

PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN GENDER TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA KAP DI KOTA MALANG)

Gustamin Abjan*

Maslichah**

Junaidi***

Email : gmsgustamin@gmail.com

Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study is aimed to determine the effect of the competence, work experience and gender on the auditor performance of public accounting firm in the Malang city. Source of data using primary data and using purposive sampling method share to 84 questionnaire, but we only get back 60 respondents and data that can be processed are 44. The result of this study indicate that the variable competence and work experience have a positive effects on the auditor performance. While, the variable gender does not effect on the auditor performance of public accounting firm in the Malang city.

Keywords : *auditor performance, competence, work experience, gender.*

PENDAHULUAN

Memasuki era Revolusi Industri 4.0 saat ini, ditandai dengan perkembangan teknologi dan informasi yang semakin masif. Menghendaki entitas bisnis untuk ikut beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman tersebut. Oleh karenanya, jasa akuntan publik juga dituntut untuk lebih meningkatkan ketelitian dan kehati-hatian dalam mengkonstruksi mutu laporan keuangan. Mengingat, muara dari jasa akuntan publik tidak lain hanya untuk kepentingan publik. Perkembangan teknologi dan informasi tersebut paralel dengan kemajuan ekonomi yang makin kompetitif. Perubahan mencolok itu berdampak pada orientasi entitas bisnis dalam memperoleh keuntungan. Hal demikian ditegaskan oleh Mulyanto (2018:211) bahwa kemajuan teknologi tidak hanya berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja, tapi juga alokasi dana operasi. Oleh karenanya orientasi bisnis pun mengalami fluktuasi.

Tidak hanya menyesuaikan dengan laju perkembangan teknologi dan informasi, Akuntan Publik juga diharuskan untuk membenahi fungsi etisnya. Sebab, berbagai praktek kecurangan dan manipulasi yang melibatkan jasa Akuntan Publik sampai saat ini masih terus terjadi. Praktek itu berpengaruh pada meningkatnya persepsi negatif publik terhadap kinerja akuntan publik, yang dianggap tidak lagi berkompeten dan profesional. Oleh karenanya, seperti ulasan Jamilah *et al* (2007) auditor dituntut bertindak dengan kemampuan profesional yang tinggi. Hal demikian mencerminkan tingkat kinerja auditor.

Mangkunegara (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas sebagai rangka menggerakkan tugas yang diemban yang bertumpu atas faktor pengalaman, pengetahuan, dan kepribadian. Ketiga faktor tersebut terakumulasi menjadi standar untuk mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. pengalaman dikaitkan dengan lamanya bekerja atau waktu yang ditempuh dalam menjalankan profesinya serta rekam jejak yang menstimulasi dirinya dalam bekerja dibidangnya. Pengetahuan diidentikkan dengan jenis dan jenjang pendidikan serta

pelatihan yang diikuti dibidangnya yang membekali dirinya saat bekerja. Kepribadian adalah kondisi internal yang mengidentikkan keunikan seseorang dalam menjalankan tugas di bidangnya, meliputi kemampuan bekerjasama, keterbukaan, minat, bakat, kejujuran, ketekunan, motivasi kerja, serta sikap terhadap pekerjaan (Nawawi, 2006).

Sederhananya, Kinerja auditor adalah hasil dari capaian auditor dalam melaksanakan tugas sebagai pemeriksaan keuangan yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu yang telah ditentukan, berdasarkan kecakapan, pengalaman, pengetahuan, dan kerja sama. Jelasnya, ada beberapa variabel yang mempengaruhi progresivitas kinerja auditor diantaranya faktor kompetensi, pengalaman kerja, dan gender.

Ariyanto dan Jati, (2010) mengkonsepsikan kompetensi sebagai kolektivisme dalam berjuang. Kompetensi memiliki relevansi dengan kapabilitas. Individu yang mengklaim dirinya kompeten dengan demikian memiliki kapabilitas. Begitu pula dengan kelompok yang menyebutkan sebagai kelompok yang kompeten, maka kelompok itu memiliki kapabilitas. Kompetensi merupakan faktor yang fundamental dalam menunjang sebuah kinerja. Dalam kompetensi terinternalisasi kecakapan, pemahaman dan pengetahuan terkait dengan tugas dan perannya. Sementara, jika direlevansikan dengan profesi audit, terdapat tiga faktor yang menentukan kompetensi auditor. Yakni, pendidikan formal di perguruan tinggi yang terspesialisasi. Misalnya, Auditor di bidang Akuntansi, pelatihan dan pengalaman di bidang auditing, serta mengikuti pendidikan profesional yang berkelanjutan selama menjadi bagian dari profesi auditor (Halim, 2004).

Begitu juga dengan pengalaman kerja, yang menunjang kinerja organisasi. Koroy (2005) mendefinisikan pengalaman secara spesifik sebagai pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Pengalaman diuraikan sebagai siklus pekerjaan dilaksanakan yang dapat menopang karir di masa depan. Pengetahuan tentang pekerjaan secara praksis dapat diperoleh melalui pengalaman. dengan demikian, semakin banyak pengalaman individu maka semakin bertambah pula pengetahuannya.

Tidak hanya kompetensi dan pengalaman kerja, gender juga memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja suatu organisasi. Menurut Fakih (2016:7) Gender identik dengan *stereotype* yang dibangun oleh masyarakat yang dialamatkan pada perempuan dan laki-laki. Misalnya, perempuan diidentikkan sebagai sosok yang mempunyai sifat yang lemah dan laki-laki dianggap makhluk yang kuat dan dominan. *stereotype* tersebut sampai saat ini masih melekat pada *mindset* publik sehingga berakibat pada posisi dan peran perempuan yang ter subordinat dari laki-laki pada ruang sosial. tidak hanya itu, perempuan sering dianggap sebagai faktor penghambat pada kinerja organisasi.

Wujud konkret kesetaraan gender adalah kesetaraan hak antara perempuan dan laki-laki dalam mengekspresikan diri di ranah sosial. walaupun demikian, eksistensi perempuan di ranah sosial saat ini sudah mulai terbuka lebar. Sebagai bukti, banyak perempuan yang memperoleh akses untuk meniti karir di ranah sosial. Sebagai misal, menjadi akuntan profesional di Kantor Akuntan Publik. Kendati demikian, profesi akuntan publik masih sulit diakses oleh perempuan karena intensitas pekerjaannya (Trisnaningsih:2006).

Merujuk regulasi UU No 05 tahun 2011, Akuntan Publik adalah suatu profesi atau jasa yang memberikan keyakinan (jasa asuransi), audit, perikatan asuransi, dan jasa lainnya yang dilaksanakan secara independen dan profesional bagi pengguna atas hasil evaluasi atau pengukuran informasi keuangan dan nonkeuangan berdasarkan suatu kriteria. Maka akuntan publik kerap didorong untuk menaikkan taraf kompetensi, profesional, kerjasama, dan pengalaman. Meskipun peningkatan kompetensi, profesional, kerjasama dan pengalaman akuntan publik disesuaikan dengan tuntutan peradaban saat ini, masih saja terjadi kegagalan dalam memberikan jaminan atas kualitas laporan keuangan.

Misalnya kasus SNP finance yang melibatkan dua kantor Akuntan publik. mengutip rilis PPPK, ketika menelusuri laporan keuangan tahun buku 2012 sampai 2016, Akuntan Publik tersebut belum mampu mengimplementasikan kontrol terhadap akurasi jurnal piutang serta sistem informasi pembiayaan dan belum sepenuhnya melaksanakan prosedur yang ideal menyangkut dengan deteksi resiko keuangan serta respon pada resiko kecurangan (*CNN Indonesia*). Kemudian kasus yang menjadi polemik akhir-akhir ini yakni PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk (GIAA), yang melibatkan beberapa kantor Akuntan Publik. Yakni, Kantor Akuntan Publik (KAP) Sutanto, Tanubrata, Fahmi, Bambang & Rekan Akuntan Publik Kasner Sirumapea. Akuntan Publik tersebut dinilai belum sepenuhnya mengukur substansi transaksi dengan baik, terkait dengan perlakuan piutang dan pendapatan lain-lain sehingga dinilai melanggar Standar Audit No 315. Sementara Akuntan Publik Kasner, belum menemukan bukti yang valid untuk mengukur ketepatan perlakuan akuntansi sesuai dengan perjanjian dalam transaksi tersebut. Dengan demikian, divonis melanggar Standar Audit No 500. Tidak hanya itu, Akuntan Publik tersebut di atas juga melanggar Standar Audit No 560 Karena belum mempertimbangkan fakta-fakta pasca tanggal laporan keuangan, sebagai dasar pertimbangan ketepatan perlakuan (*Okezone.com*). kasus tersebut merupakan potret etos kerja auditor di tanah air yang mengalami kemerosotan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi , Pengalaman kerja, dan Gender terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Kota Malang)”**.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah adalah bagaimana pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan gender terhadap kinerja auditor pada KAP di kota Malang.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan gender terhadap kinerja auditor pada KAP di kota Malang.

Manfaat Penelitian

1. Teoretis

Penelitian ini dapat memberi sumbangsih teoretis untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis dan secara spesifik bermanfaat di bidang ilmu pengetahuan yakni auditing.

2. Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi Auditor dalam menambah pemahaman, pengetahuan, serta wawasan, baik secara konseptual dan praksis mengenai kinerja di bidang audit dan bagi KAP sebagai rujukan dalam membenahi dan mengevaluasi kinerja auditor yang berkarir di Kantor Akuntan Publik.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian Terdahulu

Arifin (2014), dengan judul penelitian Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi Auditor Terhadap Kinerja Auditor pada Auditor Pemerintah Wilayah Lampung. Dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Auditor Pemerintah Wilayah Lampung.

Ramadika, dkk (2014), dengan judul *Pengaruh Role Stress, Gender, Struktur Audit, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Provinsi Riau*. Penelitian tersebut menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan sampel 50 pegawai Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *role stress* dan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau. Sedangkan variabel gender serta struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada BPK-RI perwakilan Provinsi Riau.

Indhiana (2014) dengan penelitian berjudul *Pengaruh Gender, Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)*. Penelitian tersebut menggunakan alat analisis regresi dengan 47 auditor sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan variabel gender dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta. Sedangkan variabel orientasi tujuan dan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta.

Utami (2015) dengan judul penelitian *Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Riau*. Penelitian tersebut menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel integritas, objektifitas, kerahasiaan, kompetensi, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja audit pada Inspektorat Provinsi Riau.

Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan teori yang menguraikan perilaku individu secara eksplanatif. Dalam kerangka formal, teori atribusi didefinisikan sebagai upaya untuk menjelaskan penyebab atau motif dari perilaku individu. Menurut Suartana (2010) teori atribusi merupakan suatu proses individu melihat suatu fenomena secara argumentatif dan mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan motif atau sebab musabab perilakunya.

Robbins (2014) mendefinisikan teori atribusi sebagai instrumen untuk mengamati perilaku individu yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi perilaku yang dipengaruhi oleh kendali pribadi secara individu. Sedangkan faktor eksternal dimaknai suatu tindakan sebagai akibat dari luar diri individu atau dianggap tindakan individu merupakan paksaan dari situasi. Dengan demikian, dalam penelitian ini, kinerja auditor dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kompetensi dan pengalaman. Sedangkan faktor eksternal yakni gender yang merupakan konstruksi sosial.

Akuntan Publik

Menurut Rudianto (2012:9) akuntan publik adalah akuntan yang bersifat independen, dengan tugas melakukan pemeriksaan dan menilai kewajaran laporan keuangan perusahaan yang membutuhkan jasanya. Sedangkan menurut Wijayanti (2001) akuntan publik adalah profesi akuntan yang berkarir di Kantor Akuntan Publik (KAP). Tugas primer akuntan publik yakni memberikan jasa asuransi atau berupa jasa audit, jasa atestasi, dan jasa lainnya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia NO 5 Tahun 2011, Profesi Akuntan Publik adalah suatu profesi atau jasa yang memberikan keyakinan (jasa asuransi), audit, atestasi, dan jasa lainnya yang dilaksanakan secara independen dan profesional bagi pengguna atas hasil evaluasi atau pengukuran informasi keuangan dan nonkeuangan berdasarkan suatu kriteria.

Kinerja Auditor

Kinerja adalah buah kerja yang dihasilkan berdasarkan orientasi serta suatu indikator, baik itu profesi atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu (Wirawan, 2009:7). Sedangkan Mangkunegara (2014), mendefinisikan kinerja sebagai output yang diperoleh oleh pegawai yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sebagai rangka menggerakkan tugas yang diemban yang bertumpu atas faktor pengalaman, pengetahuan, dan kepribadian.

Dengan demikian kinerja auditor merupakan hasil akhir pekerjaan audit yang diperoleh oleh auditor dalam menjalankan tugasnya sebagai akuntan publik. Sedangkan menurut Goldwasser (1993), wujud kerja yang dilaksanakan untuk mencapai hasil kerja yang ideal yang mengarah pada tercapainya tujuan sebuah entitas, itu adalah kinerja auditor. Respons yang akurat dari setiap tugas audit yang dilaksanakan merupakan salah satu ukuran dari kualitas kinerja auditor.

Kompetensi

Menurut Scale (dalam Sutrisno, 2009:202) kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence* yang berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Segi etimologi, makna kompetensi identik sebagai pengetahuan unggul seorang pemimpin serta karyawan yang berperilaku baik. Spencer dan spencer (dalam Sutrisno, 2009:202) meletakkan kompetensi sebagai suatu yang fundamental yang terkoneksi antara karakter individu dan buah dari kerjanya.

Merujuk pada kode etik profesi Akuntan Publik tahun 2020, Kompetensi diletakkan sebagai dimensi etis Akuntan Publik. Kompetensi Akuntan Publik secara eksplisit terintegrasi dengan prinsip kehati-hatian dan profesional yang mengharuskan Akuntan Publik senantiasa menjaga pengetahuan dan keahlian profesional untuk menjamin kebutuhan klien atas jasa profesional yang berkompeten, berdasarkan peraturan, praktek, dan teknik mutakhir serta mematuhi standar profesional yang berlaku.

Pengalaman Kerja

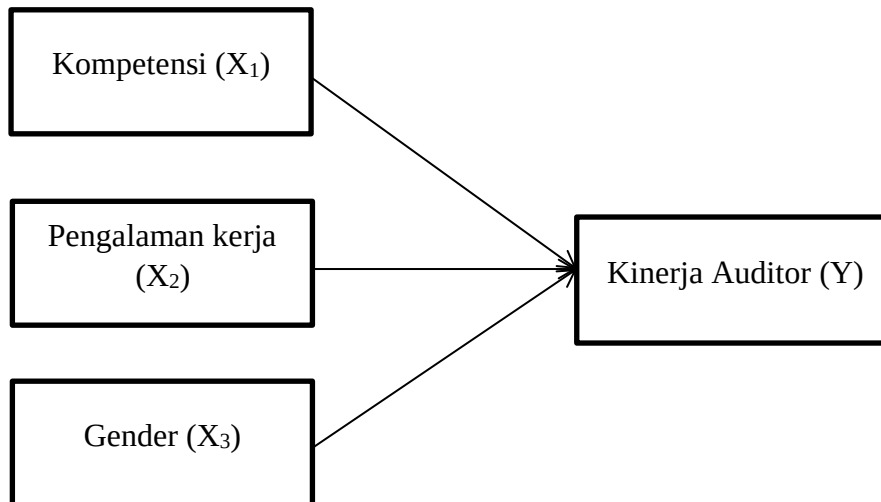
Pengalaman menurut Wray dalam Koroy (2005) adalah rentang waktu yang digunakan seseorang dalam suatu pekerjaan atau tugas. Pengalaman didasarkan pada persepsi bahwa suatu tugas dilaksanakan secara terus-menerus dan berulang-ulang berimplikasi atas peluang untuk menghasilkan yang terbaik. Akram, Inapty, Sukriah (2009), memaknai seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap keunggulan seorang karyawan. Diantaranya keunggulan dalam memahami dan mendeteksi kesalahan serta mencari penyebab kesalahan. Dengan demikian, auditor yang berpengalaman adalah auditor yang memiliki segudang keunggulan.

Gender

Gender identik dengan perbedaan karakter yang fundamen antara perempuan dan laki-laki. Karakter tersebut merupakan konstruksi publik yang disematkan pada perempuan dan laki-laki. Misalnya, perempuan dinilai sebagai sosok yang emosional dan lebih mengedepankan perasaan ketimbang akal. Sebaliknya, laki-laki dipandang sebagai makhluk yang perkasa dan rasional. Senada dengan itu, Fakih (2016) menyatakan gender merupakan *stereotype* yang dibangun oleh masyarakat yang dialamatkan pada perempuan dan laki-laki. Misalnya, perempuan dikategorikan sebagai subjek yang rendah dan subordinat dari laki-laki yang dipandang lebih perkasa.

KERANGKA KONSEPTUAL

Dari uraian penelitian terdahulu dan perspektif teoretis, maka kerangka konseptual dipergunakan sebagai berikut.



Dari uraian penelitian sebelumnya serta perspektif teoritis, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Terdapat pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan gender terhadap kinerja auditor

H_{1a} : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor

H_{1b} : Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor

H_{1c} : Terdapat pengaruh gender terhadap kinerja auditor

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis , Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dikategorikan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan analisis menggunakan angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan dan dapat dimaknai sebagai penelitian menggunakan paradigma positivisme. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuisisioner (angket) kepada responden.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah kota Malang. Auditor yang meniti karir di Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Malang merupakan populasi dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden yaitu auditor di wilayah kota Malang yang telah bekerja minimal dua tahun.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket), yakni dengan cara mengajukan pertanyaan atau pernyataan pada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang.

Definisi Operasional Variabel

Kompetensi (X₁)

Kompetensi merupakan keunggulan, keahlian, keterampilan, serta perilaku baik yang dimiliki oleh setiap individu. Indikator kompetensi dapat diukur dengan :

1. Mutu personal, adalah meliputi kemampuan berfikir auditor yang komprehensif dalam memecahkan masalah audit.
2. Pengetahuan umum, yaitu auditor memiliki pengetahuan yang holistik mengenai peran dan fungsinya sebagai akuntan publik.
3. Keahlian khusus, adalah auditor mempunyai keahlian spesifik yang dapat menunjang kinerjanya.

Pengalaman Kerja (X_2)

Pengalaman kerja adalah rentang waktu yang digunakan seseorang dalam suatu pekerjaan atau tugas. Indikator pengalaman kerja dapat diukur dengan:

1. Lamanya berkarir sebagai Akuntan Publik
2. Jumlah tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan selama berkarir sebagai akuntan publik.

Gender (X_3)

Gender merupakan perbedaan karakter antara perempuan dan laki-laki yang dikonstruksi oleh masyarakat berdasarkan biologis, kehidupan kolektif, dan budaya masyarakat. Gender diukur dengan menggunakan metode skala *dummy*. Yaitu laki-laki = 1 dan perempuan = 0.

Kinerja Auditor (Y)

Kinerja Auditor merupakan *output* atau buah kerja secara kuantitas atau kualitas yang diperoleh oleh Auditor dalam melaksanakan tugas yang merupakan tanggung jawabnya. Kinerja auditor dapat diukur dengan menggunakan indikator :

1. Kuantitas, yakni jumlah dari hasil kerja yang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Kualitas, adalah *output* kerja yang selaras dengan target yang ditentukan pada program audit
3. Ketepatan waktu, adalah melaksanakan tugasnya dengan efisien, efektif dan tepat waktu.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan pengolahan data menggunakan *software statistical package for science* (SPSS) versi 21.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Analisis Data

Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor yang bekerja pada kantor Akuntan Publik di kota Malang yang berjumlah 147 Auditor dari 13 Kantor Akuntan Publik di kota Malang. Dari 13 KAP hanya 7 kantor yang bersedia untuk diteliti dengan penyebaran 84 kuisioner. Dari jumlah tersebut 24 kuisioner tidak dikembalikan dan 16 kuisioner tidak memenuhi kriteria sehingga data yang diolah berjumlah 44.

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
--	---	---------	---------	------	----------------

Kompetensi	44	2,00	5,00	4,0682	,78940
Peng. Kerja	44	3,00	5,00	4,1364	,55367
Gender	44	,00	1,00	,5227	,50526
Kin. Auditor	44	2,00	5,00	4,0000	,74709
Valid N (listwise)	44				

Sumber: Output SPSS, 2020

1. Variabel Kompetensi (X_1) mempunyai nilai *minimum* sebesar 2,00; nilai *maksimum* sebesar 5,00; *mean* sebesar 4,0682; dengan *standar deviasi* sebesar 0,78940.
2. Variabel Pengalaman Kerja (X_2) mempunyai nilai *minimum* sebesar 3,00; nilai *maksimum* sebesar 5,00; *mean* sebesar 4,1364; dengan *standar deviasi* sebesar 0,55367
3. Variabel Gender (X_3) mempunyai nilai *minimum* sebesar 0,00; nilai *maksimum* sebesar 1,00; *mean* sebesar 0,5227; dengan *standar deviasi* sebesar 0,50526.
4. Variabel Kinerja Auditor (Y) mempunyai nilai *minimum* sebesar 2,00; nilai *maksimum* sebesar 5,00; *mean* sebesar 4,0000; dengan *standar deviasi* sebesar 0,74709.

Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini menggunakan *kaiser mayer measure of sampling adequacy* (Kaiser MSA). Hasilnya sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Uji KMO

No	Variabel	KMO	Keterangan
1.	Kompetensi	0,834	Valid
2.	Pengalaman Kerja	0,713	Valid
3.	Kinerja Auditor	0,852	Valid

Sumber: Output SPSS, 2020

Nilai Kaiser MSA semua item variabel yang saling berkaitan sesuai ketentuan 0.5 sampai dengan 1, sehingga semua variabel dinyatakan valid sesuai ketentuan KMO.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,887	RELIABEL
X2	0,831	RELIABEL
Y	0,870	RELIABEL

Sumber: Output SPSS, 2020

Dari seluruh variabel dalam uji reliabilitas tersebut memiliki cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

			Kompetensi	Pengalaman Kerja	Kinerja Auditor
N			44	44	44
Normal Parameters(a,b)	Mean		42,4091	38,0000	37,2273
	Std. Deviation		4,37391	4,75932	3,87517
Most Extreme Differences	Absolute		,151	,141	,114
	Positive		,151	,141	,114
	Negative		-,116	-,099	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z			1,000	,933	,758
Asymp. Sig. (2-tailed)			,270	,349	,613

Sumber: Output SPSS, 2020

Seluruh variabel dalam uji normalitas berdistribusi normal, sebab nilai sig lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

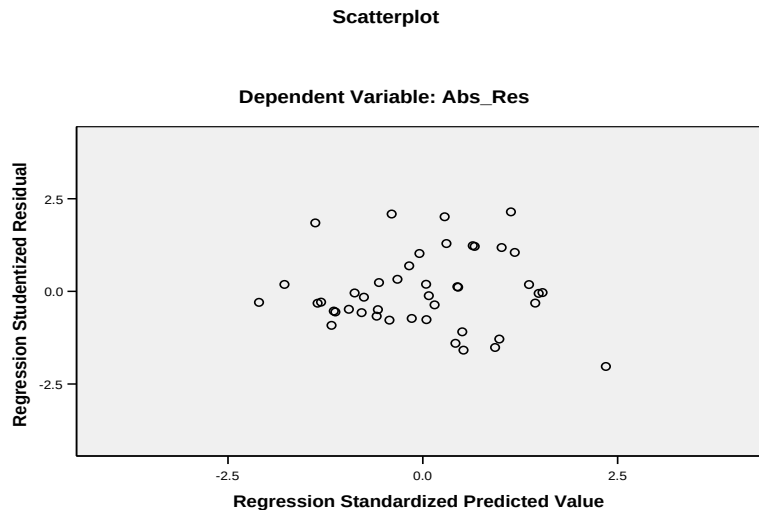
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,699	5,974		,954	,346		
	Kompetensi	,500	,108	,564	4,640	,000	,873	1,146
	Pengalaman Kerja	2,062	,934	,264	2,209	,033	,905	1,105
	Gender	,027	,095	,033	,289	,774	,957	1,045

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 5, dapat diuraikan bahwa tidak terdeteksi multikolinearitas sebab variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 1.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1



Sumber: Output SPSS, 2020

Model regresi pada gambar 1 di atas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik tersebar tidak sesuai pola serta tersebar baik atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,583	3	104,194	12,510	,000(a)
	Residual	333,144	40	8,329		
	Total	645,727	43			

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai F_{hitung} (12,510) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara simultan, variabel independen yaitu X1 (Kompetensi), X2 (Pengalaman Kerja), dan X3 (Gender) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kinerja Auditor).

b. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696(a)	,484	,445	2,88593

Sumber: Output SPSS, 2020

Nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,445. Hasil tersebut menguraikan kontribusi dari variabel-variabel bebas (Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Gender) yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap variabel tetap (Kinerja Auditor) adalah sebesar 44,5%, sedangkan 55,5% lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

c. Uji Parsial (t-test)

Tabel 8 Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,699	5,974		,954	,346
	Kompetensi	,500	,108	,564	4,640	,000
	Pengalaman Kerja	2,062	,934	,264	2,209	,033
	Gender	,027	,095	,033	,289	,774

Sumber: Output SPSS, 2020

a. Pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Auditor(Y)

Variabel X₁ (Kompetensi) memiliki nilai t sebesar 4,640 dengan signifikansi sebesar 0,000 kurang dari α (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₁ (Kompetensi) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Auditor. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan auditor yang memiliki keahlian, keunggulan, dan keterampilan di bidang auditing dan di sektor publik terutama menyangkut dengan *review* analitis, serta kemampuan bekerjasama yang baik sangat berkontribusi terhadap pencapaian kualitas kinerja auditor yang ideal. Tidak sebatas itu, selebihnya mutu personal, pengetahuan umum dan keahlian khusus merupakan aspek mendasar yang harus melekat pada profesi auditor. Sebab, ketiga aspek itu berperan besar terhadap kinerja auditor.

Hasil Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2014) dan Utami (2015) yang menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Keseragaman dari hasil penelitian tersebut, dengan demikian mempertegas bahwa kompetensi merupakan faktor yang paling mendasar yang harus dimiliki oleh auditor dalam menghasilkan output kerja yang baik.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja(X₂) terhadap Kinerja Auditor (Y)

Variabel X₂ (Pengalaman Kerja) memiliki statistik uji t sebesar 2,209 dengan signifikansi sebesar 0,033 kurang dari α (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₂ (Pengalaman Kerja) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Auditor. Dengan demikian penelitian ini menegaskan bahwa suatu pekerjaan pemeriksaan yang dilakukan secara terus menerus dan berulang sangat berimplikasi pada output kerja yang baik. Variabel pengalaman diukur dengan indikator kuantitas kerja yang diemban oleh auditor selama berkarir sebagai Akuntan Publik dan durasi waktu kerja profesional sebagai Akuntan Publik. Oleh karenanya, auditor yang berpengalaman dapat menghasilkan output atau kinerja yang baik. Hasil penelitian tersebut senada dengan penelitian dari Arifin (2014) dan Utami (2015) yang menunjukkan pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

c. Pengaruh Gender (X₃) terhadap Kinerja Auditor (Y)

Variabel X₃ (Gender) memiliki nilai t sebesar 0,289 dengan signifikansi sebesar 0,774 lebih besar dari α (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₃ (Gender) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Auditor. Dengan demikian baik tidaknya kinerja auditor bukan diukur dari jenis kelamin. Sebab auditor perempuan maupun auditor laki-laki jika memiliki kecakapan dan pemahaman di bidang audit maka menghasilkan kinerja yang memuaskan, begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan hasil penelitian dari Indiana (2014) yang menunjukkan gender tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun berbeda

dengan penelitian dari Ramadika, dkk (2014), yang hasil penelitiannya menyatakan variabel gender memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Gender berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Kompetensi dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Gender tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya dilakukan di wilayah kota Malang dengan jumlah Kantor Akuntan Publik yang relatif sedikit. Sehingga populasi dan sampel yang ditetapkan juga relatif sedikit.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yakni kompetensi, pengalaman kerja dan gender, serta satu variabel dependen yakni kinerja auditor.
3. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam yang bisa didapatkan dari setiap responden.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas populasi dan sampel misalnya mencakup tingkat provinsi Jawa Timur sehingga pemerolehan datanya lebih komprehensif.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain sebagai variabel independen yang terkait hubungannya dengan Kinerja Auditor, misalnya Independensi, Komitmen Organisasi, Motivasi Auditor, *Role Stress* dan Struktur Audit.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menerapkan metode survei melalui kuesioner dengan ditambahkan teknik wawancara secara langsung, agar data dari responden akan lebih menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. 2014. Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Auditor Pemerintah Wilayah Lampung.
- Ariyanto dan Jati. 2010. “Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Eksternal (Studi Kasus Pada Auditor Perwakilan BPK RI Provinsi Bali)”. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis Vol 5 No 2.
- Fakih, Mansour. 2016. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Insist Press.(7)
- Goldwasser. 1993. The Plaintiffs Bar Discusses Auditor Performance. Journal of CPA
- Halim Abdul. 2004. Akuntansi Keuangan Daerah, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Jamilah, Siti, Zaenal Fanani dan Grahita Chandrarin. 2007. Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment. Makassar: Simposium Nasional Akuntansi X.
- Kode Etik Profesi Akuntan Publik 2020. IAPI
- Koroy, T.R. 2005., Pengaruh Preferansi Klien dan pengalaman Auditor terhadap Pertimbangan Auditor, Simposium Nasional Akuntansi VIII Universitas Sebelas Maret Surakarta, 15-16 September
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi. 2002. Auditing. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanto, Dede. (2018). Geneologi Kapitalisme, Antropologi dan Ekonomi Politik Pranata Eksploitasi Kapitalistik. Yogyakarta: RESIST BOOK.
- Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Ramadika, Nasir, dan Wiguna. 2014. “ Pengaruh *Role Stress*, *Gender*, Struktur Audit, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau”.JOM FEKON Vol.1 No.2.
- Robbins, Stephen and Judge, Timothy. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 12 buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rudianto. (2012). Pengantar Akuntansi, Konsep & Teknik penyusunan laporan Keuangan. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Suartana, I Wayan. 2010. Akuntansi Keprilakuan. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : KENCANA
- Trisnaningsih, Sridan Iswati Sri. 2007. Perbedaan kinerja auditor di lihat dari segi gender.Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Akuntan Publik
- Utami, Indri, Ulfa. 2015.” Pengaruh Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Riau”. Jom. FEKON Vol.2 No.2.

Wijayanti, 2003. Faktor Faktor yang Mempengsrui Pemilihsn Karir Mahasiswa Akuntansi di Yogyakarta, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol 3 No 2, Juli, Hal.13-26

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20180926072123-78-333248/kasus-snp-finance-dua-kantor-akuntan-publik-diduga-bersalah>

<https://economy.okezone.com/read/2019/06/28/320/2072154/kasus-garuda-pembekuan-izin-auditor-laporan-keuangan-berlaku-27-juli-2019>

*) Gustamin Abjan adalah Alumni Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

**) Maslichah adalah Dosen tetap Universitas Islam Malang.

***) Junaidi adalah Dosen tetap Universitas Islam Malang.