
**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI, PENGALAMAN
KERJA, KOMPLEKSITAS TUGAS DAN INDEPENDENSI TERHADAP
KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI BALI**

Ni Made Wintari¹

Ni Nyoman Ayu Suryandari²

Anak Agung Putu Gede Bagus Arie Susandya³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: a.suryandari@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of education level, motivation, work experience, task complexity and independence on auditor performance. To produce a quality audit, it is necessary to have a good auditor performance. With the inconsistency of the results of previous research on auditor performance, it motivates researchers to conduct research again on auditor performance. With good auditor performance, it will increase public confidence in the audit services provided by KAP. Auditor performance is the auditor's ability to produce findings or results from audit activities carried out. The population in this study are auditors who work at the Public Accounting Firm in Bali. The sample used in this study were 76 respondents at 17 Public Accounting Firms in Bali. With the sampling technique using a saturated sampling technique. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variables of education level and independence have a positive effect on auditor performance. While the variables of motivation, work experience and task complexity have no effect on auditor performance.

Keywords: Education level, motivation, work experience, task complexity, independence and auditor performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dengan menilai kinerja laporan keuangan perusahaan tersebut. Semakin baik kinerja laporan keuangan maka semakin baik kinerja manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan. Laporan keuangan adalah catatan informasi keuangan suatu perusahaan pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja suatu perusahaan, serta berguna untuk pengambilan keputusan oleh berbagai pihak, laporan keuangan terdiri atas laporan neraca, laporan laba rugi, serta laporan arus kas, dan merupakan bagian dari pelaporan keuangan (Suarningsih, 2019). Suatu laporan keuangan bisa dikatakan berkualitas, apabila laporan keuangan tersebut telah memenuhi karakteristik yang telah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia. Kewajaran atas laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan sangat bermanfaat bagi pihak intern dan ekstern perusahaan.

Perusahaan membutuhkan jasa pihak ketiga yaitu auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk mengaudit laporan keuangannya agar informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan tersebut dapat bermanfaat dan dipercaya bagi pemakainya. Dalam menjalankan tugas untuk mengaudit laporan keuangan, suatu kantor akuntan publik perlu didukung oleh kinerja Auditor. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap jasa yang diberikan oleh KAP. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, bagi klien maupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Safitri, 2014).

Kinerja auditor menurut Mulyadi dan Kanaka (1998:116) adalah auditor yang melakukan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan

atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil perusahaan. Untuk menghasilkan kualitas audit yang baik, seorang auditor independen harus selalu meningkatkan kinerjanya dalam melakukan audit. Untuk meningkatkan kinerja seorang auditor diperlukan beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan, motivasi, pengalaman kerja, kompleksitas tugas dan independensi.

Pendidikan sangat diperlukan dalam peningkatan sumber daya manusia. Mengingat pendidikan memberikan andil dalam melakukan pemberdayaan organisasi atau pemberdayaan masyarakat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oviani (2019) dan Cahyani, dkk. (2015), yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan auditor, maka kinerjanya akan meningkat, begitupun sebaliknya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) menyatakan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Selain itu, kinerja seorang auditor sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Seorang auditor yang memiliki motivasi yang tinggi akan membuat auditor tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan yang menjadi motivasi auditor tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyani, dkk. (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Triyanthi & Budiarta (2015), Rizki, dkk. (2019), dan Julianti, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Karena auditor yang memiliki motivasi akan mendorong personal auditor tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan yaitu kinerja yang baik. Sedangkan hasil penelitian Putri (2020), Iswarasari & Kusumawati (2018), Al Azhar (2013) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengalaman serta pengetahuan seorang auditor dapat bertambah melalui banyaknya tugas yang dihadapi oleh auditor tersebut. Pengalaman seorang auditor dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan oleh auditor tersebut terhadap suatu pekerjaan atau tugas. Hasil penelitian yang dilakukan Oviani (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan Puspitasari & Daljono (2011) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dijelaskan bahwa semakin meningkat pengalaman kerja auditor, maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja auditor. Berbeda dengan hasil penelitian Fuad (2015) dan Putri (2020) yang menyatakan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor adalah kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas dapat diartikan sebagai persepsi dari individu itu sendiri atas suatu tugas yang disebabkan terbatasnya pengetahuan dan daya ingat, serta kemampuan untuk untuk menyelesaikan suatu tugas atau memecahkan suatu masalah (Puspitasari & Daljono, 2011). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mappanyuki (2016) menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan Puspitasari & Daljono (2011) juga menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustikayani (2016), Adiputra, dkk. (2014), Adnyana & Mimba (2019) menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompleksitas tugas maka kinerja auditor akan semakin menurun. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rustiarini (2013), Munawarah & Diantimala (2016), Indhiana (2014) menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Independensi merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pada orang lain (Mulyadi, 2002:26). Berdasarkan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Triyanthi & Budiarta (2015), Suarningsih (2019), Basri, dkk. (2019), Hendrawan & Budiarta (2018) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi independensi yang dimiliki oleh seorang auditor, maka kinerja audit yang dilakukan auditor tersebut semakin tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Karo dan Siagian (2018) menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan hasil penelitian Setyawati (2016) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2014) dan Oviani (2019) yang menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGN HIPOTESIS

Teori Atribusi

Heider (1958) dalam Luthans (2005:182) menyatakan bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini menjelaskan penyebab perilaku seseorang atau dirinya sendiri, yang disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang memberikan pendapat atau pandangan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilaku dari orang tersebut.

Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap atau karakteristik individu, dengan kata lain kita dapat mengetahui sikap dan karakteristik orang tersebut dan kita dapat memprediksi perilaku seorang dalam menghadapi situasi tertentu dengan hanya melihat perilaku yang ditunjukkan oleh setiap individu. dalam persepsi sosial penyebab perilaku seseorang dikenal dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions* (Luthans, 2005:183). Faktor internal mengacu pada aspek perilaku individu yang ada dalam diri seorang seperti kepribadian profesionalisme, independensi, persepsi diri, kompetensi dan motivasi disebut dengan *dispositional attributions*. Faktor eksternal mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang, seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memaksa seseorang melakukan perbuatan tertentu yang dapat mempengaruhi perilaku. Pengaruh perilaku inilah yang dapat membuat seorang auditor dapat berlaku independen ataupun sebaliknya.

Teori atribusi digunakan dikarenakan, pada penelitian ini peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Baik faktor yang berasal dari personal auditor itu sendiri yaitu tingkat pendidikan, motivasi, pengalaman kerja dan independensi. Maupun faktor yang berasal dari luar personal auditor yaitu kompleksitas tugas. Dalam teori atribusi faktor internal dan faktor eksternal diatas, dapat mempengaruhi auditor dalam berperilaku. Pada dasarnya karakteristik personal seorang auditor menjadi penentu kinerja dari auditor dalam menghasilkan audit yang berkualitas.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor

Tingkat pendidikan yang tinggi akan menambah wawasan dan keahlian auditor dalam menjalankan tugasnya, serta akan semakin banyak ilmu yang diperoleh auditor yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang auditor, maka ilmu pengetahuan yang didapat akan semakin banyak dan kinerjanya juga semakin baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oviani (2019) dan Cahyani, dkk. (2015) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dari uraian diatas, hipotesis pertama yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Motivasi dapat membangkitkan semangat dan mendorong perilaku seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai individu tersebut. Dengan adanya motivasi dari dalam diri seorang auditor dapat membuat seorang auditor meningkatkan kinerjanya secara optimal

(Triyanthi & Budiarta, 2015). Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang auditor, maka auditor tersebut akan meningkatkan kinerjanya secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh Triyanthi & Budiarta (2015), Cahyani, dkk. (2015), Rizki, dkk. (2019) dan Julianti, dkk. (2021) menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fuad dan Trisnawati (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dari uraian diatas, maka hipotesis kedua yang dapat dikembangkan adalah :

H₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Pengalaman diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu tugas ataupun pekerjaan. Pengalaman dapat memberikan peluang untuk belajar melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan dapat lebih produktif dalam melaksanakan tugas yang dibebankan serta mampu mengatasi hambatan dalam melaksanakan tugas. Auditor yang berpengalaman dapat membuat pendapat mengenai hasil audit yang lebih baik dalam tugas profesional dibanding dengan yang tidak berpengalaman, serta dapat mengidentifikasi kesalahan (Oviani, 2019). Semakin berpengalaman seorang auditor, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Penelitian yang dilakukan oleh Oviani (2019) menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari & Daljono (2011) menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dari uraian diatas, maka hipotesis ketiga yang dapat dikembangkan adalah :

H₃ : Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor adalah kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas merupakan suatu tugas sulit, membingungkan serta tugas yang tidak terstruktur. Kompleksitas muncul karena adanya struktur yang lemah dan ambiguitas yang tinggi. Ada beberapa tugas audit yang dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas tinggi dan sulit, sementara yang lain dipersepsikan sebagai tugas yang mudah (Engko & Gudono, 2007). Semakin tinggi tingkat kompleksitas tugas, maka kinerja auditor dalam pembuatan opini audit akan semakin menurun. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adiputra, dkk. (2014), Adnyana & Mimba (2019), dan Musktikayani & Dwirandra (2016) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Dari uraian diatas, maka hipotesis keempat yang dapat dikembangkan adalah :

H₄ : Kompleksitas Tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Independensi merupakan sikap mental dimana seorang auditor dituntut untuk bersikap jujur dalam memposisikan dirinya dengan *auditee*-nya serta tidak memihak sepanjang pelaksanaan audit. Auditor mempunyai kewajiban untuk bersikap jujur bukan hanya kepada pihak manajemen dan pemilik perusahaan, tetapi juga terhadap pihak ketiga sebagai pemakai laporan keuangan, seperti kreditur, pemilik, maupun calon pemilik. Kinerja seorang auditor akan menjadi baik jika auditor tersebut memiliki independensi yang tinggi. Seorang auditor harus selalu menegakkan independensinya, agar tidak terpengaruh oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Triyanthi & Budiarta (2015), Suarningsih (2019), Basri, dkk. (2019), serta Hendrawan dan Budiarta (2018), menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan Karo dan Siagian (2018) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dari uraian diatas, maka hipotesis kelima yang dapat dikembangkan adalah :

H₅ : Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh KAP di Provinsi Bali (17 KAP) yang terdaftar dalam *Directory* IAPI Tahun 2021. Obyek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah persepsi auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik terkait dengan tingkat pendidikan (TP), motivasi (MTV), pengalaman kerja (PK), kompleksitas tugas (KT), dan independensi (INDP) terhadap kinerja auditor (KA). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh auditor yang bekerja pada 17 Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali yaitu sebanyak 111 auditor. Dengan metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga total sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 111 auditor. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Definisi operasional variabel adalah cara menentukan dan mengukur secara spesifik dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan bermacam tafsiran. Pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel, diukur dengan skala *Likert* 4 poin, yaitu poin 1) Sangat Tidak Setuju; 2) Tidak Setuju; 3) Setuju; 4) Sangat Setuju.

Kinerja auditor digunakan sebagai alat evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, diri sendiri, rekan kerja, serta bawahan langsung. Untuk menunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang auditor dengan baik, sangat diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas. Pengukuran variabel kinerja auditor menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Suarningsih (2019) dan Triyanthi (2015). Kinerja auditor diukur menggunakan 5 indikator yaitu pemeriksaan, rekomendasi, kualitas kerja, kuantitas kerja dan tepat waktu.

Seorang auditor wajib untuk meningkatkan kemampuan serta pengetahuannya melalui pendidikan formal maupun non formal. Seorang auditor yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai, dapat menjalankan profesinya seefektif dan seefisien mungkin. Variabel ini diukur dengan menggunakan tiga indikator yang diadopsi dari Oviani (2019), yaitu jenjang

Motivasi dapat membangkitkan semangat dan mendorong perilaku seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai individu tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapainya. Variabel motivasi diukur dengan indikator keinginan menjadi yang terbaik, yang diadopsi dari Putri (2020).

Pengalaman audit merupakan pengalaman auditor dalam melakukan audit laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, maupun banyaknya tugas yang pernah ditangani oleh auditor tersebut. Auditor yang berpengalaman dapat membuat pendapat mengenai hasil audit yang lebih baik dalam tugas profesional dibanding dengan yang tidak berpengalaman, serta dapat mengidentifikasi kesalahan dengan lebih baik. Variabel pengalaman kerja diukur dengan 2 indikator yaitu lama waktu atau masa kerja dan banyaknya tugas pemeriksaan, yang diadopsi dari penelitian Oviani (2019).

Kompleksitas tugas merupakan suatu tugas yang sulit, membingungkan serta tugas yang tidak terstruktur. Dalam ruang lingkup kerja audit, kompleksitas tugas sangat penting untuk diperhatikan karena dapat berdampak pada pengambilan keputusan. Variabel kompleksitas tugas diukur menggunakan 2 indikator yaitu kesulitan tugas dan struktur tugas oleh Jamilah, et al., (2007) dan digunakan dalam penelitian Muhshyi (2013).

Independensi berarti adanya kejujuran dalam diri seorang auditor dalam mempertimbangkan fakta serta adanya pertimbangan yang objektif dalam diri auditor untuk tidak memihak siapapun dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Seorang auditor tidak hanya independen dalam fakta, namun juga harus independen dalam penampilan.

Variabel independensi diukur menggunakan 2 indikator yang diadopsi dari Suarningsih (2019), yaitu independensi laporan dan independensi pelaksanaan pekerjaan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh auditor yang bekerja pada 17 Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali yaitu sebanyak 111 auditor. Dan metode pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Model analisis regresi linear berganda pada penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut :

$$KA = \alpha + \beta_1(TP) + \beta_2(MTV) + \beta_3(PK) + \beta_4(KT) + \beta_5(INDP) + e.....(1)$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistic					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TP	76	18.00	24.00	19.9211	2.15878
MTV	76	15.00	20.00	16.8553	1.86693
PK	76	20.00	32.00	27.1184	2.61262
KT	76	9.00	16.00	12.2500	1.78979
INDP	76	25.00	36.00	29.2105	2.95890
KA	76	51.00	72.00	59.0000	5.83095
Valid N (listwise)	76				

Sumber : Data diolah (2021)

Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan seluruh instrumen pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena hasil dari perhitungan masing-masing variabel menunjukkan bahwa, r-hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari 0,30 (r-tabel). Dari hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa seluruh item instrumen layak digunakan sebagai alat ukur dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh hasil bahwa seluruh instrumen penelitian yaitu tingkat pendidikan, motivasi, pengalaman kerja, kompleksitas tugas dan independensi dinyatakan *reliabel*. Karena hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,028	3,963		1,269	0,029
TP	1,263	0,253	0,468	4,989	0,000
MTV	0,206	0,281	0,066	0,733	0,466
PK	0,179	0,164	0,080	1,085	0,281
KT	-0,231	0,210	-0,071	-1,100	0,275
INDP	0,799	0,179	0,405	4,451	0,000

Sumber :Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$KA = 5,028 + 1,263 (TP) + 0,206 (MTV) + 0,179 (PK) - 0,231 (KT) + 0,799 (INDP)$$

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* memiliki nilai sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel Tingkat Pendidikan sebesar 0,366, Motivasi sebesar 0,398, Pengalaman Kerja sebesar 0,593, Kompleksitas Tugas sebesar 0,776, dan Independensi sebesar 0,388 lebih besar dari 0,10. Dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Tingkat Pendidikan sebesar 2,730, Motivasi sebesar 2,511, Pengalaman Kerja sebesar 1,688, Kompleksitas Tugas sebesar 1,289, dan Independensi sebesar 2,575 yang berarti kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas di dalam model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel Tingkat Pendidikan sebesar 0,666, Motivasi sebesar 0,851, Pengalaman Kerja sebesar 0,382, Kompleksitas Tugas sebesar 0,437, dan Independensi sebesar 0,605 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Model Fit (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F maka dapat dijelaskan bahwa nilai F sebesar 48,137 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa Tingkat Pendidikan (TP), Motivasi (MTV), Pengalaman Kerja (PK), Kompleksitas Tugas (KT) dan Independensi (INDP) berpengaruh bersama-sama terhadap variabel Kinerja Auditor (KA).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,759 atau 75,9%. Artinya bahwa variasi dari Y yaitu kinerja auditor mampu dijelaskan sebesar 75,9% oleh variabel Tingkat Pendidikan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompleksitas Tugas dan Independensi sedangkan sisanya 24,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Uji Statistik t (Uji t)

Berdasarkan hasil uji statistik t yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai pada variabel tingkat pendidikan menunjukkan nilai t sebesar 4,989 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor diterima.
- 2) Nilai pada variabel motivasi menunjukkan nilai t sebesar 0,733 dengan nilai signifikansi sebesar 0,466 lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor ditolak.
- 3) Nilai pada variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai t sebesar 1,085 dengan nilai signifikansi sebesar 0,281 lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor ditolak.
- 4) Nilai pada variabel kompleksitas tugas menunjukkan nilai t sebesar -1,100 dengan nilai signifikansi sebesar 0,275 lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis keempat yang menyatakan kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor ditolak.
- 5) Nilai pada variabel independensi menunjukkan nilai t sebesar 4,451 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kelima yang menyatakan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor diterima.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Berdasarkan uji t diperoleh nilai tingkat pendidikan sebesar 4,989 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya hipotesis yang pertama (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang auditor maka kinerja auditor tersebut akan semakin baik.

Standar umum pertama menuntut kompetensi teknis seorang auditor yang melaksanakan audit, yaitu pendidikan formal dalam bidang akuntansi, pelatihan dan pendidikan profesional yang berkelanjutan. Karena syarat utama untuk menjadi seorang auditor independen adalah orang yang memiliki pendidikan dan keahlian yang cukup. Karena

seorang auditor yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai, dapat menjalankan profesinya seefektif dan seefisien mungkin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oviani (2019), Cahyani, dkk (2015), yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berdampak pada kualitas kerja seorang auditor. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki maka kinerja auditor akan semakin tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai motivasi sebesar 0,733 dengan nilai signifikansi sebesar 0,466 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis kedua (H_2) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada atau tidaknya atau besar kecilnya motivasi yang diberikan seperti dukungan moral, bonus dalam bekerja, harapan, dan insentif tidak mempengaruhi kinerja auditor. Auditor dalam menjalankan profesinya tidak bergantung pada motivasi namun hanya semata bekerja secara profesional. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020), Iswarasari & Kusumawati (2018), Al Azhar (2013) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai pengalaman kerja sebesar 1,085 dengan nilai signifikansi sebesar 0,281 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga H_3 ditolak. Karena beberapa auditor merasa bahwa dengan pengalaman kerja yang didasarkan pada banyaknya tugas yang dihadapi oleh seorang auditor belum tentu memacu auditor tersebut untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Serta banyaknya tugas yang dihadapi belum tentu memberikan auditor tersebut kesempatan untuk belajar dari kegagalan atau keberhasilan yang dialami auditor tersebut. Bahwa seberapa lama pun seseorang bekerja sebagai seorang auditor tidak akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini disebabkan karena seorang auditor dalam menjalankan tugasnya tidak hanya dilandasi oleh pengalaman kerja saja. Namun juga harus dilandasi oleh sikap independen dan profesional. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) dan Fuad (2015) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diperoleh nilai kompleksitas tugas sebesar -1,100 dengan nilai signifikansi sebesar 0,275 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga H_4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa auditor mengetahui dengan jelas atas tugas apa yang akan dilakukannya, serta tidak mengalami kesulitan dalam melakukan tugasnya. Karena auditor menganggap bahwa kompleksitas tugas merupakan suatu hal yang rutin dijumpai pada saat-saat tertentu sehingga semakin tinggi kompleksitas tugas yang dihadapi oleh auditor maka semakin bertambah kemampuan auditor tersebut dalam melaksanakan penugasan yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rustiarini (2013), Indhiana (2014), Munawarah & Diantimala (2016) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis kelima (H_5) menyatakan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai independensi sebesar 4,451 dengan nilai

signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sehingga, H_5 diterima.

Independensi merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pada orang lain (Mulyadi, 2002:26). Independensi adalah aspek profesional akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triyanthi & Budiarta (2015), Suarningsih (2019), Basri, dkk (2019), Hendrawan & Budiarta (2018) yang menyatakan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa, Tingkat Pendidikan (TP) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Karena pendidikan sangat diperlukan dalam peningkatan sumber daya manusia. Mengingat pendidikan ikut andil dalam melakukan pemberdayaan organisasi atau masyarakat. Seorang auditor yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai, dapat menjalankan profesinya seefektif dan seefisien mungkin. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang auditor maka kinerjanya juga akan semakin baik.

Variabel Motivasi (MTV), Pengalaman Kerja (PK) dan Kompleksitas Tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Ada atau tidaknya motivasi yang dimiliki seorang auditor tidak akan mempengaruhi kinerja auditor tersebut. Karena auditor bekerja bukan berdasarkan motivasi saja namun seorang auditor bekerja secara profesional. Pengalaman kerja saja tidak mampu membuat kinerja seorang auditor akan baik, tapi harus dilandasi dengan sikap profesional yang tinggi pula. Seorang auditor menganggap kompleksitas tugas merupakan suatu hal yang rutin dijumpai, maka seorang auditor dengan jelas mengetahui tugas apa yang akan dilakukan. Variabel Independensi (INDP) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Karena independensi merupakan aspek profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi.

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Bagi Kantor Akuntan Publik, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja KAP secara keseluruhan dengan memberikan kesempatan kepada auditor junior untuk menambah wawasan dan pengalaman, serta selalu menjunjung tinggi independensi. Nilai Adjusted R Square variabel tingkat pendidikan, motivasi, pengalaman kerja, kompleksitas tugas dan independensi mempunyai pengaruh sebesar 75,9% terhadap kinerja auditor dan sisanya sebesar 24,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi ini. Maka dari itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja auditor seperti sikap skeptisme auditor, perilaku disfungsi auditor, tekanan anggaran waktu dan kepemimpinan otentik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, P. R. P., Suryandari, N. N. A., & Putra, G. B. B. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Sosial Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Tabanan. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 3(2), 1-12.
- Bonner, S. E. (1994). A model of the effects of audit task complexity. *Accounting, organizations and society*, 19(3), 213-234.
- 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).
- Chung, J., & Monroe, G. S. (2001). A research note on the effects of gender and task complexity on an audit judgment. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 111-125.
- Engko, C., & Gudono, G. (2007). Pengaruh kompleksitas tugas dan Locus of Control terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 11(2).
- Ghozali, Iman. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
- Halim, Abdul. 2001. *Auditing (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan)*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Julianti, N. M. A., Widhiastuti, N. L. P., & Novitasari, N. L. G. (2021). Apa Saja Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kap Di Bali. In *Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB)* (Vol. 2, No. 1, pp. 631-642).
- Jusup, A. H. 2001. *Auditing (pengauditan)*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Luthans, F. 2005. “*Organizational Behaviour 10th Edition*”. ANDI. Yogyakarta.
- Muhshyi, A. (2013). Pengaruh time budget pressure, risiko kesalahan dan kompleksitas terhadap kualitas audit.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi dan Kanaka Puradiredja. 1998. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Oviani. 2019. Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Bali. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Puspitasari, R. A., & DALJONO, D. (2011). *Analisis Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Kompleksitas tugas, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit Judgment* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Safitri, D. (2014). Pengaruh independensi auditor dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Unilak*, 11(2), 96634.
- Suarningsih. 2019. Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Kompetensi, dan Etika Profesi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Suraida, I. (2005). Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit dan Risiko Audit terhadap Skeptisisme Profesional Auditor dan Ketepatan Pemberian Opini Akuntan Publik. *Sosiohumaniora*, 7(3), 186–202.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Triyanthi, M., & Budiarta, K. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, dan Motivasi Kerja pada Kinerja Internal Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 10(3), 797-809.
- Wood, R. E. (1986). Task complexity: Definition of the construct. *Organizational behavior and human decision processes*, 37(1), 60-82.