

**PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL* DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA AKUNTAN PUBLIK**

**(Studi pada Kantor - kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

Oleh :

**NANDA YOLANDA RAHADINI**

**NIM: 16840014**

Dosen Pembimbing:

**Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si**

**NIP: 19770910 200901 1 011**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2021**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-737/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH HARD SKILL, SOFT SKILL DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AKUNTAN PUBLIK (Studi pada Kantor-kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NANDA YOLANDA RAHADINI  
Nomor Induk Mahasiswa : 16840014  
Telah diujikan pada : Jumat, 19 Maret 2021  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si  
SIGNED

Valid ID: 60b4616fd70d8



Penguji I

Yayu Putri Senjani, SE., M.Sc., ACPA.  
SIGNED

Valid ID: 611122c538b44



Penguji II

Dinik Fitri Rahajeng Pangestuti, SE., M.Ak  
SIGNED

Valid ID: 6114a8668b463



Yogyakarta, 19 Maret 2021  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 6115fa1ad8feb

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Nanda Yolanda Rahadini

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta.

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Nanda Yolanda Rahadini

NIM : 16840014

Judul Skripsi : **“PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AKUNTAN PUBLIK (Studi pada Kantor - kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)”**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 14 Februari 2021  
Pembimbing



Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si  
NIP. 19770910 200901 1 011

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Nanda Yolanda Rahadini

NIM : 16840014

Jurusan/ Prodi : Akuntansi Syariah

Menyatakan Bahwa Skripsi yang Berjudul “**PENGARUH *HARD SKILL, SOFT SKILL* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AKUNTAN PUBLIK (Studi pada Kantor-kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan dipergunakan sebagaimana perlunya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 14 Februari 2021  
Penyusun



**Nanda Yolanda Rahadini**  
**NIM.16840014**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai *civitas* akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nanda Yolanda Rahadini  
NIM : 16840014  
Jurusan/Program Studi : Akuntansi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AKUNTAN PUBLIK (Studi pada Kantor-kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/penyusun dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal : 14 Februari 2021

Yang menyatakan,



**Nanda Yolanda Rahadini**  
**NIM.16840014**

## MOTTO

"Berani jujur itu hebat"

*"Success needs a process"*



## HALAMAN PERSEMBAHAN



Terima kasih kepada Allah SWT senantiasa telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan SKRIPSI ini dengan waktu yang tepat, dan shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Orang tua tercinta *Ayahanda Murdani*

Terkhususnya kepada *Ibunda Lindawati br. Sitepu*

Bibikku tersayang: *Elvi Susanti br. Sitepu*

Abang dan adikku: *Boy Sandi Sitepu, Reza Rahadian Perdana dan Adam Trifan Reinada*

yang telah mendukung kuliah sampai selesai, doa, cinta, yang selalu kalian berikan untukku.

Serta almamater ku *UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	bā`	b	Be
ت	tā`	t	Te
ث	śā`	ś	Es(dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	Je
ح	hā`	ḥ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	khā`	kh	Ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Zal	z	Zet (dengan titik di atas)
ر	rā`	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sīn	s	Es
ش	Syīn	sy	Es dan ye
ص	Şād	s{	Es(dengan titik di bawah)
ض	Dād	ḍ	De(dengan titik di bawah)
ط	ṭā`	ṭ	Te(dengan titik di bawah)



ظ	zā`	z	Zet(dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	g	Ge
ف	fā`	f	Ef
ق	Qāf	q	Ki
ك	Kāf	k	Ka
ل	Lām	l	El
م	Mīm	m	Em
ن	Nūn	n	En
و	Wāwu	w	W
ه	Hā`	h	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	yā`	y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعدّدة	Ditulis	<i>Muta’addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

### C. Tā’ Marbūṭah

Semua *ta’* Marbūṭah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah

terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّة	Ditulis	'illah
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>karāmatul-auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	Ā
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

## F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaulu</i>

## G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qurān</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

## I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrhim*

Segala puji dan syukur penyusun panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, dan hidayah-Nya kepada penyusun sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat beserta salam kita curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah memberikan petunjuk dan membimbing umatnya ke jalan yang diridhai Allah SWT.

Alhamdulillah dengan berkat rahmat Allah SWT, penyusun dapat menyelesaikan tugas akhir/ skripsi yang berjudul **“PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AKUNTAN PUBLIK (Studi pada Kantor-kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)”** dengan baik. Penyusun menyadari bahwa penulisan tugas akhir/ skripsi ini jauh dari kata sempurna, baik dari segi penulisan, penyusunan, maupun isinya. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai Strata 1 Program Studi Akuntansi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tersusunnya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir/ skripsi ini, di antaranya :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. H. Slamet Haryono, SE. M.Si selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar mengarahkan serta membimbing penyusun dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dinik R.P., S.E., M.Ak selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama perkuliahan hingga akhir semester.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan banyak pengalaman kepada penyusun selama masa perkuliahan.
7. Seluruh karyawan TU (Tata Usaha) yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
8. Kepada kedua orangtuaku Bapak Murdani dan Ibu Lindawati br. Sitepu, kepada abang dan adikku Boy Sandi Sitepu, Reza Rahadian Perdana dan Adam Trifan Reinada dan juga keluarga besar semuanya yang tiada hentinya memberi doa dan dukungan.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2016 Prodi Akuntansi Syariah khususnya Akuntansi Syariah kelas A yang telah mensupport saya hingga skripsi ini selesai.

10. Sahabat-sahabat dan seluruh keluarga besar IKRH Yogyakarta terutama Which Is squad (Nina Yulina Manik, Siti Rahmah Sembiring, Aisah Asari Palanda, Ainun Adilla, Quratu A'yuni, Wardiana, Nurul Aini, Zalela Umami, dan Yuni Pane) terima kasih untuk selalu ada, sebagai pendengar keluh kesah dan penyemangat selama skripsian.

11. Kepada Desvita Ramadhani, Shela Citra, Cut Fadza, Dewi Hasdiani, Ayu Lestari, Halimatu Sa'diyah, dan Syarifah Zuliannisa terimakasih atas segala support dari sahabat semua.

12. Seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan tugas akhir ini.

Semoga segala kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang terbaik oleh Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa, karya tulis ilmiah ini tidak luput dari kesalahan dan masih banyak kekurangan. Penyusun berharap karya tulis ini dapat bermanfaat bagi pembacanya dan dapat dijadikan sumber referensi bagi yang membutuhkan, Amin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 14 Februari 2021

Penyusun



Nanda Yolanda Rahadini

NIM.16840014

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK .....	v
SURAT PERNYATAAN BEBAS PUSTAKA LUAR UIN .....	vi
MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....	ix
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxi
ABSTRAK .....	xxii
ABSTRACT .....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
D. Sistematika Pembahasan .....	11
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....	12
A. Landasan Teori .....	12
1. <i>Hard Skill</i> .....	12
2. <i>Soft Skill</i> .....	16
3. Pengalaman Kerja.....	20
4. Kinerja Auditor.....	25

5. Profesi Akuntan Publik .....	29
<b>B. Telaah Pustaka .....</b>	<b>30</b>
<b>C. Hipotesis .....</b>	<b>40</b>
1. Hubungan antara <i>Hard Skill</i> terhadap Kinerja Auditor .....	40
2. Hubungan antara Soft Skill terhadap Kinerja Auditor .....	41
3. Hubungan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor .....	42
<b>D. Kerangka Pemikiran.....</b>	<b>43</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
<b>A. Jenis Penelitian .....</b>	<b>44</b>
1. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	44
2. Jenis Data dan Sumber Data .....	45
3. Metode Pengumpulan Data .....	45
<b>B. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>46</b>
<b>C. Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>48</b>
<b>D. Teknik Analisis Data.....</b>	<b>50</b>
1. Uji Validitas .....	50
2. Uji Reliabilitas.....	51
3. Uji Asumsi Klasik .....	54
4. Pengujian Hipotesis .....	56
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
<b>A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....</b>	<b>58</b>
<b>B. Profil Responden .....</b>	<b>58</b>
1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
2. Profil Responden Berdasarkan Usia .....	59
3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
<b>C. Uji Instrumen Data .....</b>	<b>61</b>
1. Uji Validitas .....	61
2. Uji Reliabilitas.....	62
<b>D. Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>63</b>
1. Uji Normalitas .....	63



2. Uji Heteroskedastisitas .....	64
3. Uji Multikolinieritas .....	65
<b>E. Uji Hipotesis.....</b>	<b>66</b>
1. Analisis Regresi Linier .....	66
2. Uji Parsial (Uji t) .....	68
3. Uji Simultan (F).....	70
4. Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	70
<b>F. Pembahasan .....</b>	<b>71</b>
1. Pengaruh <i>Hard Skill</i> terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor-kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta.....	72
2. Pengaruh <i>Soft Skill</i> terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor-kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta .....	74
3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor-kantor Akuntan Publik di Daerah Istiewa Yogyakarta.....	77
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>79</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>79</b>
<b>B. Implikasi Penelitian .....</b>	<b>79</b>
<b>C. Saran .....</b>	<b>80</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>xxiv</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>1</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1 Pertumbuhan Akuntan Publik dari Tahun ke Tahun.....</b>	<b>1</b>
<b>Tabel 2.1 Telaah Pustaka .....</b>	<b>36</b>
<b>Tabel 3.1 Daftar Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta..</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 3.2 Daftar Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta yang Memberikan Informasi.....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 3.3 Daftar Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta yang Menerima Kuesioner.....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 3.4 Skala Likert .....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 4. 1 Persentase Jenis Kelamin Auditor.....</b>	<b>58</b>
<b>Tabel 4. 2 Persentase Usia Auditor.....</b>	<b>59</b>
<b>Tabel 4. 3 Persentase Pendidikan Terakhir Auditor .....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel 4. 4 Persentase Lama Bekerja .....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel 4. 5 Uji Validitas .....</b>	<b>61</b>
<b>Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas .....</b>	<b>63</b>
<b>Tabel 4. 7 Uji Normalitas .....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas .....</b>	<b>65</b>
<b>Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas.....</b>	<b>66</b>
<b>Tabel 4. 10 Uji Regresi.....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 4. 11 Uji Regresi.....</b>	<b>68</b>
<b>Tabel 4. 12 Uji F .....</b>	<b>70</b>
<b>Tabel 4. 13 Uji R2.....</b>	<b>71</b>
<b>Tabel 4. 14 Pembahasan .....</b>	<b>72</b>

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran ..... 43**



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.....	xxiv
Lampiran II .....	xxix
Lampiran III.....	xxxv
Lampiran IV .....	xlv
Lampiran V .....	l



## ABSTRAK

Auditor adalah aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Auditor guna menciptakan tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja Auditor. Penelitian ini dilakukan pada kantor - kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun populasi pada penelitian ini ialah seluruh auditor pada kantor-kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 100 Auditor. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *convenience sampling*. Sampel yang digunakan dalam pengolahan data adalah kuesioner yang telah dikembalikan oleh masing- masing KAP kepada peneliti. Data yang diambil di dalam penelitian ini ialah menggunakan data primer dengan cara penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Teknik analisis data dalam penelitian ialah menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilakukan pada alat analisis data SPSS versi 25.00.

Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial variabel *hard skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Auditor di kantor-kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Variabel *soft skill* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor di kantor-kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dan variabel pengalaman kerja secara parsial juga berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor di kantor-kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta.

**Kata kunci:** *Hard Skill, Soft Skill, Pengalaman Kerja, Kinerja Auditor.*

## **ABSTRACT**

*Employees are the main asset of the organization and have a strategic role in the organization, namely as thinkers, planners and controllers of organizational activities. To create high performance, it is necessary to increase optimal work and be able to utilize the potential of human resources possessed by employees to create organizational goals.*

*This study aims to determine how the influence of hard skills, soft skills and work experience on employee performance. This research was conducted at public accounting firms in the Special Region of Yogyakarta. The population in this study were all auditors at public accounting firms in the Special Region of Yogyakarta, amounting to 100 employees. The sampling technique in this study used convenience sampling. The sample used in data processing is a questionnaire that has been returned by each KAP to the researcher. The data taken in this research is using primary data by distributing questionnaires to all respondents. The data analysis technique in this study was using multiple linear regression analysis which was carried out on the SPSS version 25.00 data analysis tool.*

*Based on the results of the study, partially the hard skill variable has a significant positive effect on the performance of employees in public accounting firms in the Special Region of Yogyakarta. The soft skill variable partially has a positive effect on the performance of employees in public accounting firms in the Special Region of Yogyakarta. And the work experience variable partially also has a positive effect on employee performance in public accounting firms in the Special Region of Yogyakarta.*

*Keywords: Hard Skills, Soft Skills, Work Experience, Employee Performance.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Salah satu profesi yang menjadi sorotan dalam bidang ekonomi adalah profesi akuntan publik. Profesi akuntan publik adalah profesi yang sangat penting dalam hal menentukan ukuran kinerja perusahaan. Hasil ukuran kinerja yang diberikan akuntan publik dibutuhkan oleh masyarakat dunia usaha dalam pengambilan keputusan. Untuk menentukan ukuran kinerja perusahaan peran akuntan publik adalah dalam bentuk memberikan jasa audit kepada perusahaan kliennya. (Prajitno, 2012)

Sesuai ketentuan standar audit (IAPI, 2019), auditor memiliki suatu pemahaman yang cukup tentang bidang keahlian pakar untuk memungkinkan auditor dalam menentukan sifat, ruang lingkup dan objektivitas pekerjaan. Adapun keahlian pakar seorang auditor bertujuan untuk mengevaluasi kecukupan pekerjaan tersebut. Seperti halnya tingkat pendidikan, etika profesi, dan pengalaman kerja auditor menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan fungsi pemeriksaan untuk mencapai harapan yakni kinerja yang berkualitas.

**Tabel 1.1 Pertumbuhan Akuntan Publik dari Tahun ke Tahun**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Akuntan Pulik</b>	<b>Penambahan</b>
2014	999	-
2015	1.053	54
2016	1.093	40
2017	1.279	186
2018	1.358	79
2019	1.424	66
2020	1.429	5

*Sumber: IAPI*

Melihat data pertumbuhan akuntan publik dari tahun ke tahun dapat dilihat bahwa adanya penambahan jumlah tenaga kerja akuntan publik. Yang di mana persetiap tahunnya adanya penambahan auditor sehingga membutuhkan auditor yang kompeten dalam bidang *hard skill* demi kemajuan suatu perusahaan atau agar memenuhi standar SOP perusahaan.

Suatu perusahaan akuntan publik memerlukan auditor yang memiliki kemampuan hard skill, soft skill dan berpengalaman. Hal ini dapat diperhatikan dalam proses perekrutan auditor baru agar tidak mendapatkan auditor yang kurang berperan baik bagi perusahaan. Karena bagi perusahaan hal tersebut akan menyebabkan kerugian, dewasa ini diperlukan auditor mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal ataupun internal perusahaan. (Alfanny, 2018)

Menurut Mahsun, dkk (2007), yaitu: akuntan publik diartikan dengan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan. Yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kerja sering digunakan untuk menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

Menurut (Dale, 1998: 329), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja akuntan publik adalah keterampilan dasar yang dibawa seseorang ketempat kerja berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan dalam hubungan interpersonal, dan kecakapan teknis. Faktor-faktor ini dalam beberapa hal memiliki hubungan dengan keterampilan dasar seorang akuntan public yang



merupakan bentuk dari *hard skill* dan soft skill yang diwujudkan dalam bentuk pengaruh terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik. Hal ini selaras dengan penelitian Utomo (2012) yang menyatakan bahwa *hard skill* mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai karena pegawai dengan *hard skill* yang baik memiliki hasil kinerja yang baik pula.

Individu auditor yang profesional sudah seharusnya memiliki kemampuan *hard skill*. *Hard Skill* yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan yang menekankan pada IQ (*Intelligence Qoutient*) seorang individu yaitu penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan pada kantor akuntan publik (Islami, 2012). Sesuai dengan hasil kajian dari Moustafa & Miller (2003) yang menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik khususnya bagi auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik.

Kemudian selain *hard skill* yang dimiliki oleh auditor, soft skill juga berperan sangat penting dalam meningkatkan prestasi auditor suatu perusahaan. Soft skill sendiri diartikan dengan *Emotional Intelegensi Qoutient* (EQ) yang merupakan suatu karakter atau bakat individual sejak dini. Karakteristik dari soft skill yaitu kejujuran, tanggung jawab, etika dan komunikasi. Tanpa adanya karakteristik itu, seorang auditor sewaktu-waktu bisa melakukan kesalahan yang bisa berakibat fatal bagi perusahaan (Widayanti, 2012).

*Emotional Intelligence Quotient (EQ)* menurut Purba (1999) kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Hal tersebut seperti yang dikemukakan Patton dalam Trihandini (2005) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dalam meraih keberhasilan kerja.

Kinerja tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer et al. (2004) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Goleman (2000) menyampaikan seperti yang dijelaskan sebelumnya, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang.

Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustian (2001) berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa indikator soft skill yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Penelitian lainnya yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (1999) dan Cherniss (1998) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa

perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor soft skill yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Cherniss (1998) juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan utama yaitu mencapai keberhasilan, yang di mana keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan dari modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga karena adanya profesionalisme dan loyalitas dari karyawan. Maka organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja (Wahyuni, 2016a).

Kegiatan utama akuntan publik yaitu kegiatan audit yang bertujuan untuk memberikan pendapat tentang kewajaran terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh pihak manajemen. Pendapat akuntan publik sangat berguna bagi beberapa pihak, yaitu perusahaan (manajemen) maupun pihak luar, seperti investor, kreditor, pemerintah, dan masyarakat dalam mengambil keputusan. Kantor akuntan publik dibutuhkan oleh beberapa perusahaan karena memberikan keandalan atas pernyataan keuangan dan membantu bisnis menjadi lebih maju. Saat bisnis menjadi semakin rumit, maka dibutuhkan informasi yang lebih bisa diandalkan, dan kantor akuntan publik membantu

dalam hal memberikan keandalan informasi serta konsultasi dan pelayanan pajak. Namun, timbul pertanyaan bagaimana jika kantor akuntan publik tidak ikut membantu memperbaiki kontrol operasional di perusahaan? Tentu saja akan berimbas banyaknya terjadi kesalahan serta penipuan dalam kontrol operasional di perusahaan.

Sejatinya kepercayaan yang besar pada pengguna laporan keuangan, sudah semestinya Akuntan Publik ini mengharuskan auditornya memperhatikan kualitas auditnya. Akan tetapi Ironisnya, kepercayaan yang besar dari pemakai laporan keuangan kepada akuntan publik seringkali dicerai dengan banyaknya skandal.

Beberapa tahun terakhir profesi akuntan mendapat sorotan yang cukup tajam dari masyarakat. Hal ini seiring dengan terjadinya beberapa kegagalan kerja yang mereka lakukan dan berbagai pelanggaran etika dalam menjalankan tugas tersebut. Misalnya saja pada akhir tahun 2010 sebuah perusahaan terkemuka di dunia yang mempekerjakan sekitar 21.000 orang pegawai yaitu Enron Corporation akhirnya bangkrut. Kebangkrutan Enron dianggap sebagai akibat dari kesalahan akuntan publik yang tidak mampu mendeteksi kecurangan yang dilakukan oleh manajemen Enron. (Futri & Juliarsa, 2014)

Di Indonesia sendiri, kegagalan audit atas laporan keuangan PT. Telkom yang melibatkan KAP “Eddy Pianto & Rekan”, di mana laporan audit PT. Telkom ini tidak diakui oleh SEC (pemegang otoritas terbesar pasar modal di Amerika Serikat). Peristiwa ini mengharuskan dilakukannya audit ulang terhadap laporan keuangan PT. Telkom oleh KAP yang lain. SEC menyatakan bahwa

kasus ini terjadi mengindikasikan masih kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh auditor, sementara kompetensi merupakan karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seorang auditor.

Kasus lainnya terjadi di Amerika Serikat yang menyebabkan runtuhnya perusahaan sekuritas terbesar di Amerika Serikat Lehman Brother, jatuhnya perusahaan ini dikaitkan dengan kelalaian auditor yang mengaudit laporan keuangan mereka yaitu Ernst & Young yang secara sadar mengetahui adanya indikasi kesalahan penyajian dalam laporan keuangan Lehman, namun mereka tidak mengungkapkannya. Serta berbagai kasus lain yang terjadi belakangan.

Hal tersebut menuntut perusahaan membutuhkan auditor yang dapat bekerja secara optimal demi kemajuan perusahaan. Namun berdasarkan survey Towers Watson dalam Global Workforce Study (GWS) terhadap 1.637 perusahaan termasuk 36 perusahaan di Indonesia menyatakan, lebih dari 70% perusahaan mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya auditor yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, melaksanakan tugas kantor yang tidak sesuai dengan teknis yang diinginkan, masih ada auditor yang tidak berinteraksi dengan pegawai lain, rendahnya pengetahuan IPTEK sebagai auditor mengakibatkan ketidaktepatan dalam melaksanakan tugasnya.

Selain *Hard skill* dan *soft skill* yang diperlukan oleh auditor yang bekerja di kantor akuntan publik, pengalaman kerja yang melekat pada diri auditor tidak dapat dijadikan jaminan dalam meningkatkan kinerja auditor

untuk hasil pekerjaan yang lebih berkualitas. Efendy (2010) menyatakan bahwa kerja sama dengan objek pemeriksaan yang terlalu lama dan berulang dapat menimbulkan kerawanan atas independensi yang dimiliki auditor. Terdapat banyak artikel yang telah menjelaskan tentang hubungan antara pengalaman kerja terhadap kualitas hasil kerja. Marinus Wray dalam (Nugraha et al., 2018) menyatakan bahwa secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas. Penggunaan pengalaman didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang - ulang memberikan peluang untuk belajar melakukan dengan yang terbaik.

Seperti yang dijelaskan oleh Ismanto (2005) tentang pengalaman memberikan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap pengambilan keputusan seorang auditor yang bekerja di kantor akuntan publik untuk hal pekerjaan berupa melakukan audit sebuah perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Asih (2006), menyatakan bahwa pengalaman pekerja yang bekerja di dalam kantor akuntan publik baik dari sisi lama bekerja, banyaknya tugas maupun banyaknya jenis perusahaan yang diaudit berpengaruh positif terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing.

Kemudian penelitian ini ingin melihat sebuah perusahaan yang ada di Yogyakarta, tentu saja untuk mengetahui tingkat profesionalisme serta loyalitas yang dimiliki oleh auditor dalam mencapai target perusahaan. Penentuan kantor-kantor akuntan publik yang beda di Daerah Istimewa Yogyakarta dikarenakan perusahaan tersebut dianggap tepat menjadi objek

penelitian terkait dengan potensi auditor. Baik itu *hard skill*, soft skill maupun secara pengalaman kerja, untuk menilai seberapa besar pengaruh kemampuan *hard skill*, soft skill, dan pengalaman kerja sebagai jawaban dari beberapa isu masalah yang dibahas di atas.

Oleh karena itu, masalah ini menarik untuk diangkat karena perusahaan juga menginginkan auditor yang mampu berkomunikasi, pekerja keras, bersosialisasi, beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan cerdas. Seorang auditor juga memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan serta memiliki pengalaman dalam pekerjaan. Adapun masalahnya yaitu kurangnya seleksi dalam perekrutan sumber daya manusia yang memahami tentang akuntan publik sehingga menimbulkan dampak yang kurang produktif bagi perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah *hard skill* auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor kantor-kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah soft skill auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor kantor-kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor kantor-kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Searah dengan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh *hard skill* terhadap kinerja auditor kantor-kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Untuk menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kinerja auditor kantor-kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor kantor-kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta?

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

### a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi oleh penelitian sejenis untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja akuntan publik.

### b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengalaman baru tentang kondisi sebenarnya yang ada di dunia nyata serta dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan dunia nyata.

### c. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kantor akuntan publik khususnya dalam mengelola sumber daya manusianya agar citra kantor akuntan publik di mata masyarakat semakin cerah. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat bagi



kantor akuntan publik sebagai bahan pertimbangan dalam merekrut auditor baru.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Laporan penelitian ini disusun dalam lima bab. Bab I adalah pendahuluan. Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang diangkat dalam penelitian. Selain itu, pada bab ini juga memaparkan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian pada variabel yang diteliti yaitu: *hard skill*, *soft skill*, pengalaman kerja dan kinerja auditor.

Bab II adalah landasan teori dan pengembangan hipotesis. Bab ini mengkaji tentang teori yang relevan dengan tema yang dikaji, penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan landasan dari penelitian ini, hipotesis, dan model penelitian atau kerangka berpikir yang merangkum hipotesis serta bagaimana hubungan antar variabel yang akan diuji.

Bab III adalah metode penelitian. Bab ini berisi mengenai prosedur penelitian yang dikaji oleh peneliti untuk menjawab hipotesis. Hal-hal yang terkait pada bab ini yaitu jenis penelitian dengan berdasarkan tujuannya, data dan teknik pemerolehannya, variabel penelitian, dan metode pengujian hipotesis.

Bab IV adalah hasil pembahasan. Bab ini mengemukakan objek penelitian, hasil analisis peneliti dan pembahasan secara mendalam hasil penemuan dan membahas implikasinya.

Bab V adalah penutup. Bab ini terdiri dari kesimpulan, implikasi dan saran-saran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil olah data yang telah dilakukan, penelitian ini memiliki kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji-t (Uji Signifikan Parsial), *hard skill* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di kantor-kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Berdasarkan Uji-t (Uji Signifikan Parsial), *soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di kantor-kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
3. Berdasarkan Uji-t (Uji Signifikan Parsial), pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di kantor-kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

#### **B. Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

##### 1. Implikasi teoritis

Dalam penelitian ini, pada dasarnya kinerja seorang auditor yang ada selalu dipengaruhi beberapa faktor. Inilah yang menjadi penguat bahwa *hard skill*, *soft skill* dan pengalaman kerja memengaruhi kinerja auditor di kantor-kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil regresi, diketahui nilai *hard skill* dalam koefisien

sebesar 0,209 probabilitas 0,200. Artinya setiap kenaikan satu persen variabel *hard skill* maka akan meningkatkan tingkat kinerja auditor 0,209. Nilai *soft skill* dalam koefisien sebesar 0,103 probabilitas 0,200. Artinya setiap kenaikan satu persen variabel *soft skill* maka akan meningkatkan tingkat kinerja auditor 0,209. Nilai pengalaman kerja dalam koefisien sebesar 0,519 probabilitas 0,200. Artinya setiap kenaikan satu persen variabel *hard skill* maka akan meningkatkan tingkat kinerja auditor 0,519. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Wahyuni (2016) *hard skill*, *soft skill* dan pengalaman kerja yang tinggi akan meningkatkan tingkat kinerja auditor.

## 2. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam merekrut setiap auditor agar memastikan auditor betul-betul memahami tentang keterampilan *hard skill*, *soft skill* dan pengalaman kerja. Dan diharapkan bagi auditor untuk melakukan kerja sama dalam meningkatkan keterampilan.

## C. Saran

### 1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya, agar dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan memperbanyak jumlah sampel dan cara pengambilan data untuk mendapatkan hasil yang menyeluruh dan diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan

meneliti variabel lain yang ada di luar penelitian ini atau mengkombinasi variabel yang terdapat dalam penelitian ini dengan variabel lain.

## 2. Bagi Perusahaan

Saran bagi perusahaan ialah untuk bisa menerapkan *hard skill*, *soft skill* dan pengalaman kerja sebagai acuan atau kriteria dalam pengambilan keputusan untuk merekrut tenaga kerja baru, agar mendapatkan tenaga kerja yang lebih baik kinerjanya bagi perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. G. (2001). *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual, ESQ (Emotional Spiritual Quotient): erdasarkan 6 rukun Iman dan 5 rukun Islam*. Arga.
- Ahmad Nur Rofi, SE, M. S. (2012). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI PT. LEO AGUNG RAYA SEMARANG*. 3, 1–21.
- Alfanny, D. (2018). *Pengaruh Hard Skill , Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penjual ( Studi pada Karyawan Auto 2000 Medan )*.
- Asih, D. A. T. (2006). *Pengaruh pengalaman terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing*.
- Boyatzis, R. E. (1999). Self-directed change and learning as a necessary meta-competency for success and effectiveness in the twenty-first century. *Keys to employee success in coming decades*, 15–32.
- Cherniss, C. (1998). Social and emotional learning for leaders. *Educational Leadership*, 55(7), 26–28.
- Darwanto, D. (2019). Hard Skills Matematik Siswa. *Eksponen*, 9(1), 21–27. <https://doi.org/10.47637/eksponen.v9i1.129>
- Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes, M. Ali Sodik, M. (2015). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Nomor April).
- Duwi Priyatno. (2010). *teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian*. Graha Media.
- Efendy, M. (2010). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Gorontalo)*. UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- Futri, P. S., & Juliarsa, G. (2014). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia. *Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, Dan Kepuasan Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali, 1*, 41–58.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate (IX)*. Badan Penerbit-Undip.
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan emosional*. Gramedia Pustaka Utama.
- IAPI. (2019). *SA 620.pdf*.

- IAPI. (2020). *Directory 2020*. 1–567. [www.iapi.or.id](http://www.iapi.or.id)
- Islami, F. A. (2012). ANALISIS PENGARUH HARD SKILL, SOFT SKILL dan MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENJUALAN (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 1, 61.
- Ismanto, N. (2005). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus*. Universitas Negeri Semarang.
- Kasmir. (2015). *Gibson dalam Kasmir (2015: 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil ke*. 1–16.
- Meyer, B. B., Fletcher, T. B., & Parker, S. J. (2004). Enhancing emotional intelligence in the health care environment: An exploratory study. *The Health Care Manager*, 23(3), 225–234.
- Moustafa, K. S., & Miller, T. R. (2003). Too intelligent for the job? The validity of upper-limit cognitive ability test scores in selection. *SAM Advanced Management Journal*, 68(2), 4.
- MURTY, W. A. (2012). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI*.
- Nugraha, E., Setiawan, A., & Nutriani, T. (2018). MODERASI KOMPENTENSI DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS HASIL PEMERIKSAAN. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 10(1), 17–32.
- Prajitno, S. (2012). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Akuntan Publik di Jakarta. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 14(3), 181–192.
- Purba, A. (1999). *Emotional Intelligence: Seri Ayah Bunda*. Jakarta: Dian Raya.
- Ratulangi, R., & Soegoto, A. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.13727>
- Riyadi, S. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial , Gaya Kepemimpinan , dan Motivasi Kerja*.
- Sibi, S. Y. (2020). Landasan Teori. *Landasanteori.Com*, 2012, 1–17. <http://www.landasanteori.com/2015/09/pengertian-kreativitas-definisi-aspek.html>

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis* (7 ed.). Alfabeta.
- Sukriah, I., Akram, & Inapty, B. A. (n.d.). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Oleh: 2009.
- Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2004). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 22–34.
- Trihandini, R. A. F. M. (2005). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang)*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Universitas Dharmawangsa. (2019). *Uraian Teoritis Keterampilan Manajer*. 9–32.  
[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.dharmawangsa.ac.id/201/6/BAB%2520II\\_15510130.pdf&ved=2ahUKEwi1\\_s2k4ObsAhUbVH0KHRILDHoQFjAAegQIAhAB&usg=AOvVaw1AivDEP TkvxxyW\\_PedOsVOu](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.dharmawangsa.ac.id/201/6/BAB%2520II_15510130.pdf&ved=2ahUKEwi1_s2k4ObsAhUbVH0KHRILDHoQFjAAegQIAhAB&usg=AOvVaw1AivDEP TkvxxyW_PedOsVOu)
- Utomo, H. (2012). Kontribusi soft skill dalam menumbuhkan jiwa kewirausahaan. *Among Makarti*, 3(1).
- Wahyuni. (2016a). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Wahyuni. (2016b). *PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN*. STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA
- Widayanti, R. (2012). *PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Telkom Kandatel Malang)* RAHAYU WIDAYANTI STMIK Pradnya Paramita Malang.
- Wijayanti, V. D., & Wibowo, T. S. (2020). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan pada kantor perusahaan daerah air minum (pdam) giri tirta kabupaten gresik. 25(1411), 29–35.