sebesar 0,267 poin, dengan asumsi variabel lain tetap.

## 4.7 Uji Hipotesis

### 4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Nilai signifikansi  $< 0,05$  menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021). Hasil uji t disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Hipotesis**

|                | Hipotesis  | Sig.  | t hitung | Keterangan |
|----------------|--|-------|----------|------------|
| H <sub>1</sub> | Teknologi Informasi<br>Berpengaruh Positif<br>Terhadap Kinerja Auditor | 0,019 | -2,382   | Ditolak    |
| H <sub>2</sub> | Motivasi Kerja<br>Berpengaruh Positif<br>Terhadap Kinerja Auditor      | 0,006 | 2,802    | Diterima   |
| H <sub>3</sub> | Etika Profesi Berpengaruh<br>Positif Terhadap Kinerja<br>Auditor       | 0,015 | 2,472    | Diterima   |
| H <sub>4</sub> | Pengalaman Kerja<br>Berpengaruh Positif<br>Terhadap Kinerja Auditor    | 0,010 | 2,650    | Diterima   |

Sumber: data primer, diolah

#### 1. Pengujian hipotesis variabel teknologi informasi (X1)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji signifikansi, variabel Teknologi Informasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019, yang berarti lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa

secara statistik, Teknologi Informasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor. Adapun nilai t hitung sebesar -2,383, yang menunjukkan arah pengaruh negatif. Artinya, semakin tinggi pemanfaatan teknologi informasi, justru berpotensi menurunkan kinerja auditor. maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak karena tidak didukung oleh data.

## 2. Pengujian hipotesis variabel motivasi kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel 4.13 hasil pengujian signifikansi, variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai 0,006, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Adapun nilai t hitung sebesar 2,802 menandakan bahwa hubungan yang terjadi bersifat positif, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja auditor, maka semakin baik pula kinerjanya. Oleh karena itu, hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima karena didukung oleh data yang signifikan

## 3. Pengujian hipotesis variabel etika profesi ( $X_3$ )

Berdasarkan tabel 4.13 hasil pengujian signifikansi, variabel Etika Profesi ( $X_3$ ) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,015, yang berada di bawah batas toleransi 0,05. Ini mengindikasikan bahwa Etika Profesi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor. Adapun nilai t hitung sebesar 2,474 menandakan hubungan positif antara Etika Profesi dan kinerja. Artinya, peningkatan dalam etika profesional auditor secara konsisten berkorelasi dengan peningkatan

kinerjanya. Dengan demikian, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima karena didukung oleh data yang signifikan

#### 4. Pengujian hipotesis variabel pengalaman kerja ( $X_4$ )

Berdasarkan tabel 4.13 hasil pengujian signifikansi, variabel Pengalaman Kerja ( $X_4$ ), diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0,010, lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Adapun nilai  $t$  hitung sebesar 2,650 menandakan bahwa hubungan antara Pengalaman Kerja dan Kinerja Auditor bersifat positif. Artinya, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki auditor, maka kinerjanya juga cenderung meningkat. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima karena didukung oleh data yang signifikan

#### **4.7.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin besar proporsi variansi yang bisa dijelaskan oleh model (Ghozali, 2021). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Teknologi Informasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Etika Profesi ( $X_3$ ), dan Pengalaman Kerja ( $X_4$ ). Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Auditor ( $Y$ ). Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan secara simultan antara keempat variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|---------------------------|
| 1     | 0,653 <sup>a</sup> | 0,427    | 0,401             | 2,31129                   |

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,401, yang berarti bahwa sebesar 40,1% variasi atau perubahan dalam variabel Kinerja Auditor dapat dijelaskan oleh empat variabel independen, yaitu Teknologi Informasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Etika Profesi (X3), dan Pengalaman Kerja (X4). Sedangkan sisanya sebesar 59,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

## **4.8 Pembahasan**

### **4.8.1 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor**

Setelah dilakukan analisis, hasil yang didapat pada penelitian menunjukkan bahwa Teknologi Informasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar -0,442 dan memiliki nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$ , yang berarti variabel teknologi informasi (X1) berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya, dalam konteks penelitian ini, semakin tinggi penggunaan teknologi informasi justru cenderung menurunkan kinerja auditor.

Temuan ini berbeda dari beberapa penelitian sebelumnya Puspita Sari & Rahman (2019), Zaleha (2020) dan Avionita Aprilia & Samsul Rosadi (2025) yang menyatakan bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, terutama dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Sementara itu, Sangkala et al. (2021) justru menemukan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, hasil penelitian ini menambah bukti bahwa pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja auditor bervariasi dan tidak selalu positif, tergantung pada bagaimana teknologi tersebut digunakan.

Penjelasan atas hasil temuan ini dapat ditinjau dari teori atribusi, yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor internal (seperti kemampuan) dan eksternal (seperti lingkungan atau teknologi).

Meskipun teknologi (faktor eksternal) tersedia, jika auditor tidak memiliki kemampuan memadai dalam mengoperasikannya (faktor internal), maka teknologi tersebut justru dapat menjadi penghambat kinerja.

Pemahaman tersebut sejalan dengan konsep Computer Self-Efficacy (CSE) sebagaimana dijelaskan oleh Maharani et al. (2025) yang menyatakan bahwa CSE merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugasnya. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa auditor dengan tingkat CSE yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Mahabbah et al. (2024), yang menekankan bahwa auditor yang percaya diri dan terampil dalam menggunakan perangkat teknologi akan lebih efektif dalam proses audit sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian, pengaruh negatif signifikan antara Teknologi Informasi dan Kinerja Auditor dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat self-efficacy auditor terhadap penggunaan teknologi, sehingga teknologi tidak memberikan dampak positif sebagaimana yang diharapkan.

#### **4.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor**

Setelah dilakukan analisis, hasil yang didapat pada penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,225 dan memiliki nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ , yang berarti variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja auditor, maka semakin baik pula kinerjanya dalam menjalankan tugas secara tepat waktu, berkualitas, dan produktif.

Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Wintari (2022) yang menyatakan bahwa motivasi, seperti dukungan moral, bonus kerja, harapan, maupun insentif, tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor karena auditor dianggap bekerja murni berdasarkan profesionalisme. Namun, hasil penelitian yang dilakukan peneliti memperlihatkan bahwa motivasi kerja yang berdasar pada dukungan moral, bonus kerja, harapan dan insentif yang diterima atas kerja kerasnya memiliki peran penting dalam mendorong auditor untuk bekerja lebih bertanggung jawab, profesional, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal.

Temuan ini relevan dengan teori atribusi, yang menempatkan motivasi sebagai faktor internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan hasil tertentu. Selain itu, temuan ini juga relevan dengan teori Stakeholder yang menjelaskan bahwa auditor memiliki kewajiban memenuhi harapan pemangku kepentingan. Dengan adanya motivasi yang

kuat maka akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga mampu memenuhi harapan dan kebutuhan para pemangku kepentingan.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Susanti & Putra (2020) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan psikologis yang membuat seseorang bekerja secara optimal. Auditor yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Mariana & Rahmaniar (2022), Eva et al. (2021) dan Mahfuza (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja auditor.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja auditor akan mendorong peningkatan kinerja mereka dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien.

### **4.8.3 Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor**

Setelah dilakukan analisis, hasil yang didapat pada penelitian menunjukkan bahwa etika profesi (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,226 dan memiliki nilai signifikansi  $0,015 < 0,05$ , yang berarti variabel etika profesi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor yang artinya, semakin tinggi tingkat pemahaman dan penerapan etika profesi yang dimiliki auditor, maka semakin baik pula kinerja auditor dalam menjalankan tugasnya secara profesional, dan bertanggung jawab.

Hasil ini relevan dengan teori atribusi yang memandang etika sebagai faktor internal pembentuk perilaku kerja individu. Auditor yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika cenderung lebih berhati-hati, objektif, serta mampu menjaga independensi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, temuan ini juga relevan dengan teori stakeholder yang menekankan auditor bertanggung jawab memenuhi harapan pemangku kepentingan. Hal ini berarti bahwa publik sebagai pemangku kepentingan menaruh harapan besar terhadap perilaku etis auditor. Oleh karena itu auditor memiliki tanggung jawab untuk memenuhi ekspektasi tersebut guna menjaga kepercayaan terhadap laporan keuangan yang diaudit.

Hasil ini sejalan dengan Penelitian Pratania Putri et al. (2021) yang menyatakan bahwa etika profesi memainkan peran penting dalam mendukung auditor menjalankan tanggung jawabnya secara optimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Auditor yang mematuhi prinsip etika akan mampu bekerja lebih objektif, transparan, dan dapat dipercaya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, yang dimana semakin tinggi kesadaran dan kepatuhan auditor terhadap etika profesi, maka semakin tinggi juga kualitas kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas secara profesional, objektif, dan bertanggung jawab.

#### **4.8.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor**

Setelah dilakukan analisis, hasil yang didapat pada penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X4) memiliki nilai koefisien sebesar 0,267 dan memiliki nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$ , yang berarti variabel pengalaman kerja (X4) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor yang artinya, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki auditor, maka semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas secara efisien, akurat, dan profesional.

Temuan ini relevan dengan teori atribusi yang memandang pengalaman kerja sebagai faktor internal pembentuk perilaku dan kinerja individu. Auditor yang memiliki pengalaman lebih banyak cenderung memiliki kompetensi dan ketepatan dalam menangani tugas-tugas kompleks. Selain itu, temuan ini juga selaras dengan Teori Stakeholder, yang menekankan pentingnya auditor menjaga kepercayaan publik dan memenuhi harapan para pemangku kepentingan. Auditor yang berpengalaman lebih dipercaya dalam menghasilkan audit yang andal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Apriyani Aday et al. (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan aspek penting dalam membantu auditor mengambil keputusan yang tepat, meningkatkan efisiensi, dan kesiapan dalam menghadapi hambatan selama proses audit. Selain itu, penelitian Isra' & Arfah (2023) dan Luh et al. (2023) juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh data karakteristik responden, di mana mayoritas auditor memiliki pengalaman kerja 4–6 tahun (46%) dan 7–10 tahun (27%). Dengan demikian, sebagian besar responden berada pada tahap karier menengah ke atas, yang mencerminkan kesiapan dalam menghadapi berbagai tantangan audit, sehingga memperkuat temuan bahwa pengalaman kerja berperan penting dalam membentuk kinerja yang lebih profesional.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi Kerja, Etika Profesi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor dalam era revolusi Industri 4.0. studi pada Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Jabodetabek. Hasil dari analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Teknologi Informasi (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor, dengan nilai koefisien sebesar -0,442 dan signifikansi  $0,019 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi justru menurunkan kinerja auditor. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui rendahnya tingkat *Computer Self-Efficacy* (CSE) auditor, di mana sebagian besar auditor belum memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang memadai dalam mengoperasikan teknologi, sehingga teknologi belum mampu dimanfaatkan secara optimal.
2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, dengan nilai koefisien sebesar 0,225 dan signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Artinya, semakin tinggi motivasi kerja auditor, semakin baik pula kinerjanya. Motivasi mendorong auditor untuk bekerja secara

lebih fokus, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

3. Etika profesi (X3) juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, dengan nilai koefisien sebesar 0,226 dan signifikansi  $0,015 < 0,05$ . Artinya, pemahaman dan penerapan etika profesi mampu meningkatkan kualitas kerja auditor, khususnya dalam hal profesionalisme, integritas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.
4. Pengalaman kerja (X4) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, dengan nilai koefisien sebesar 0,267 dan signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Auditor yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak cenderung memiliki keterampilan yang lebih matang, memahami prosedur dengan lebih baik, serta mampu mengantisipasi risiko dengan lebih efektif dalam proses audit.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Jumlah sampel dalam penelitian ini tergolong terbatas yang dapat memengaruhi kekuatan generalisasi hasil penelitian dan berpotensi menyebabkan bias.
2. Pengaruh Teknologi Informasi belum ditelusuri secara mendalam terkait aspek spesifik teknologi atau jenis perangkat yang digunakan.

3. Penelitian ini tidak mengukur secara langsung tingkat *Computer Self-Efficacy* (CSE) sebagai salahsatu variabel pengukuran teknologi informasi terhadap kinerja auditor.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel baru seperti *Computer Assisted Audit Techniques* (CAATs) baik sebagai variabel independen maupun sebagai variabel kontrol, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait integrasi teknologi dalam kinerja audit.
2. Mengingat pentingnya kemampuan individu dalam menggunakan teknologi, penelitian mendatang dapat memasukkan *Computer Self-Efficacy* (CSE) sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan hubungan antara teknologi informasi dan kinerja auditor secara lebih mendalam.
3. Penelitian berikutnya disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan lebih representatif terhadap populasi yang ada, agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih kuat.

#### **5.4 Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini memperkaya literatur terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor pada era Revolusi Industri 4.0 di Indonesia. Temuan bahwa teknologi informasi berpengaruh negatif menunjukkan bahwa penerapan TI belum tentu meningkatkan kinerja auditor jika *Computer Self-Efficacy* (CSE) masih rendah, sehingga diperlukan peningkatan kompetensi digital. Sementara itu, motivasi kerja, etika profesi, dan pengalaman kerja terbukti berpengaruh positif sehingga tetap menjadi pondasi utama kinerja auditor bahkan pada era digital saat ini. Penelitian ini memiliki manfaat bagi auditor maupun instansi kantor akuntan publik (KAP) yangdimana bagi auditor, hasil ini bermanfaat sebagai dorongan untuk meningkatkan kemampuan teknologi sekaligus menjaga profesionalitas, sedangkan bagi KAP menjadi masukan untuk menyediakan pelatihan digital dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. A. H., & Almaqtari, F. A. (2024). The Impact Of Artificial Intelligence And Industry 4.0 On Transforming Accounting And Auditing Practices. *Journal Of Open Innovation: Technology, Market, And Complexity*, 10(1), 100218. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100218>
- Afsay, A., Tahriri, A., & Rezaee, Z. (2023). A Meta-Analysis Of Factors Affecting Acceptance Of Information Technology In Auditing. *International Journal Of Accounting Information Systems*, 49. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2022.100608>
- Apriyani Aday, N., Pratiwi Husain, S., Lukum, A., Artikel, R., & Kunci, K. (2020a). Jambura Accounting Review Etika Profesi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Bpk Ri Perwakilan Provinsi Gorontalo. *Jambura Accounting Review*, 1(1), 1–12.
- Apriyani Aday, N., Pratiwi Husain, S., Lukum, A., Artikel, R., & Kunci, K. (2020b). Jambura Accounting Review Etika Profesi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Bpk Ri Perwakilan Provinsi Gorontalo. *Jambura Accounting Review*, 1(1), 1–12.
- Arumsari, A. L., & Budiarta, I. K. (2016). Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Avionita Aprilia, & Samsul Rosadi. (2025). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Integritas Profesionalitas Kerja Pada Peningkatan Kinerja Seorang Auditor. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(4). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i4.7733>
- Carey, P., Eierle, B., & Hartlieb, S. (2024). Audit Staff Satisfaction And Audit Quality: Evidence From The Private Client Market Segment. *European Accounting Review*. <https://doi.org/10.1080/09638180.2024.2321344>
- Chandra Kirana, G., Sianturi, H., & Ilyas, M. (2023). Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.54964/Liabilitas/https>
- Eulerich, M., Masli, A., Pickerd, J., & Wood, D. A. (2023). The Impact Of Audit Technology On Audit Task Outcomes: Evidence For Technology-Based Audit Techniques\*. *Contemporary Accounting Research*, 40(2), 981–1012. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12847>
- Eva, Y., Wulandari, R., & Irianto, M. F. (2021). Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Struktur audit Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja auditor (Studi empiris pada Kapdikotamalang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi (Jrma)*, 9(2).

- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 29*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gurría, Á. (2014, February 19). *Speech By Federal Chancellor Angela Merkel To The Oecd Conference*. The Federal Government. <https://www.bundesregierung.de/Bregen/Service/Archive/Archive/Speech-By-Federal-Chancellor-Angela-Merkel-To-The-Oecd-Conference-477432>
- Hakami, T. A. (2024). The Determinants Of Job Satisfaction And Auditors' Performance In The Saudi Context. *Journal Of Money And Business*, 4(1), 18–37. <https://doi.org/10.1108/Jmb-07-2022-0038>
- Heider, F. (1958). *The Psychology Of Interpersonal Relations Contents*. Wiley.
- Isra', M., & Arfah, C. (2023). *Pengaruh Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Kota Makassar*. 6(1). <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Jurnal, H., & Ema. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor* (Vol. 1, Issue 2).
- Karnawati, D. (2017). *Revolusi Industri, 75% Jenis Pekerjaan Akan Hilang*. . Sindonews. <https://ekbis.sindonews.com/Berita/1183599/34/Revolusi-Industri-75-Jenis-Pekerjaan-Akan-Hilang>
- Kirana, I. B. W., & Bambang Suprasto, H. (2019). Pengaruh Independensi Auditor, Pemahaman Good Governance Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Pada Kap Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 1839. <https://doi.org/10.24843/Eja.2019.V27.I03.P08>
- Kusuma, G. S. M. K., & Kusumawaty, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis Issn*, 21(1), 1–13.
- Leny Pebriyaningrum, N. M., & Dwirandra, A. A. N. B. (2020). Kompetensi Dan Kinerja Auditor: Peran Moderasi Struktur Audit Dan Supervisi Audit. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(11), 2878. <https://doi.org/10.24843/Eja.2020.V30.I11.P13>
- Luh, N. L. P. E., Pertiwi, I. D. A. E., & Miati, N. L. P. M. M. (2023). Pengaruh Etika Profesi, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Se-Kota Denpasar. *License Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 4(2), 31–36.
- Mahabbah, N., Wirnaningsih, S., & Kanti, R. A. (2024). Pengaruh Computer Assisted Audit Techniques (Caats), Computer Self-Efficacy (Cse), Dan

- Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia*, 9(2), 2528–6501.
- Maharani, D., Rely, G., & Nila Sari, P. (2025). Pengaruh Teknik Audit Berbantuan Komputer, Computer Self-Efficacy, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Bekasi). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan (Jakpt)*, 2(3).
- Mariana, & Rahmani. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Hei Ema*, 1(2).
- Nguyen, T. T., Nguyen, H. L., Le, T. N., & Tran, N. B. H. (2024). The Influence Of Auditor Ethics On Audit Quality: Analyzing Key Factors In Vietnamese Audit Firms. *International Journal Of Advanced And Applied Sciences*, 11(7), 226–236. <https://doi.org/10.21833/Ijaas.2024.07.025>
- Nola Mahfuza, & Dewi Zulvia. (2024). Pengaruh Motivasi, Pengalaman, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 147–162. <https://doi.org/10.56910/Gemilang.V4i1.1019>
- Nugraha, I. B. S. A. W. R. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi Dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13.
- Pramitasari, D. A. (2024). Pengaruh Kompetensi Auditor, Pengalaman Auditor Dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1726–1731. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V10i3.2438>
- Pratania Putri, A., Zalukhu, Z., & Marni Sianipar, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Etika Profesi, Kelebihan Peran, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Mea*, 5(2), 2021.
- Pratiwi, W., Misqih, N. A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Com, P. (2018). Pengaruh Struktur Audit, Pemahaman Good Governance Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Pusat). *Wahana*, 21(2).
- Puspita Sari, D. P., & Rahman, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Teknologi Informasi Bagi Auditor. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 2(2), 202–211. <https://doi.org/10.31539/Costing.V2i2.562>
- Pwc. (2017). *Harnessing The Power Of Ai To Transform The Detection Of Fraud And Error*. <https://www.pwc.com/sk/en/current-press-releases/harnessing-the-power-of-ai-to-transform-the-detection-of-fraud-and-error.html>

- Roro, R., & Soeprajitno, W. N. (2019). Potensi Artificial Intelligence (Ai) Menerbitkan Opini Auditor? In *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga* (Vol. 4, Issue 1). Online. [Www.Jraba.Org](http://www.jraba.org)
- Rosally, C., & Jogi, Y. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review*, 3(2), 31–40.
- Sangkala, M., Hamzah, H., & Ismail, A. M. (2021). *Peningkatan Kinerja Auditor Berbasis Teknologi Informasi*.
- Savitri Astrid. (2019). *Revolusi Industri 4.0: Mengubah Tantangan Menjadi Peluang Di Era Disrupsi 4.0* (Aftar, Ed.). Genesis. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20487692&lokasi=lokal>
- Sekara & Bougie. (2016). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach* (7th Ed.). Wiley.
- Setiono, E., & Widaryanti (2023). Penerapan Teknologi Informasi Dan Profesionalisme Dalam Meningkatkan Kinerja Auditor Kap Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(1), 488–496.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, F., & Putra, H. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kementerian Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Pundi*, 3(3), 249. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i3.180>
- Wahyudi, I., & Aryati, T. (2022). Pengaruh Independensi, Objektivitas, Pemahaman Good Corporate Governance Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2, 803–818. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14451>
- Wahyudi, I., & Titik Aryati. (2022). Pengaruh Independensi, Objektivitas, Pemahaman Good Corporate Governance Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 803–818. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14451>
- Wijaya, J. (2024, August). *Pengaruh Teknologi Terhadap Etika Akuntansi: Tantangan Etika Dalam Era Digital*. Binus University. <https://binus.ac.id/bekasi/2024/08/pengaruh-teknologi-terhadap-etika-akuntansi-tantangan-etika-dalam-era-digital/>
- Wintari, N. M. S. N. N. A. S. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompleksitas Tugas Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Jurnal Kharisma*, 4(2).
- Wiradarma, A. A. N. B., & Sari Widhiyani, N. L. (2021). Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Mahasiswa Jurusan Akuntansi Dalam

Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 337.  
<https://doi.org/10.24843/Eja.2021.V31.I02.P06>

Zaleha, P. A. N. (2020). Dampak Teknologi Informasi, Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing*, 17(1), 90–114.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Formulir Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden Penelitian

di tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Dhimas Wardana Prasetyo, mahasiswa Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian Tugas Akhir Skripsi dengan judul "**Pengaruh Teknologi Informasi, Motivasi, Etika Profesi dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Auditor dalam Era Revolusi Industri 4.0 : Studi pada Kantor Akuntan Publik (KAP)**". Sehubungan dengan itu, saya memohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Kriteria responden yang dibutuhkan sebagai berikut:

1. Individu yang sedang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di daerah Jabodetabek
2. Bekerja sebagai auditor
3. Berkenan mengisi kuesioner

Seluruh informasi dan jawaban yang diberikan akan terjamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Demikian permohonan ini, atas waktu dan kesediannya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,



Dhimas Wardana Prasetyo

Apabila terdapat pertanyaan terkait kuesioner ini, dapat menghubungi melalui:

Email: 21312141@students.uii.ac.id

### A. Data Responden

Berikan tanda centang ( ✓ ) dan isi pada kolom jawaban dibawah ini.

- Nama : .....
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Usia :  18-25 tahun  26-35 tahun  36-45 tahun  
 46-55 tahun  > 55 tahun
- Pendidikan Terakhir :  Diploma  Sarjana  Magister  
 Doktor
- Daerah :  Jakarta  Bogor  Depok  
 Tangerang  Bekasi
- Nama Kantor Akuntan : .....
- Publik (KAP)
- Pengalaman Kerja :  1-3 tahun  4-6 tahun  7-10 tahun  
 > 11 tahun

### B. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum pengisian kuesioner, bacalah setiap pernyataan dengan seksama
2. Berikan tanda centang ( ✓ ) pada kolom jawaban dan pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda
3. Hanya diperkenankan satu jawaban tiap pernyataan
4. Dibawah ada 37 pernyataan untuk variabel Teknologi Informasi, Motivasi, Etika Profesi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor.

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. N : Netral
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

### C. Pengisian Online



#### A. Kinerja Auditor (Y)

| No | Pertanyaan  | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1  | Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu priode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan saya yang lain. |     |    |   |   |    |
| 2  | Saya selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekeijaan audit dilakukan.        |     |    |   |   |    |
| 3  | Hasill pekerjaan saya selalu dinilai sangat bagus.  |     |    |   |   |    |
| 4  | Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit.  |     |    |   |   |    |
| 5  | Saya menilai kinerja saya paling tinggi dibandingkan dengan auditor yang lain yang setingkat dengan saya.                   |     |    |   |   |    |
| 6  | Hasil pekerjaan saya menyebabkan saya dihargai oleh teman-teman saya.   |     |    |   |   |    |
| 7  | Mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan bagian penting dari pekerjaan saya.                          |     |    |   |   |    |

Instrumen pertanyaan mengadopsi Kusuma & Kusumawaty (2023).

#### B. Teknologi Informasi (X1)

| No | Pertanyaan  | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1  | Kantor saya telah menerapkan teknologi informasi dalam proses audit.                        |     |    |   |   |    |
| 2  | Saya menggunakan perangkat lunak audit berbasis teknologi dalam pekerjaan saya sehari hari. |     |    |   |   |    |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 3 | Teknologi informasi membantu saya dalam meningkatkan efisiensi audit.       |  |  |  |  |  |
| 4 | System audit berbasis teknologi memudahkan saya dalam mengakses data klien. |  |  |  |  |  |

Instrumen pertanyaan mengadopsi Avionita Aprilia & Samsul Rosadi (2025).

### C. Motifasi Kerja (X2)

| No | Pertanyaan   | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1  | Pekerjaan saya merupakan bagian dari pengabdian terhadap KAP, maka memotivasi saya untuk bekerja dengan baik.                                  |     |    |   |   |    |
| 2  | Gaji yang saya terima merupakan hasil kerja saya sebagai auditor, maka memotivasi saya untuk bekerja keras dengan antusias.                    |     |    |   |   |    |
| 3  | Bagi saya, bekerja keras dengan antusias memberikan dorongan dalam diri saya agar cepat naik jabatan dan mendapat penilaian lebih dari atasan. |     |    |   |   |    |
| 4  | Dibandingkan dengan auditor lain yang setingkat dengan saya, saya dikenal dekat dengan atasan.   |     |    |   |   |    |
| 5  | Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan di KAP membuat saya nyaman dalam bekerja.  |     |    |   |   |    |
| 6  | Penghargaan yang saya peroleh atas prestasi kerja adalah hasil kerja keras saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik.                         |     |    |   |   |    |
| 7  | Bagi saya, menjaga hubungan baik dengan auditor lainnya merupakan bagian penting dari pekerjaan.   |     |    |   |   |    |
| 8  | Saya mendapat evaluasi kinerja yang memuaskan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.  |     |    |   |   |    |
| 9  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan dengan hasil yang baik.   |     |    |   |   |    |
| 10 | Betapapun sulitnya pekerjaan, saya tidak pernah menghindar dari tanggung jawab, untuk kepentingan KAP ini.                                     |     |    |   |   |    |

Instrumen pertanyaan mengadopsi Mahfuza (2023).

#### D. Etika Profesi (X3)

| No | Pertanyaan   | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1  | Sebagai seorang akuntan, auditor bertanggung jawab terhadap profesi yang telah dipilih.                                |     |    |   |   |    |
| 2  | Dalam pekerjaan, auditor mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.                                   |     |    |   |   |    |
| 3  | Prinsip kehati-hatian dalam bekerja selalu diterapkan saat bekerja.  |     |    |   |   |    |
| 4  | Dalam bekerja, auditor harus bersikap profesional, termasuk dalam memberikan keputusan terhadap hasil pemeriksaan.     |     |    |   |   |    |
| 5  | Dalam bekerja, auditor melakukan tahap-tahap pemeriksaan laporan keuangan sesuai standar teknis yang telah ditetapkan. |     |    |   |   |    |
| 6  | Saat memeriksa laporan keuangan, auditor bekerja sesuai kode etik yang telah ditetapkan.                               |     |    |   |   |    |
| 7  | Auditor akan memegang teguh kode etik profesi walaupun anda mendapat kompensasi yang kecil.                            |     |    |   |   |    |
| 8  | Auditor bekerja dengan baik bahkan bersikap lebih dari ketentuan yang terdapat dalam kode etik.                        |     |    |   |   |    |

Instrumen pertanyaan mengadopsi Putri (2021).

#### E. Pengalaman Kerja (X4)

| No | Pertanyaan  | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1  | Semakin lama saya bekerja sebagai auditor, saya semakin mengerti bagaimana menghadapi obyek pemeriksaan dalam memperoleh data yang dibutuhkan.        |     |    |   |   |    |
| 2  | Semakin lama saya bekerja sebagai auditor, saya semakin dapat mengetahui informasi yang relevan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan. |     |    |   |   |    |
| 3  | Semakin lama saya bekerja sebagai auditor, saya semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dapat dilakukan obyek pemeriksaan.                            |     |    |   |   |    |
| 4  | Semakin lama saya bekerja sebagai auditor, saya semakin mudah mencari penyebab munculnya  |     |    |   |   |    |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
|   | kesalahan serta dapat memberikan rekomendasi untuk meminimalisasi penyebab tersebut.  |  |  |  |  |  |
| 5 | Banyaknya penugasan yang telah ditangani dapat meningkatkan hasil kerja (output) yang saya keluarkan.                             |  |  |  |  |  |
| 6 | Banyaknya penugasan yang telah ditangani membutuhkan kecermatan dalam menyelesaikannya.   |  |  |  |  |  |
| 7 | Banyaknya penugasan yang telah ditangani memberikan kesempatan untuk belajar dari kegagalan yang pernah dialami.                  |  |  |  |  |  |
| 8 | Banyaknya penugasan yang diterima dapat memacu auditor untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa terjadi penumpukan tugas. |  |  |  |  |  |

Instrumen pertanyaan mengadopsi Wintari (2022).

## Lampiran 2 Rekap Tabulasi Data

### A. Variabel (X1) Teknologi Informasi

| <b>NO</b> | <b>P1.1</b> | <b>P1.2</b> | <b>P1.3</b> | <b>P1.4</b> | <b>Total_X1</b> |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|
| <b>1</b>  | 4           | 4           | 4           | 5           | 17              |
| <b>2</b>  | 4           | 4           | 4           | 4           | 16              |
| <b>3</b>  | 4           | 4           | 4           | 4           | 16              |
| <b>4</b>  | 4           | 4           | 4           | 4           | 16              |
| <b>5</b>  | 4           | 4           | 4           | 4           | 16              |
| <b>6</b>  | 5           | 5           | 5           | 5           | 20              |
| <b>7</b>  | 5           | 5           | 4           | 5           | 19              |
| <b>8</b>  | 4           | 4           | 4           | 4           | 16              |
| <b>9</b>  | 5           | 5           | 5           | 5           | 20              |
| <b>10</b> | 5           | 4           | 4           | 5           | 18              |
| <b>11</b> | 3           | 4           | 5           | 4           | 16              |
| <b>12</b> | 3           | 3           | 5           | 4           | 15              |
| <b>13</b> | 4           | 4           | 5           | 5           | 18              |
| <b>14</b> | 4           | 3           | 4           | 5           | 16              |
| <b>15</b> | 5           | 5           | 4           | 5           | 19              |
| <b>16</b> | 5           | 5           | 5           | 5           | 20              |
| <b>17</b> | 5           | 5           | 5           | 3           | 18              |
| <b>18</b> | 5           | 4           | 4           | 5           | 18              |
| <b>19</b> | 5           | 4           | 4           | 5           | 18              |
| <b>20</b> | 5           | 4           | 5           | 4           | 18              |
| <b>21</b> | 4           | 4           | 5           | 4           | 17              |
| <b>22</b> | 4           | 4           | 5           | 4           | 17              |
| <b>23</b> | 4           | 4           | 4           | 4           | 16              |
| <b>24</b> | 5           | 4           | 5           | 4           | 18              |
| <b>25</b> | 5           | 4           | 4           | 5           | 18              |

|           |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|----|
| <b>26</b> | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| <b>27</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| <b>28</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| <b>29</b> | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| <b>30</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| <b>31</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| <b>32</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| <b>33</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| <b>34</b> | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| <b>35</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| <b>36</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| <b>37</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| <b>38</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| <b>39</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| <b>40</b> | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| <b>41</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| <b>42</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| <b>43</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| <b>44</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| <b>45</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| <b>46</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| <b>47</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| <b>48</b> | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| <b>49</b> | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| <b>50</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| <b>51</b> | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| <b>52</b> | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| <b>53</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| <b>54</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

|           |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|----|
| <b>55</b> | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| <b>56</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| <b>57</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| <b>58</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| <b>59</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| <b>60</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| <b>61</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| <b>62</b> | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| <b>63</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| <b>64</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| <b>65</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| <b>66</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| <b>67</b> | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| <b>68</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| <b>69</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| <b>70</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| <b>71</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| <b>72</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| <b>73</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| <b>74</b> | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| <b>75</b> | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| <b>76</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| <b>77</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| <b>78</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| <b>79</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| <b>80</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| <b>81</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| <b>82</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| <b>83</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |

|           |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|----|
| <b>84</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| <b>85</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| <b>86</b> | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| <b>87</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| <b>88</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| <b>89</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| <b>90</b> | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 |
| <b>91</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| <b>92</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| <b>93</b> | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| <b>94</b> | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |

**B. Variabel (X2) Motivasi Kerja**

| <b>N</b> | <b>P2.</b> | <b>P2.</b> | <b>P2.</b> | <b>P2.</b> | <b>P2.</b> | <b>P2.</b> | <b>P2.</b> | <b>P2.</b> | <b>P2.</b> | <b>P2.1</b> | <b>Total_X</b> |
|----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|----------------|
| <b>O</b> | <b>1</b>   | <b>2</b>   | <b>3</b>   | <b>4</b>   | <b>5</b>   | <b>6</b>   | <b>7</b>   | <b>8</b>   | <b>9</b>   | <b>0</b>    | <b>2</b>       |
| 1        | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4          | 5          | 5           | 49             |
| 2        | 3          | 3          | 3          | 3          | 4          | 3          | 5          | 3          | 4          | 4           | 35             |
| 3        | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 40             |
| 4        | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 40             |
| 5        | 5          | 5          | 5          | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 42             |
| 6        | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 50             |
| 7        | 3          | 4          | 4          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4           | 44             |
| 8        | 5          | 5          | 4          | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 41             |
| 9        | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 50             |
| 10       | 4          | 4          | 4          | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 3           | 38             |
| 11       | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 49             |
| 12       | 3          | 4          | 4          | 3          | 2          | 3          | 4          | 4          | 3          | 2           | 32             |
| 13       | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 40             |
| 14       | 5          | 4          | 4          | 3          | 3          | 3          | 5          | 4          | 4          | 4           | 39             |
| 15       | 4          | 4          | 3          | 2          | 5          | 4          | 5          | 4          | 4          | 4           | 39             |
| 16       | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 3          | 5          | 4          | 4          | 5           | 42             |
| 17       | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 3          | 4          | 3           | 37             |
| 18       | 4          | 5          | 4          | 4          | 4          | 5          | 4          | 4          | 4          | 5           | 43             |
| 19       | 5          | 4          | 4          | 3          | 4          | 4          | 5          | 4          | 5          | 4           | 42             |
| 20       | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 41             |
| 21       | 4          | 4          | 4          | 3          | 4          | 5          | 4          | 4          | 4          | 4           | 40             |
| 22       | 4          | 4          | 4          | 3          | 5          | 4          | 5          | 4          | 4          | 4           | 41             |
| 23       | 3          | 5          | 4          | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 39             |
| 24       | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 5          | 5           | 43             |
| 25       | 5          | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 49             |
| 26       | 4          | 3          | 4          | 4          | 4          | 3          | 5          | 3          | 4          | 4           | 38             |
| 27       | 4          | 4          | 4          | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 39             |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>28</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| <b>29</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| <b>30</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| <b>31</b> | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| <b>32</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| <b>33</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| <b>34</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| <b>35</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| <b>36</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| <b>37</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| <b>38</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| <b>39</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| <b>40</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| <b>41</b> | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| <b>42</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| <b>43</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| <b>44</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| <b>45</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| <b>46</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| <b>47</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| <b>48</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| <b>49</b> | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| <b>50</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| <b>51</b> | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| <b>52</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| <b>53</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| <b>54</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| <b>55</b> | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| <b>56</b> | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>57</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| <b>58</b> | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| <b>59</b> | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| <b>60</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| <b>61</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| <b>62</b> | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| <b>63</b> | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| <b>64</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| <b>65</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| <b>66</b> | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| <b>67</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| <b>68</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| <b>69</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| <b>70</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| <b>71</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| <b>72</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| <b>73</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| <b>74</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| <b>75</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| <b>76</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| <b>77</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| <b>78</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| <b>79</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| <b>80</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| <b>81</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| <b>82</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| <b>83</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| <b>84</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| <b>85</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>86</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| <b>87</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| <b>88</b> | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| <b>89</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| <b>90</b> | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 38 |
| <b>91</b> | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 40 |
| <b>92</b> | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| <b>93</b> | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| <b>94</b> | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 |

**C. Variabel (X3) Etika Profesi**

| <b>NO</b> | <b>P3.1</b> | <b>P3.2</b> | <b>P3.3</b> | <b>P3.4</b> | <b>P3.5</b> | <b>P3.6</b> | <b>P3.7</b> | <b>P3.8</b> | <b>Total_X3</b> |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|
| 1         | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4           | 38              |
| 2         | 5           | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 5           | 3           | 35              |
| 3         | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 32              |
| 4         | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | 31              |
| 5         | 4           | 4           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 36              |
| 6         | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40              |
| 7         | 5           | 5           | 4           | 5           | 4           | 5           | 3           | 3           | 34              |
| 8         | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 33              |
| 9         | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40              |
| 10        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 3           | 30              |
| 11        | 5           | 3           | 4           | 5           | 4           | 5           | 3           | 4           | 33              |
| 12        | 3           | 4           | 4           | 5           | 5           | 5           | 4           | 3           | 33              |
| 13        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 32              |
| 14        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40              |
| 15        | 5           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 39              |
| 16        | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 5           | 5           | 38              |
| 17        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 32              |
| 18        | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 34              |
| 19        | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 5           | 4           | 5           | 36              |
| 20        | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 5           | 4           | 4           | 35              |
| 21        | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 33              |
| 22        | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 34              |
| 23        | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 35              |
| 24        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 32              |
| 25        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40              |
| 26        | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 30              |
| 27        | 5           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 34              |
| 28        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40              |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>29</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| <b>30</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| <b>31</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| <b>32</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| <b>33</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| <b>34</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| <b>35</b> | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| <b>36</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| <b>37</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| <b>38</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| <b>39</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| <b>40</b> | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| <b>41</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| <b>42</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| <b>43</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| <b>44</b> | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| <b>45</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| <b>46</b> | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| <b>47</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| <b>48</b> | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| <b>49</b> | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| <b>50</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| <b>51</b> | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| <b>52</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| <b>53</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| <b>54</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| <b>55</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| <b>56</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| <b>57</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>58</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| <b>59</b> | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| <b>60</b> | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| <b>61</b> | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| <b>62</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| <b>63</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| <b>64</b> | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| <b>65</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| <b>66</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| <b>67</b> | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| <b>68</b> | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| <b>69</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| <b>70</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| <b>71</b> | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| <b>72</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| <b>73</b> | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| <b>74</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| <b>75</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| <b>76</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| <b>77</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| <b>78</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| <b>79</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| <b>80</b> | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| <b>81</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| <b>82</b> | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| <b>83</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| <b>84</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| <b>85</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| <b>86</b> | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>87</b> | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 33 |
| <b>88</b> | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| <b>89</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| <b>90</b> | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| <b>91</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 32 |
| <b>92</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| <b>93</b> | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| <b>94</b> | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 32 |

**D. Variabel (X4) Pengalaman Kerja**

| <b>NO</b> | <b>P4.1</b> | <b>P4.2</b> | <b>P4.3</b> | <b>P4.4</b> | <b>P4.5</b> | <b>P4.6</b> | <b>P4.7</b> | <b>P4.8</b> | <b>Total_X4</b> |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|
| 1         | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40              |
| 2         | 5           | 5           | 5           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 36              |
| 3         | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 32              |
| 4         | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 32              |
| 5         | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 32              |
| 6         | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40              |
| 7         | 5           | 4           | 5           | 4           | 5           | 2           | 4           | 3           | 32              |
| 8         | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 32              |
| 9         | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40              |
| 10        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 32              |
| 11        | 5           | 4           | 4           | 5           | 5           | 4           | 5           | 5           | 37              |
| 12        | 3           | 3           | 2           | 4           | 3           | 3           | 4           | 3           | 25              |
| 13        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 32              |
| 14        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40              |
| 15        | 5           | 5           | 5           | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 39              |
| 16        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40              |
| 17        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40              |
| 18        | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 33              |
| 19        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 32              |
| 20        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 32              |
| 21        | 4           | 4           | 4           | 4           | 3           | 4           | 4           | 4           | 31              |
| 22        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 32              |
| 23        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 33              |
| 24        | 4           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 38              |
| 25        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40              |
| 26        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 32              |
| 27        | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 4           | 32              |
| 28        | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40              |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>29</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| <b>30</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| <b>31</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| <b>32</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| <b>33</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| <b>34</b> | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| <b>35</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| <b>36</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| <b>37</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| <b>38</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| <b>39</b> | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| <b>40</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| <b>41</b> | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| <b>42</b> | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| <b>43</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| <b>44</b> | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| <b>45</b> | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| <b>46</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| <b>47</b> | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| <b>48</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| <b>49</b> | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| <b>50</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| <b>51</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| <b>52</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| <b>53</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| <b>54</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| <b>55</b> | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| <b>56</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| <b>57</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>58</b> | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| <b>59</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| <b>60</b> | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| <b>61</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| <b>62</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| <b>63</b> | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| <b>64</b> | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| <b>65</b> | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| <b>66</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| <b>67</b> | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| <b>68</b> | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| <b>69</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| <b>70</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| <b>71</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| <b>72</b> | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| <b>73</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| <b>74</b> | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| <b>75</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| <b>76</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| <b>77</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| <b>78</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| <b>79</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| <b>80</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| <b>81</b> | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| <b>82</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| <b>83</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| <b>84</b> | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 33 |
| <b>85</b> | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| <b>86</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>87</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| <b>88</b> | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| <b>89</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| <b>90</b> | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| <b>91</b> | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| <b>92</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| <b>93</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| <b>94</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 34 |

**E. Variabel (Y) Kinerja Auditor**

| <b>NO</b> | <b>P1</b> | <b>P2</b> | <b>P3</b> | <b>P4</b> | <b>P5</b> | <b>P6</b> | <b>P7</b> | <b>Total_Y</b> |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| 1         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 31             |
| 2         | 4         | 4         | 3         | 5         | 5         | 5         | 5         | 31             |
| 3         | 3         | 4         | 3         | 4         | 3         | 3         | 4         | 24             |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 28             |
| 5         | 4         | 4         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 30             |
| 6         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 35             |
| 7         | 3         | 3         | 3         | 2         | 3         | 4         | 5         | 23             |
| 8         | 4         | 4         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 30             |
| 9         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 35             |
| 10        | 5         | 3         | 5         | 4         | 5         | 4         | 4         | 30             |
| 11        | 4         | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         | 5         | 33             |
| 12        | 4         | 3         | 3         | 4         | 4         | 5         | 5         | 28             |
| 13        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 28             |
| 14        | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         | 31             |
| 15        | 5         | 3         | 4         | 4         | 5         | 3         | 5         | 29             |
| 16        | 3         | 3         | 3         | 4         | 4         | 5         | 5         | 27             |
| 17        | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 29             |
| 18        | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 5         | 28             |
| 19        | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 4         | 27             |
| 20        | 4         | 4         | 3         | 4         | 3         | 4         | 5         | 27             |
| 21        | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 5         | 28             |
| 22        | 3         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 5         | 27             |
| 23        | 5         | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 31             |
| 24        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 28             |
| 25        | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 5         | 35             |
| 26        | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 3         | 4         | 26             |
| 27        | 4         | 4         | 3         | 4         | 3         | 4         | 5         | 27             |
| 28        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 28             |

|           |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>29</b> | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 26 |
| <b>30</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| <b>31</b> | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| <b>32</b> | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| <b>33</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| <b>34</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| <b>35</b> | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| <b>36</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| <b>37</b> | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| <b>38</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| <b>39</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 30 |
| <b>40</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| <b>41</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| <b>42</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| <b>43</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| <b>44</b> | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| <b>45</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| <b>46</b> | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 30 |
| <b>47</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| <b>48</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| <b>49</b> | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| <b>50</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| <b>51</b> | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| <b>52</b> | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| <b>53</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| <b>54</b> | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| <b>55</b> | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| <b>56</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| <b>57</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |

|           |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>58</b> | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| <b>59</b> | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| <b>60</b> | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| <b>61</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 32 |
| <b>62</b> | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| <b>63</b> | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| <b>64</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| <b>65</b> | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| <b>66</b> | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| <b>67</b> | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| <b>68</b> | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| <b>69</b> | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 26 |
| <b>70</b> | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 26 |
| <b>71</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 28 |
| <b>72</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 28 |
| <b>73</b> | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 26 |
| <b>74</b> | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 28 |
| <b>75</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| <b>76</b> | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| <b>77</b> | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| <b>78</b> | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 27 |
| <b>79</b> | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 30 |
| <b>80</b> | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| <b>81</b> | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| <b>82</b> | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| <b>83</b> | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| <b>84</b> | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| <b>85</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| <b>86</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 28 |

|           |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>87</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| <b>88</b> | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| <b>89</b> | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| <b>90</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| <b>91</b> | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| <b>92</b> | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| <b>93</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 29 |
| <b>94</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 |

### Lampiran 3 Hasil Data Responden

#### A. Jumlah Data Kuesioner

| Keterangan  | Jumlah    | Persentase |
|---|-----------|------------|
| Kuesioner disebar melalui google form dan kuesioner fisik | 136       | 100%       |
| Kuesioner embali  | 102       | 75%        |
| <b>Kuesioner dapat diproses</b>                           | <b>94</b> | <b>70%</b> |

Sumber: data primer, diolah

#### B. Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah    | Persentase  |
|---------------|-----------|-------------|
| Laki – Laki   | 47        | 50%         |
| Perempuan     | 47        | 50%         |
| <b>Total</b>  | <b>94</b> | <b>100%</b> |

Sumber: data primer, diolah

#### C. Klasifikasi Berdasarkan Usia

| Usia         | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|-----------|-------------|
| 18 – 24      | 12        | 13%         |
| 25 – 34      | 61        | 65%         |
| 35 – 44      | 18        | 19%         |
| 44 – 55      | 3         | 3%          |
| > 55         | 0         | 0%          |
| <b>Total</b> | <b>94</b> | <b>100%</b> |

Sumber: data primer, diolah

#### D. Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|--------------------|--------|------------|
| S1                 | 76     | 81%        |
| S2                 | 16     | 17%        |
| Lainnya            | 2      | 2%         |

|              |           |             |
|--------------|-----------|-------------|
| <b>Total</b> | <b>94</b> | <b>100%</b> |
|--------------|-----------|-------------|

Sumber: data primer, diolah

#### E. Klasifikasi Berdasarkan Pengalaman Kerja

| <b>Pengalaman Kerja</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------------------|---------------|-------------------|
| 1 – 3                   | 22            | 23%               |
| 4 – 6                   | 43            | 46%               |
| 7 – 10                  | 25            | 27%               |
| > 11                    | 4             | 4%                |
| <b>Total</b>            | <b>94</b>     | <b>100%</b>       |

Sumber: data primer, diolah

#### Lampiran 4 Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics   |    |         |         |         |                |
|--------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
|                          | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
| Teknologi Informasi (X1) | 94 | 12,00   | 20,00   | 17,6915 | 1,55906        |
| Motivasi Kerja (X2)      | 94 | 30,00   | 50,00   | 42,3298 | 3,98489        |
| Etika Profesi (X3)       | 94 | 24,00   | 40,00   | 35,2872 | 3,10955        |
| Pengalaman Kerja (X4)    | 94 | 24,00   | 40,00   | 34,6596 | 3,38101        |
| Kinerja Auditor (Y)      | 94 | 21,00   | 35,00   | 29,3617 | 2,98689        |
| Valid N (listwise)       | 94 |         |         |         |                |

## Lampiran 5 Uji Kualitas Data

### A. Uji Validitas

#### Variabel X1 Teknologi Informasi

| <b>Correlations</b>   |          |        |        |        |        |          |
|---|----------|--------|--------|--------|--------|----------|
|   |          | P1.1   | P1.2   | P1.3   | P1.4   | Total_X1 |
| P1.1  | Pearson  | 1      | .445** | 0,128  | .229*  | .669**   |
|   | Sig. (2- |        | 0,000  | 0,220  | 0,026  | 0,000    |
|   | N        | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P1.2  | Pearson  | .445** | 1      | .257*  | .342** | .762**   |
|   | Sig. (2- | 0,000  |        | 0,012  | 0,001  | 0,000    |
|   | N        | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P1.3  | Pearson  | 0,128  | .257*  | 1      | .329** | .620**   |
|   | Sig. (2- | 0,220  | 0,012  |        | 0,001  | 0,000    |
|   | N        | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P1.4  | Pearson  | .229*  | .342** | .329** | 1      | .679**   |
|   | Sig. (2- | 0,026  | 0,001  | 0,001  |        | 0,000    |
|   | N        | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| Total_X1  | Pearson  | .669** | .762** | .620** | .679** | 1        |
|   | Sig. (2- | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |          |
|   | N        | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| ** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |          |        |        |        |        |          |
| * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  |          |        |        |        |        |          |

## Variabel X2 Motivasi Kerja

|          |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |          |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
|          |                     | P2.1         | P2.2   | P2.3   | P2.4   | P2.5   | P2.6   | P2.7   | P2.8   | P2.9   | P2.10  | Total_X2 |
| P2.1     | Pearson Correlation | 1            | .446** | .429** | .299** | 0,097  | .249*  | .207*  | .357** | .366** | .402** | .576**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | 0,000  | 0,000  | 0,003  | 0,350  | 0,016  | 0,045  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P2.2     | Pearson Correlation | .446**       | 1      | .672** | .456** | .290** | .472** | 0,070  | .531** | .422** | .350** | .718**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000        |        | 0,000  | 0,000  | 0,005  | 0,000  | 0,501  | 0,000  | 0,000  | 0,001  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P2.3     | Pearson Correlation | .429**       | .672** | 1      | .631** | .315** | .530** | .285** | .428** | .445** | .405** | .789**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,000  |        | 0,000  | 0,002  | 0,000  | 0,005  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P2.4     | Pearson Correlation | .299**       | .456** | .631** | 1      | .245*  | .459** | 0,149  | .395** | .326** | .339** | .688**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,003        | 0,000  | 0,000  |        | 0,017  | 0,000  | 0,152  | 0,000  | 0,001  | 0,001  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P2.5     | Pearson Correlation | 0,097        | .290** | .315** | .245*  | 1      | .418** | .296** | 0,198  | .329** | .390** | .550**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,350        | 0,005  | 0,002  | 0,017  |        | 0,000  | 0,004  | 0,056  | 0,001  | 0,000  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P2.6     | Pearson Correlation | .249*        | .472** | .530** | .459** | .418** | 1      | 0,117  | .373** | .394** | .447** | .688**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,016        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        | 0,260  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P2.7     | Pearson Correlation | .207*        | 0,070  | .285** | 0,149  | .296** | 0,117  | 1      | .383** | .339** | .352** | .469**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,045        | 0,501  | 0,005  | 0,152  | 0,004  | 0,260  |        | 0,000  | 0,001  | 0,000  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P2.8     | Pearson Correlation | .357**       | .531** | .428** | .395** | 0,198  | .373** | .383** | 1      | .457** | .372** | .678**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,056  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P2.9     | Pearson Correlation | .366**       | .422** | .445** | .326** | .329** | .394** | .339** | .457** | 1      | .553** | .692**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,000  | 0,000  | 0,001  | 0,001  | 0,000  | 0,001  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P2.10    | Pearson Correlation | .402**       | .350** | .405** | .339** | .390** | .447** | .352** | .372** | .553** | 1      | .700**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,001  | 0,000  | 0,001  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |          |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| Total_X2 | Pearson Correlation | .576**       | .718** | .789** | .688** | .550** | .688** | .469** | .678** | .692** | .700** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |          |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Variabel X3 Etika Profesi

|          |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |          |  |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--|
|          |                     | P3.1         | P3.2   | P3.3   | P3.4   | P3.5   | P3.6   | P3.7   | P3.8   | Total_X3 |  |
| P3.1     | Pearson Correlation | 1            | .359** | .340** | .271** | .383** | .333** | .240*  | .282** | .601**   |  |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | 0,000  | 0,001  | 0,008  | 0,000  | 0,001  | 0,020  | 0,006  | 0,000    |  |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |  |
| P3.2     | Pearson Correlation | .359**       | 1      | .493** | 0,178  | .314** | .312** | .456** | .440** | .672**   |  |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000        |        | 0,000  | 0,087  | 0,002  | 0,002  | 0,000  | 0,000  | 0,000    |  |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |  |
| P3.3     | Pearson Correlation | .340**       | .493** | 1      | .382** | .324** | .437** | .368** | .404** | .696**   |  |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,001        | 0,000  |        | 0,000  | 0,001  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000    |  |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |  |
| P3.4     | Pearson Correlation | .271**       | 0,178  | .382** | 1      | .361** | .445** | .280** | .230*  | .579**   |  |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,008        | 0,087  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,006  | 0,026  | 0,000    |  |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |  |
| P3.5     | Pearson Correlation | .383**       | .314** | .324** | .361** | 1      | .363** | .511** | .442** | .695**   |  |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,002  | 0,001  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000    |  |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |  |
| P3.6     | Pearson Correlation | .333**       | .312** | .437** | .445** | .363** | 1      | .263*  | .324** | .650**   |  |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,001        | 0,002  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        | 0,010  | 0,001  | 0,000    |  |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |  |
| P3.7     | Pearson Correlation | .240*        | .456** | .368** | .280** | .511** | .263*  | 1      | .631** | .711**   |  |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,020        | 0,000  | 0,000  | 0,006  | 0,000  | 0,010  |        | 0,000  | 0,000    |  |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |  |
| P3.8     | Pearson Correlation | .282**       | .440** | .404** | .230*  | .442** | .324** | .631** | 1      | .717**   |  |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,006        | 0,000  | 0,000  | 0,026  | 0,000  | 0,001  | 0,000  |        | 0,000    |  |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |  |
| Total_X3 | Pearson Correlation | .601**       | .672** | .696** | .579** | .695** | .650** | .711** | .717** | 1        |  |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |          |  |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |  |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Variabel X4 Pengalaman Kerja

|          |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |          |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
|          |                     | P4.1         | P4.2   | P4.3   | P4.4   | P4.5   | P4.6   | P4.7   | P4.8   | Total X4 |
| P4.1     | Pearson Correlation | 1            | .569** | .462** | .440** | .394** | .304** | .274** | .423** | .670**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,003  | 0,008  | 0,000  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P4.2     | Pearson Correlation | .569**       | 1      | .538** | .426** | .409** | .445** | .265** | .318** | .692**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000        |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,010  | 0,002  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P4.3     | Pearson Correlation | .462**       | .538** | 1      | .484** | .526** | .411** | .368** | .269** | .714**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,009  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P4.4     | Pearson Correlation | .440**       | .426** | .484** | 1      | .441** | .488** | .472** | .420** | .720**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P4.5     | Pearson Correlation | .394**       | .409** | .526** | .441** | 1      | .456** | .566** | .434** | .751**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P4.6     | Pearson Correlation | .304**       | .445** | .411** | .488** | .456** | 1      | .605** | .544** | .748**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,003        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P4.7     | Pearson Correlation | .274**       | .265** | .368** | .472** | .566** | .605** | 1      | .536** | .717**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,008        | 0,010  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| P4.8     | Pearson Correlation | .423**       | .318** | .269** | .420** | .434** | .544** | .536** | 1      | .693**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,002  | 0,009  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000    |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |
| Total_X4 | Pearson Correlation | .670**       | .692** | .714** | .720** | .751** | .748** | .717** | .693** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |          |
|          | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94       |

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

## Variabel Y Kinerja Auditor

|         |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |         |
|---------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
|         |                     | P1           | P2     | P3     | P4     | P5     | P6     | P7     | Total Y |
| P1      | Pearson Correlation | 1            | .432** | .555** | .493** | .584** | .223*  | 0,070  | .772**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |              | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,031  | 0,503  | 0,000   |
|         | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94      |
| P2      | Pearson Correlation | .432**       | 1      | .340** | .452** | .296** | .212*  | 0,062  | .629**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | 0,000        |        | 0,001  | 0,000  | 0,004  | 0,040  | 0,554  | 0,000   |
|         | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94      |
| P3      | Pearson Correlation | .555**       | .340** | 1      | .415** | .417** | 0,155  | -0,089 | .656**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,001  |        | 0,000  | 0,000  | 0,136  | 0,393  | 0,000   |
|         | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94      |
| P4      | Pearson Correlation | .493**       | .452** | .415** | 1      | .482** | .229*  | 0,187  | .727**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,026  | 0,071  | 0,000   |
|         | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94      |
| P5      | Pearson Correlation | .584**       | .296** | .417** | .482** | 1      | .411** | -0,004 | .737**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,004  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,968  | 0,000   |
|         | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94      |
| P6      | Pearson Correlation | .223*        | .212*  | 0,155  | .229*  | .411** | 1      | .521** | .586**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | 0,031        | 0,040  | 0,136  | 0,026  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000   |
|         | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94      |
| P7      | Pearson Correlation | 0,070        | 0,062  | -0,089 | 0,187  | -0,004 | .521** | 1      | .342**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | 0,503        | 0,554  | 0,393  | 0,071  | 0,968  | 0,000  |        | 0,001   |
|         | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94      |
| Total_Y | Pearson Correlation | .772**       | .629** | .656** | .727** | .737** | .586** | .342** | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,001  |         |
|         | N                   | 94           | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94     | 94      |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## B. Uji Reliabilitas

### Variabel X1 Teknologi Informasi

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,619                  | 4          |

### Variabel X2 Motivasi Kerja

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,850                  | 10         |

### Variabel X3 Etika Profesi

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,820                  | 8          |

### Variabel X4 Pengalaman Kerja

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,862                  | 8          |

### Variabel Y Kinerja Auditor

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,761                  | 7          |

## Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

### A. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test   |                         |             |                         |
|--|-------------------------|-------------|-------------------------|
|  |                         |             | Unstandardized Residual |
| N  |                         |             | 94                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean                    |             | 0,0000000               |
|  | Std. Deviation          |             | 2,26103446              |
| Most Extreme Differences   | Absolute                |             | 0,065                   |
|  | Positive                |             | 0,065                   |
|  | Negative                |             | -0,064                  |
| Test Statistic   |                         |             | 0,065                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>  |                         |             | .200 <sup>d</sup>       |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>   | Sig.                    |             | 0,413                   |
|  | 99% Confidence Interval | Lower Bound | 0,401                   |
|  |                         | Upper Bound | 0,426                   |
| a. Test distribution is Normal.  |                         |             |                         |
| b. Calculated from data.   |                         |             |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.   |                         |             |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance.                                   |                         |             |                         |
| e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000. |                         |             |                         |

### B. Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |       |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | 9,000                       | 3,307      |                           | 2,722  | 0,008 |                         |       |
|                           | X1         | -0,442                      | 0,185      | -0,231                    | -2,383 | 0,019 | 0,687                   | 1,456 |
|                           | X2         | 0,225                       | 0,080      | 0,301                     | 2,802  | 0,006 | 0,559                   | 1,789 |
|                           | X3         | 0,266                       | 0,108      | 0,277                     | 2,474  | 0,015 | 0,514                   | 1,946 |
|                           | X4         | 0,267                       | 0,101      | 0,302                     | 2,650  | 0,010 | 0,495                   | 2,022 |

a. Dependent Variable: Y

### C. Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1                         | (Constant) | 0,997                       | 1,771      |                           | 0,563  | 0,575 |
|                           | X1         | -0,076                      | 0,099      | -0,097                    | -0,767 | 0,445 |
|                           | X2         | 0,009                       | 0,043      | 0,031                     | 0,220  | 0,827 |
|                           | X3         | -0,007                      | 0,058      | -0,018                    | -0,124 | 0,901 |
|                           | X4         | 0,060                       | 0,054      | 0,167                     | 1,119  | 0,266 |

a. Dependent Variable: ABS\_REES

## Lampiran 7 Regresi Linier Berganda

### Uji Parsial (Uji T)

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1                         | (Constant) | 9,000                       | 3,307      |                           | 2,722  | 0,008 |
|                           | X1         | -0,442                      | 0,185      | -0,231                    | -2,383 | 0,019 |
|                           | X2         | 0,225                       | 0,080      | 0,301                     | 2,802  | 0,006 |
|                           | X3         | 0,266                       | 0,108      | 0,277                     | 2,474  | 0,015 |
|                           | X4         | 0,267                       | 0,101      | 0,302                     | 2,650  | 0,010 |

a. Dependent Variable: Y

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .653 <sup>a</sup> | 0,427    | 0,401             | 2,31129                    |