

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI YOGYAKARTA

Oleh

Elfridus Wahyudi¹, Hasim As'ari²

^{1,2}Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: ¹www.elfriduswahyudi@gmail.com, ²hasim@mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan deskriptif, penelitian ini melibatkan sejumlah auditor dari berbagai KAP di Yogyakarta sebagai sampel. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden yang dipilih dengan metode convenience sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang auditor, semakin baik kinerjanya dalam menjalankan tugas audit. Namun, pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor dalam konteks penelitian ini. Hasil ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor di lingkungan profesional seperti KAP. Implikasinya, manajemen KAP dapat fokus pada pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualifikasi auditor. Selain itu, perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja yang mungkin memengaruhi kinerja auditor secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika kinerja auditor dan membantu meningkatkan praktik audit di Yogyakarta.

Kata Kunci: Kinerja Auditor, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja, Kantor Akuntan Publik

PENDAHULUAN

Audit merupakan kegiatan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam lingkup bisnis. Audit dilakukan untuk menjamin bahwa laporan keuangan perusahaan telah disusun dengan baik, mengikuti standar akuntansi yang berlaku, serta memberikan informasi yang akurat dan dapat diandalkan bagi para pemangku kepentingan. Untuk memastikan bahwa informasi yang terkandung dalam laporan keuangan perusahaan dapat diandalkan dan bermanfaat bagi penggunanya, perusahaan memerlukan bantuan dari auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai pihak ketiga. Dalam menjalankan tugasnya, KAP memerlukan dukungan dari kinerja auditor yang handal dan kompeten. Auditor melakukan verifikasi dan pemeriksaan keuangan dengan

standar profesionalisme dan etika audit yang ketat, serta prosedur audit yang telah ditetapkan, untuk mengevaluasi keakuratan, kecukupan, dan keandalan informasi dalam laporan. Auditor yang kompeten sangat penting untuk memastikan kepercayaan dan manfaat maksimal bagi pengguna laporan keuangan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas kinerja seorang auditor dalam menjalankan tugasnya menjadi hal yang sangat krusial dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Jaya et al., 2023).

Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kinerja auditor diantaranya adalah pengalaman

kerja, yang mana faktor ini sangat penting dalam menentukan kinerja seorang auditor, karena semakin lama seseorang bekerja sebagai auditor, maka semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja auditor dapat ditunjukkan dengan jumlah pelaksanaan prosedur audit yang pernah dilakukan oleh auditor tersebut (Larasati et al., 2020). Faktor lainnya adalah tingkat pendidikan, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seorang auditor, maka semakin baik pula kemampuan analitis dan pemahaman terhadap aturan dan regulasi yang berlaku dalam industri. Selain itu, tingkat pendidikan juga dapat memperkuat kemampuan seorang auditor dalam menganalisis data dan membuat keputusan yang tepat. Tingkat pendidikan juga sangat diperlukan dalam menentukan kualitas audit. Semakin banyak pengetahuan yang didapat maka akan memudahkan auditor dalam memecahkan masalah dalam melaksanakan tugas audit (Yudha et al., 2021). Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat memberikan dorongan positif bagi seorang auditor untuk meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan stres dan memengaruhi motivasi seorang auditor dalam bekerja.

LANDASAN TEORI

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori agensi, yang diperkenalkan pertama kali oleh Jensen dan Meckling pada tahun 1976, mengungkapkan bahwa hubungan keagenan terjadi ketika seorang atau beberapa orang (*principal*) mempekerjakan orang lain (*agent*) untuk memberikan jasa tertentu, dan kemudian memberikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada agen tersebut. Dalam konteks ini, *principal* adalah pihak yang memiliki kepentingan dalam menjalankan suatu bisnis atau proyek, sedangkan *agen* adalah pihak yang diberi tugas oleh *principal*

untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Walaupun *principal* memiliki kepentingan utama dalam bisnis tersebut, *agen* juga memiliki kepentingan pribadi yang mungkin berbeda dengan *principal*.

Teori agensi menunjukkan bahwa ketidakselarasan kepentingan antara *principal* dan *agen* dapat menyebabkan masalah, seperti keputusan yang tidak efisien atau tidak efektif dari *agen* yang tidak selalu mempertimbangkan kepentingan *principal*. Oleh karena itu, perlu adanya mekanisme pengawasan atau pengendalian untuk memastikan bahwa *agen* bertindak sesuai dengan kepentingan *principal* dan tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan. Dalam konteks penelitian ini, teori *agency* dapat digunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Misalnya, pengalaman kerja dapat mempengaruhi kemampuan seorang auditor untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dengan lebih efektif, dan tingkat pendidikan dapat mempengaruhi pemahaman dan kemampuan auditor dalam menganalisis informasi keuangan. Lingkungan kerja, seperti dukungan manajemen, juga dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan tugas mereka dengan efektif.

Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Jaya et al., 2023). Sukses atau tidaknya kinerja auditor bisa diukur dari keberhasilannya melaksanakan tugas tanpa menyimpang dari peraturan dan pedoman yang telah ditetapkan. Seorang auditor harus memastikan bahwa ia memahami pedoman dan peraturan yang berlaku untuk melakukan audit dan ia harus mengikuti prosedur tersebut dengan benar. Jika seorang auditor melanggar peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan, maka kinerjanya dianggap gagal. Oleh karena itu, kesuksesan kinerja seorang auditor sangat tergantung pada kemampuannya untuk memahami dan mengikuti peraturan dan

pedoman yang berlaku dalam melaksanakan tugas audit.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja auditor adalah pengalaman dalam melakukan audit laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, banyaknya penugasan, maupun jenis-jenis perusahaan yang pernah ditangani (Yudha et al., 2021). Pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor sangatlah penting karena hal tersebut menentukan keprofesionalannya. Seiring dengan bertambahnya pengalaman, auditor akan semakin terampil dalam mengenali petunjuk-petunjuk penting yang memudahkan dalam mendeteksi kesalahan. Dalam akibatnya, peningkatan kinerja auditor dapat terjadi. Seorang auditor berpengalaman memiliki kemampuan untuk menemukan dan memperbaiki kesalahan yang terjadi, bahkan dapat mengingat kesalahan yang krusial.

Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kemampuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi termasuk didalamnya peningkatan pengetahuan teori dan keterampilan dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan. Dalam masyarakat tingkat pendidikan selalu dipandang sebagai tolak ukur kepintaran dan kemahiran seseorang. Orang-orang dengan tingkat pendidikan tinggi selalu dipandang memiliki wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan mereka yang tingkat pendidikannya lebih rendah. Tingkat pendidikan juga sangat diperlukan dalam menentukan kualitas audit. Semakin banyak pengetahuan yang didapat maka akan memudahkan auditor dalam memecahkan masalah dalam melaksanakan tugas audit (Yudha et al., 2021).

Lingkungan Kerja

Lokasi di mana staf atau pegawai menjalankan tugas sehari-hari mereka disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan

lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Jaya et al., 2023). Jika lingkungan kerja menyenangkan, karyawan akan merasa nyaman dan mampu menyelesaikan tugas mereka secara optimal. Kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi suasana hati karyawan, dan karyawan yang senang dengan lingkungan kerja mereka cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk memastikan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa nyaman dan produktif. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup situasi atau lingkungan tempat kerja yang terdiri dari semua unsur fisik, seperti ruangan, suhu, cahaya, kebisingan, fasilitas, dan peralatan kerja, sementara lingkungan kerja non-fisik mencakup unsur-unsur non-fisik seperti suasana kerja, hubungan kerja, tekanan kerja, dan budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan proses yang terorganisir dengan baik, memiliki tujuan yang jelas, serta terstruktur dengan baik, mulai dari tahap awal hingga tahap pembuatan desain penelitian. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian deskriptif. Peneliti menggunakan pendekatan deskriptif untuk menjawab tiga rumusan masalah yang berbeda. Pertama, peneliti ingin mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor di Yogyakarta. Kedua, peneliti ingin mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja auditor di Yogyakarta. Dan ketiga, peneliti ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja auditor di Yogyakarta. Dalam menjawab ketiga rumusan masalah tersebut, peneliti akan mengumpulkan

data-data secara deskriptif untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen (pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja auditor) di Yogyakarta.

Populasi, Sampel Dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Yogyakarta. Untuk sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan auditor yang bekerja di 7 KAP yang ada di Yogyakarta. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang melibatkan anggota-anggota populasi yang bersedia memberikan informasi dengan sukarela. Dalam teknik ini, informasi yang dikumpulkan bersifat terbatas pada orang-orang yang mudah dijangkau atau tersedia secara praktis.

Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung berupa jawaban terhadap kuesioner yang diberikan kepada para auditor yang bekerja di 7 KAP yang ada di Yogyakarta.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para auditor yang bekerja di beberapa KAP yang ada di Yogyakarta dengan memanfaatkan skala likert yang dirancang dalam bentuk daftar pilihan.

Metode Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, peneliti akan menggunakan beberapa metode analisis data. Adapun metode yang digunakan antara lain melakukan uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan signifikansi 5% untuk menguji validitas data yang digunakan. Uji signifikan dilakukan dengan cara melakukan perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Penelitian ini menggunakan 32 sampel untuk di uji, maka (df = 32-2) berarti n yang digunakan adalah 30. Berdasarkan distribusi nilai r tabel maka *the level significance* yang digunakan adalah 0,361. Oleh karena itu, jika nilai r hitung >0,361 maka dapat dikatakan valid.

Uji Validitas Kinerja Auditor (Y)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KA1	0,798	0,361	Valid
KA2	0,792	0,361	Valid
KA3	0,888	0,361	Valid
KA4	0,838	0,361	Valid
KA5	0,762	0,361	Valid
KA6	0,830	0,361	Valid
KA7	0,848	0,361	Valid
KA8	0,886	0,361	Valid
KA9	0,875	0,361	Valid
KA10	0,846	0,361	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2023.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, variabel kinerja auditor menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,361). Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel kinerja auditor dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Uji Validitas Pengalaman Kerja (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (x1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
PK1	0,815	0,361	Valid
PK2	0,849	0,361	Valid
PK3	0,828	0,361	Valid
PK4	0,771	0,361	Valid
PK5	0,758	0,361	Valid

PK6	0,753	0,361	Valid
PK7	0,561	0,361	Valid
PK8	0,552	0,361	Valid
PK9	0,755	0,361	Valid
PK10	0,595	0,361	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2023.

Pada tabel diatas, semua nilai rhitung menunjukkan >0,361 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel pengalaman kerja dinyatakan valid dan layak digunakan.

Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
TP1	0,685	0,361	Valid
TP2	0,401	0,361	Valid
TP3	0,720	0,361	Valid
TP4	0,835	0,361	Valid
TP5	0,693	0,361	Valid
TP6	0,804	0,361	Valid
TP7	0,726	0,361	Valid
TP8	0,825	0,361	Valid
TP9	0,822	0,361	Valid
TP10	0,764	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang tertera pada Tabel 3. variabel tingkat pendidikan menunjukkan bahwa setiap nilai rhitungnya lebih besar dari nilai rtabel yang ditentukan (0,361). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang terkait dengan variabel kinerja auditor dalam penelitian ini dapat dianggap dapat dipercaya.

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
LK1	0,762	0,361	Valid
LK2	0,822	0,361	Valid
LK3	0,886	0,361	Valid
LK4	0,787	0,361	Valid
LK5	0,624	0,361	Valid
LK6	0,786	0,361	Valid
LK7	0,725	0,361	Valid

LK8	0,660	0,361	Valid
LK9	0,667	0,361	Valid
LK10	0,796	0,361	Valid

Sumber: Data primer, diolah 2023.

Berdasarkan tabel di atas, semua nilai rhitung menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang terkait dengan variabel lingkungan kerja dianggap valid dan dapat digunakan dengan layak.

Uji Reliabilitas

Dalam pengambilan keputusan uji reliabilitas, nilai Cronbach Alpha yang melebihi 0,6 dianggap sebagai dasar yang valid dan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan terkait reliabilitas.

Uji Realibilitas Variabel Kinerja Auditor (Y)

Tabel 5. Uji Realibilitas Kinerja Auditor

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	10

Sumber : Data primer, diolah 2023.

Dari Tabel 5. terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kinerja auditor adalah 0,951. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,6.

Uji Realibilitas Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Tabel 6. Realibilitas Pengalaman Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	10

Sumber : Data primer, diolah 2023.

Dalam Tabel 6. terdapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,874 untuk variabel pengalaman kerja. Dengan nilai tersebut dianggap reliabel, karena nilai Cronbach's

Alpha melebihi batas minimum yang umumnya diterima, yaitu 0,6.

Uji Realibilitas Variabel Tingkat Pendidikan (X2)

Tabel 7. Realibilitas Tingkat Pendidikan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Sumber : Data primer, diolah 2023.

Dalam tabel terdapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,847 untuk variabel tingkat pendidikan. Nilai tersebut menunjukkan reliabilitas yang baik, karena melebihi batas minimum yang umumnya diterima, yaitu 0,6.

Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 8. Realibilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

Sumber : Data primer, diolah 2023.

Tabel 8. menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,909 untuk variabel lingkungan kerja. Dengan nilai tersebut melebihi batas minimum yang biasanya diterima, yaitu 0,6, dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini dianggap reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N ^a		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.31049107
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.098
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.133
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.123
95% Confidence Interval		Lower Bound .113
		Upper Bound .130

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber :Data primer, diolah 2023.

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 9. menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* diperoleh sebesar 0,133, yang lebih besar dari ketentuan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai >0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dan hasil ini konsisten dengan uji sebelumnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut layak digunakan untuk penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.680	8.298		.895	.428	
	Pengalaman Kerja	.328	.192	.304	1.753	.091	.853
	Tingkat Pendidikan	.353	.184	.374	2.158	.040	.855
	Lingkungan Kerja	.192	.135	.383	1.423	.166	.969

Sumber : Data primer, diolah 2023.

Dari Tabel 10. diperoleh nilai VIF untuk variabel pengalaman kerja sebesar 1,532, tingkat pendidikan sebesar 1,526 dan lingkungan kerja sebesar 1,033. Model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF <10. Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas dan dapat digunakan.

Uji Hetrokedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Hetrokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.384	5.427		.992
	Pengalaman Kerja	-.115	.125	-.209	.914
	Tingkat Pendidikan	-.005	.107	-.010	.967
	Lingkungan Kerja	.042	.088	.090	.679

Sumber : Data primer, diolah 2023.

Berdasarkan tabel 11. nilai signifikansi variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja >0,05 artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hetrokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.680	0.298		.805	.428
	Pengalaman Kerja	.336	.192	.304	1.753	.091
	Tingkat Pendidikan	.353	.164	.374	2.158	.040
	Lingkungan Kerja	.192	.135	.203	1.423	.166

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data primer, diolah 2023.

Berdasarkan tabel 12. diatas, menunjukkan koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan seperti berikut ini :

$$Y = 6,680 + 0,336x_1 + 0,353x_2 + 0,192x_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, Nilai α sebesar 6.680 merupakan nilai constant atau keadaan saat variabel kinerja auditor belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel pengalaman kerja (X1), tingkat pendidikan (X2) dan pengalaman kerja (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja auditor tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien X1 sebesar 0,336 menunjukkan bahwa variabel x1 mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor, yang berarti setiap kenaikan satuan variabel pengalaman kerja maka akan mempengaruhi kinerja auditor sebesar 0,336 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien X2 sebesar 0,353 menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor, yang berarti setiap kenaikan satuan variabel pengalaman kerja maka akan mempengaruhi kinerja auditor sebesar 0,353 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya nilai koefisien X3 sebesar 0,192 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor, yang berarti setiap kenaikan satuan variabel pengalaman kerja maka akan mempengaruhi kinerja auditor sebesar 0,192 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengevaluasi hubungan penting antara variabel X dan variabel Y secara terpisah. Uji t memberikan informasi tentang sejauh mana variabel independen secara individual mempengaruhi variasi dalam variabel dependen. Hasil keluaran dari SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Tabel Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.680	0.298		.805	.428
	Pengalaman Kerja	.336	.192	.304	1.753	.091
	Tingkat Pendidikan	.353	.164	.374	2.158	.040
	Lingkungan Kerja	.192	.135	.203	1.423	.166

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data primer, diolah 2023.

Dapat dilihat dari tabel 13. maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 1

Uji hipotesis pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja auditor (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai signifikan sebesar $0,091 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak dan hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengujian Hipotesis 2

Uji hipotesis tingkat pendidikan (X2) terhadap kinerja auditor (Y) dengan berdasarkan pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2.158 yang bernilai positif serta hasil signifikan $0,040 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima dan hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengujian Hipotesis 3

Uji hipotesis lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja auditor (Y) pada hasil perhitungan yang sudah dilakukan menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,166 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 ditolak dan hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan analisis yang dilakukan, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,091, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor

Hasil analisis mengenai pengaruh tingkat pendidikan (X2) terhadap kinerja auditor (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.158, yang memiliki nilai positif. Selain itu, hasil signifikansi menunjukkan angka 0.040, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Ini didasarkan pada hasil signifikansi $0,166 > 0,05$. Tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan dan beberapa analisis yang sudah dilakukan pada penelitian ini, maka hasil yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian ini membuktikan tidak adanya pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja auditor. Artinya banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang auditor tidak mempengaruhi kinerjanya.

- 2) Penelitian ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki auditor akan sangat mempengaruhi kinerjanya.
- 3) Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya baik tidaknya lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Saran

- 1) Pentingnya Pengembangan Pengalaman Kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, disarankan untuk mempertimbangkan program pengembangan pengalaman kerja yang lebih komprehensif, seperti penugasan proyek yang beragam atau pelatihan khusus, untuk meningkatkan kompetensi dan efektivitas auditor.
- 2) Fokus pada Peningkatan Tingkat Pendidikan, temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Implikasinya adalah pentingnya pemberian perhatian pada peningkatan pendidikan dan pelatihan auditor, baik melalui program pendidikan formal maupun pelatihan lanjutan. Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dapat mempertimbangkan beasiswa atau insentif pendidikan untuk mendorong auditor untuk terus meningkatkan kualifikasi akademik mereka.
- 3) Peningkatan Lingkungan Kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Namun, masih penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, termasuk faktor seperti keadilan, dukungan tim, komunikasi

yang efektif, dan kesempatan pengembangan karir. Melalui upaya ini, auditor dapat merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

- 4) Studi ini hanya berfokus pada variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja dalam pengaruh terhadap kinerja auditor. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang mencakup variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja auditor, seperti kepemimpinan, motivasi, atau kepuasan kerja. Penelitian lanjutan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] CNBC Indonesia. (2021, July 27). Deretan Skandal Lapkeu di Pasar Saham RI: Indofarma, Hanson. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/market/20210726191301-17-263827/deretan-skandal-lapkeu-di-pasar-saham-ri-indofarma-hanson/2>
- [2] Jaya, A. A., Sabrina, N., & Afrida, A. (2022). Lingkungan Kerja Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Daerah Sumatera Selatan. *Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi & Manajemen*, 2(3), 252-268.
- [3] Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309.
- [4] Mitra Ernst & Young Indonesia Didenda Rp 13 Miliar di AS. (2017, 17 Mei). *Tempo Bisnis*. Diakses pada 13 April 2023, dari <https://bisnis.tempo.co/read/845604/mitra-ernst-young-indonesia-didenda-rp-13-miliar-di-as>
- [5] Nurhidayati, M., & Erika, S. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun). *AL-IQTISHADIAH: EKONOMI SYARIAH DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH*, 6(2), 99-117.
- [6] Simponi Rahmadani. (2020, November 4). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pega Wa. *Jess (Journal of Education on Social Science)*, 166-179
- [7] Suairni, N. L. O., Endiana, I. D. M., & Kumalasari, P. D. (2022). PENGARUH ETIKA PROFESI, INDEPENDENSI, PROFESIONALISME, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DENPASAR. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(2), 56-67.
- [8] Wintari, N. M., Suryandari, N. N. A., & Arie, A. A. P. G. B. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompleksitas Tugas Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(2), 126-135.
- [9] Yudha, I. G. B., Putra, I. G. C., & Santosa, M. E. S. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI BALI. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 3(1).
- [10] Yuniati, T., & Husadha, C. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, dan Situasi Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 17(1), 13-21.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN