

PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN GAJI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) SURABAYA

Avilla Anggun Arisendy
avillaanggun3@gmail.com

J.B. Amiranto
jb_amiranto@untag-sby.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui kuisioner. Populasi penelitian melibatkan auditor di Surabaya dengan sampel sebanyak 44 responden. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dan Gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor, sementara Pendidikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor.
Kata Kunci: Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji, Kinerja Auditor

Abstract

The objective of this research is to assess the impact of Education, Work Experience and Salary on the Performance of Auditors at Public Accounting Firms in Surabaya. The Research adopts a quantitative method with primary data collected through a questionnaire. The research population involves auditors in Surabaya, with a sample size of 44 respondents. Data analysis is conducted using SmartPLS version 3.0. The research findings indicate that Work Experience and Salary significantly influence Auditors Performance, whereas Education does not have a significant impact on Auditor Performance.

Keyword: Education, Work Experience, Salary, Auditor Performance

PENDAHULUAN

Audit adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan dan mengevaluasi data. Auditor dituntut untuk memiliki kompetensi dan perilaku independen dalam melaksanakan tugasnya. Pengelompokkan auditor sesuai dengan tugasnya, yaitu auditor independen, auditor pemerintah, dan auditor internal atau auditor publik. Auditor adalah akuntan publik yang independen. Auditor independen biasanya bekerja di Kantor Akuntan Publik serta memiliki tanggung jawab untuk memberikan evaluasi keakuratan laporan keuangan. Selain itu, auditor mengevaluasi apakah laporan keuangan tersebut dibuat dalam rangka memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, auditor diminta untuk menjalankan tugasnya secara mandiri.

Dalam melaksanakan pekerjaannya yakni mengaudit laporan keuangan auditor harus didukung oleh perusahaannya yaitu kantor akuntan publik. Tingkat kinerja auditor unggul akan meningkatkan keyakinan klien terhadap pelayanan Kantor Akuntan Publik dan laporan keuangan yang dihasilkan akan akurat serta sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan. Hal ini membantu klien mendapatkan informasi laporan keuangan yang dapat diandalkan untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

Tingkat pendidikan seseorang sangat berpengaruh terhadap keberhasilannya dan kinerjanya dalam suatu bidang pekerjaan. Dengan pendidikan yang memadai,

auditor memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas mereka secara optimal. Hal ini secara langsung memengaruhi kinerja, tercermin dalam jumlah temuan yang diidentifikasi dan kualitas hasil yang dihasilkan. Seorang auditor biasanya memiliki setidaknya gelar di bidang keuangan, akuntansi atau bidang yang terkait dengan keuangan. Pendidikan dapat bervariasi berdasarkan yurisdiksi dan jenis audit yang dilakukan auditor. Oleh karena itu, auditor diharapkan untuk mematuhi standar profesi dan regulasi setempat serta terus meningkatkan keterampilan mereka sepanjang karier.

Faktor Pengalaman Kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja auditor, keahlian juga merupakan peran penting dalam upaya untuk meningkatkan perilaku dan sikap auditor untuk mengembangkan kemampuan dan tindakan auditor. Bagaimana Menurut ahli psikologi, perkembangan berarti peningkatan potensi untuk bertindak. Selain itu, mereka menyatakan bahwa suatu Perkembangan dapat digambarkan sebagai bagaimana tindakan seseorang berkembang lebih baik (Knoers & Haditono, 1999), sedangkan pengalaman auditor menurut (Fitria, 2008), memungkinkan auditor untuk menggali potensi mereka selama proses pembelajaran yang dapat diakuisisi. Menurut Christiyanto (2016) dimensi kepakaran atau keahlian profesi yang melibatkan pengalaman, menjadi faktor kritis dalam kinerja seorang auditor. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaannya memiliki dampak signifikan pada peningkatan kinerja auditor.

As'ad (1995: 93) dalam penelitian Santikawati (2016) menyatakan bahwa gaji/upah merupakan faktor yang memotivasi kinerja auditor. Gaji diartikan sebagai jumlah uang yang diterima secara pasti dan selalu tepat waktu, contohnya pada awal setiap bulan. Seorang auditor menerima gaji dan upah secara teratur seperti yang dikutip oleh Sikula (dalam Santikawati, 2016) merujuk pada gaji yang diberikan kepada karyawan, mempunyai jabatan tinggi, atau posisi tertentu yang biasanya diberikan secara teratur.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti memiliki untuk melaksanakan penelitian dengan menggunakan metode survei di Kantor Akuntan Publik Surabaya, dan memberikan judul penelitian yang menggambarkan cakupan dan tujuan penelitian tersebut yaitu "Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) Surabaya."

METODOLOGI

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif, dengan metode pengumpulan data yang melibatkan survei dan studi kepustakaan. Sampel sebanyak 44 responden diambil dari populasi auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuisisioner sebagai alat utama, dan data tersebut menjadi dasar untuk mengambil kesimpulan dalam penelitian ini. Penelitian ini berlangsung di beberapa Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya sekitar bulan November 2023. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan sumber data yaitu data primer. Data primer diperoleh dari penyebaran kuisisioner yang dibagikan kepada para responden yaitu auditor bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya. Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode analisis data deskriptif. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan data faktual dan penyajian deskriptif untuk menjelaskan fenomena yang diamati. Proses analisis data mencakup reduksi data, penyajian data, dan verifikasi setelah melakukan pengumpulan dan pencatatan data. Uji hipotesis dan analisis data dilakukan dengan

menggunakan aplikasi statistic, yaitu SmartPLS. Dalam proses ini, terdapat dua jenis uji yang akan dilakukan, yakni uji outer model dan uji inner model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah keseluruhan kuisioner yang dapat dianalisis adalah sebanyak 44 kuisioner. Berikut ini adalah data mengenai Kantor Akuntan Publik yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini, beserta dengan karakteristik responden.

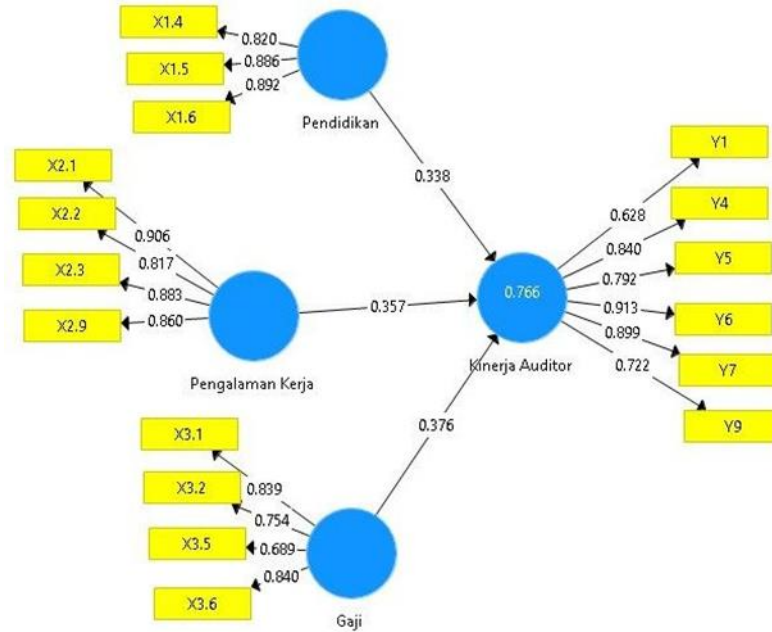
Tabel 1 Data Kantor Akuntan Publik

No	Nama Kantor Akuntan Publik	Data Yang Diperoleh
1	KAP Agus, Indra, Jeri & Rekan Surabaya	5 Responden
2	KAP Habib & Rekan Surabaya	5 Responden
3	KAP Basri Hardjokusuma, M.Si, Ak & Rekan Surabaya	5 Responden
4	KAP Erfan dan Rakhmawan Cabang Surabaya	5 Responden
5	KAP Setijawati dan Hemy Surabaya	4 Responden
6	KAP Gideon Adi & Rekan Surabaya	5 Responden
7	KAP Richard Rissambessy Surabaya	5 Responden
8	KAP Helianto & Rekan Cabang Surabaya	5 Responden
9	KAP Made Sudarma, Thomas, & Dewi Cabang Surabaya	5 Responden
TOTAL		44

Tabel 2 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1	Jenis kelamin :Laki-Laki	21	
	Perempuan	23	
2	Tidak Mengisi		
	Umur :		
	<25	12	
	26-35	23	
	36-55	9	
3	>55		
3	Tidak Mengisi		
	Pendidikan Terakhir :S3	4	
	S2S1D3	9	
	Tidak Mengisi	28	
4		3	
4	Jabatan :		
	Partner		

Uji Outer Model



Uji Convergen Validity

Convergent validity diuji dengan menggunakan nilai outer loading atau loading factor. Sebuah indikator dianggap memenuhi convergent validity dengan baik jika nilai outer loading $> 0,7$. Berikut adalah nilai outer loading dari setiap indikator pada variabel penelitian:

	Gaji	Kinerja Auditor	Pendidikan	Pengalaman Kerja
X1.4			0.820	
X1.5			0.886	
X1.6			0.892	
X2.1				0.906
X2.2				0.817
X2.3				0.883
X2.9				0.860
X3.1	0.839			
X3.2	0.754			
X3.5	0.689			
X3.6	0.840			
Y1		0.628		
Y4		0.840		
Y5		0.792		
Y6		0.913		
Y7		0.899		
Y9		0.722		

Uji Discriminant Validity

Hasil uji discriminant validity pada penelitian ini menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dianggap memenuhi discriminant validity jika nilai cross loading indikator pada variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berikut adalah nilai cross loading dari masing-masing indikator:

	Average Variance Extracted (AVE)
Gaji	0.613
Kinerja Auditor	0.649
Pendidikan	0.751
Pengalaman Kerja	0.751

Uji Composite Reliability

Composite Reliability dianggap memenuhi syarat apabila jika nilainya > 0,6. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memenuhi kriteria composite reliability dan kesimpulannya adalah bahwa seluruh variabel menunjukkan Tingkat reliabilitas yang tinggi. Berikut adalah tabel hasil evaluasi reliabilitas variabel:

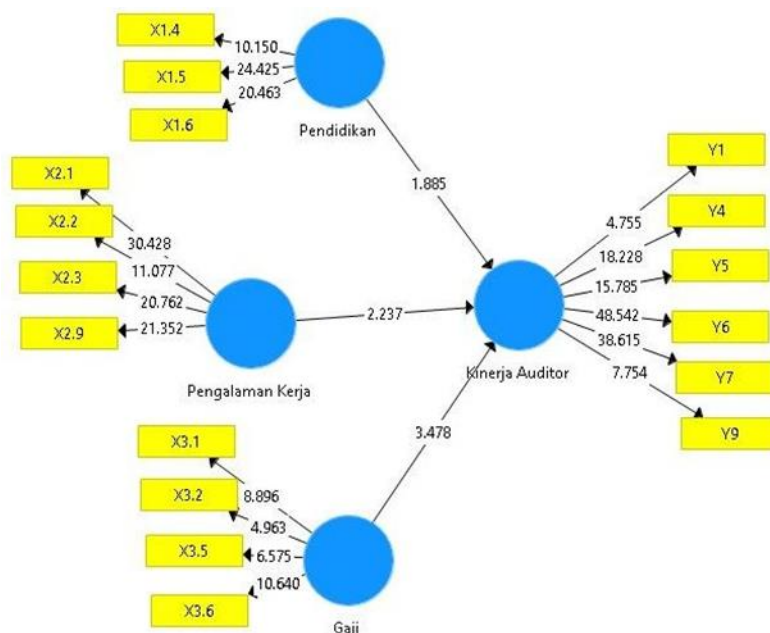
	Composite Reliability
Gaji	0.863
Kinerja Auditor	0.916
Pendidikan	0.900
Pengalaman Kerja	0.924

Uji Cronbach Alpha

Cronbach Alpha dinyatakan memenuhi Cronbach Alpha apabila memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,7.

	Cronbach's Alpha
Gaji	0.788
Kinerja Auditor	0.888
Pendidikan	0.833
Pengalaman Kerja	0.889

Uji Iner Model



1. Uji Path Coefficient

Pengaruh terbesar ditunjukkan oleh nilai *Path Coefficient* Pengaruh Kepatuhan Standar Audit terhadap Kualitas Audit sebesar 3,478. Sementara itu, nilai kedua tertinggi adalah Pengaruh Integritas terhadap *Remote* Audit sebesar 2,237 dan yang paling kecil terdapat pada Pengaruh Integritas terhadap Kualitas Audit sebesar 1,885.

2. Uji R-Square

Nilai R- Square untuk variabel Kinerja Auditor adalah 0,766. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Kinerja Auditor dapat dijelaskan oleh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Gaji sebesar 76,6%.

	R Square
Kinerja Auditor	0.766

3. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaji -> Kinerja Auditor	0.376	0.366	0.108	3.478	0.001
Pendidikan -> Kinerja Auditor	0.338	0.347	0.179	1.885	0.060
Pengalaman Kerja -> Kinerja Auditor	0.357	0.350	0.160	2.237	0.026

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa dari 3 (Tiga) Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, 2 (Dua) Hipotesis yang diterima karena memiliki pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai P - Values < 0,05. Dan 1 (Satu) variable ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa 2 Hipotesis diterima dan 1 hipotesis ditolak.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Auditor

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai original SAMPEL (O) adalah sebesar 0,338 dengan P - Values 0,060 diatas 0,05 dan tidak signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t - statistik 1,885 < 1,962 (lebih kecil dari 1,962). Nilai P- Values mengidentifikasikan bahwa hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan dinyatakan Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai original SAMPEL (O) adalah sebesar 0,357 dengan P - Values 0,026 dibawah 0,05 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t - statistik 2,237 > 1,962 (lebih besar dari 1,962). Nilai P - Values mengidentifikasikan bahwa hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak dan dinyatakan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Auditor

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai original SAMPEL (O) adalah sebesar 0,376 dengan P - Values 0,001 dibawah 0,05 dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t - statistik 3,478 > 1,962 (lebih besar dari 1,962). Nilai P - Values mengidentifikasikan bahwa hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan dinyatakan Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

KESIMPULAN

1. Jumlah responden dalam penelitian ini mencakup 44 auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya.
2. Penelitian ini melibatkan empat variabel yaitu Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Gaji (X3), dan Kinerja Auditor (Y) yang menghasilkan sepuluh hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. (2013). Analisis Investasi. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat. Abdullah. (2001). Dasar-Dasar Manajemen Keuangan. Universitas Muhammadiyah Malang, Jawa Timur.
- Agung, A., Santikawati, P., & Suprasto, B. (2016). Kecerdasan Spiritual Sebagai Pemoderasi Pengaruh Locus of Control Internal dan Gaji Auditor pada Kinerja Auditor (Vol. 16).
- Arens, A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S., & Hogan, C. E. (2017). Auditing and Assurance Services, Edisi 16. Pearson.
- Arpandi, A. (2013). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor dalam Bidang Auditing pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Bierstaker, J., Burnaby, P., & Thibodeau, J. (2001). The impact of information technology on the audit process: an assessment of the state of the art and implications for the future. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 No. 3, pp. 159-164.
- Cahyani, K. C. D., Purnamawati, I. G. A., Herawati, N. T., & AK, S. (2015). Pengaruh etika profesi auditor, profesionalisme, motivasi, budaya kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja auditor junior (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 3(1).
- Chandra. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Financial Cabang di Langsa.
- Fanani, Zaenal. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol. 5 No. 2.
- Hanjani, A., & Rahardja, R. (2014). Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman Auditor, Fee Audit, dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi pada Auditor KAP di Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis).
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendy Widiastoeti, dan Ontot Murwanto (2022). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Independensi, Tekanan Anggaran Waktu, dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgement.
- Messier, J., & William, F. (2003). "Auditing and Assurance Services, An Systematic Approach", 2nd, International Edition. United States of America: McGraw Hill Company.
- Muliani, Desak Made, Edy Sujana, & I.G.A Purnamawati. (2015). Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali). *E-journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 3 No. 1, Hal 1-11.
- Mulyadi, & Puradiredja, K. (1998). "Auditing". Jakarta: Salemba Empat. Mulyadi. (2014). Auditing, Edisi keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasihah, F., Sukarmanto, E., & Lestira, M. (n.d.). Prosiding Akuntansi Pengaruh Pendidikan Auditor dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Auditor. <https://kompas.com>
- Putri, S., Chyntia Ovami, D., & Irama, O. N. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Medan.
- Sanusi, A. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat. Whittington, O. R., & Kurt Pann. (2012). Principle of Auditing and Other