



ANALISIS FAKTOR YANG MEMENGARUHI KOMPETENSI AUDITOR

Lusi Yuliarti^a, Farida Istiningrum^b

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa, Purwokerto^{ab}

lusiyluliarti@uhb.ac.id^a, farida@uhb.ac.id^b

Abstract

Financial reports that have good quality are supported by the ability of auditors in public accounting firms. The competence of an auditor can be influenced by many factors, thus making an audited financial report useful for many parties. The factors that become variables in this study are formal education, auditor training, experience and professional education. This research was conducted by distributing questionnaires at KAP in Jakarta and Surabaya. The analysis used is multiple regression analysis with previously conducted validity, reliability, classical assumption tests, multicollinearity and heteroscedasticity. The results of multiple linear regression testing show that the variables of formal education, training, auditor experience, and professional education simultaneously or partially.

Keywords: *competence, exercise, experience, education*

Abstrak

Laporan keuangan yang memiliki kualitas baik didukung dengan kemampuan dari auditor dalam kantor akuntan publik. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang auditor dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga menjadikan sebuah laporan keuangan audit menjadi berguna bagi banyak pihak. Faktor yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah pendidikan formal, pelatihan auditor, pengalaman dan pendidikan profesional. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner di KAP yang ada di Jakarta dan Surabaya. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan sebelumnya dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, multikoleninearitas dan heterokedastisitas. Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan variabel pendidikan formal, pelatihan, pengalaman auditor, dan pendidikan profesi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kompetensi auditor.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengalaman, Pelatihan, Pendidikan profesi

PENDAHULUAN

Informasi keuangan perusahaan adalah sebuah laporan yang menyatakan kinerja keuangan sebuah perusahaan atau industri. Penyusunan sebuah laporan keuangan merupakan tanggung jawab dari manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan nilai ekonomi dari sebuah informasi keuangan yang diberikan opini oleh auditor. Audit pihak eksternal yaitu adalah kantor akuntan publik yang utamanya adalah memeriksa laporan keuangan klien dan memeriksa kewajaran laporan keuangan sesuai Standar Akuntansi Yang berlaku di Indonesia (Arens, 2014). Audit yang dilakukan oleh auditor akan berkualitas jika memenuhi standar auditing dan standar pengendalian mutu (Karnisa & Chariri, 2015).

Agar dapat menjadi seorang auditor eksternal maka dibutuhkan kompetensi yang cukup untuk dapat menjalankan penugasan audit. Comitte (2000) memberikan penjelasan bahwa untuk menghasilkan audit yang berkualitas dapat didasari dengan dua hal yaitu kompetensi dan independensi. Kedua bagian tersebut memiliki pengaruh secara langsung terhadap kegiatan audit yang berkualitas dengan secara



potensial memiliki pengaruh. Kompetensi yang dimaksudkan memiliki keterkaitan dengan pendidikan dan pengalaman yang baik bagi akuntan publik dalam bidang akuntansi dan auditing, berbeda dengan independensi yang menjadi salah satu bagian etika yang wajib dipegang teguh oleh akuntan publik.

Pelaksanaan audit perlu dilakukan oleh satu orang atau lebih yang tergabung dalam sebuah tim yang mempunyai kemampuan teknis dan pelatihan yang cukup sebagai seorang auditor. Auditor juga perlu memiliki dan meningkatkan kemampuannya mengenai metode, teknik auditor serta segala hal yang menyangkut perusahaan, organisasi, fungsi, program dan sistem dalam perusahaan. Dalam dunia pemerintahan atau swasta, kompetensi dapat dikatakan sebagai sebuah keahlian dan karakter yang dimiliki oleh staff perusahaan dalam pengetahuan, keahlian dan sikap pelaksanaan pekerjaan dan jabatannya.

Kompetensi seorang auditor dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini yang akan menjadi variabel pengaruh terhadap kompetensi seorang auditor adalah tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman auditor dan pendidikan profesi. Penelitian yang dilakukan oleh Sunyoto (2020), secara teori pengalaman seorang auditor akan memengaruhi kompetensi dari seorang auditor. Secara praktik, kompetensi seorang auditor akan meningkat dengan pengalaman audit yang dijalannya (Dea, 2013). Auditor yang memiliki pengalaman, akan lebih teliti dalam menjalankan penugasan audit, sehingga dapat mendeteksi salah saji dalam sebuah laporan keuangan (Ishak, 2018).

Akuntansi merupakan sebuah ilmu terapan yang dapat dipelajari lebih mudah melalui praktik secara langsung. Pendidikan dalam bidang akuntansi sangat erat kaitannya dengan nilai dan diterapkan dengan akuntansi yang konvensional dari sistem akuntansi negeri barat, sehingga karakter sistem pendidikan menjadi memiliki aliran kapitalis. Pendidikan yang diperoleh setiap siswa akan mengasah sisi intelektual dari seorang siswa dengan adanya materi yang diberikan dan akan memberikan tambahan perbendaharaan dalam bidang akuntansi, sehingga menjadikan kompetensi akuntansi dan auditing akan meningkat (Yudistira, 2019).

Faktor yang ketiga dalam penelitian adalah pelatihan, dimana sebuah pelatihan akan memberikan seorang lulusan akuntansi dan siap menjadi seorang auditor yang memiliki jiwa kompetisi yang siap pakai. Pelatihan yang ada saat ini akan lebih beranjak pada pelatihan terpadu dan memiliki sertifikasi berstandar nasional dan internasional. Sebuah pelatihan yang memiliki standar nasional dan internasional akan memberi manfaat lebih besar karena tentunya memiliki kompetensi yang lebih baik (Marentek et al., 2015). Banyaknya pelatihan akuntansi dalam bentuk kursus akan memberikan manfaat bagi setiap lulusan akuntansi dalam menambah kemampuannya dalam bidang akuntansi.

Setiap auditor memiliki sebuah kewajiban untuk mengikuti pendidikan profesi, karena auditor memiliki ruang lingkup, tugas, tanggung jawab serta wewenang dalam menjalankan pengawasan pada instansi pemerintahan, lembaga dan pihak lain yang berada di dalam kepentingan negara sesuai dengan aturan undang-undang. Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) merupakan sarana pendidikan untuk seorang akuntan ketika telah selesai dapat mengikuti pendidikan tsb, sehingga dapat menambahkan gelar akademis. Umumnya universitas bekerja sama dengan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dan Institut Akuntan Publik Indonesia



(IAPI) untuk mencetak akuntan dan auditor profesional yang berkompeten. IAPI juga menetapkan penyelenggaraan pendidikan profesional secara berkelanjutan (PPL) dengan adanya minimal sasaran kinerja pegawai (SKP). Kewajiban seorang auditor untuk mengikuti pendidikan pelatihan berkelanjutan terdapat di dalam Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2015 tentang Praktik Akuntan Publik, yaitu diantaranya penyelenggaraan Program Pendidikan Profesional Berkelanjutan (PPL).

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, antara lain: (a) untuk mengetahui pengaruh dari pengalaman dari seorang auditor terhadap kompetensi yang dimiliki oleh auditor, (b) untuk mengetahui pengaruh pendidikan seorang auditor terhadap kompetensi yang dimiliki oleh seorang auditor, (c) untuk mengetahui pengaruh pelatihan yang telah dijalani oleh seorang auditor terhadap kompetensi seorang auditor dan (d) untuk mengetahui pengaruh dari pengalaman, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi auditor.

Implikasi dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi seorang auditor untuk dapat terus meningkatkan kompetensinya dengan berbagai cara seperti mengikuti pendidikan dan pelatihan profesional, pengalaman selama menjalankan penugasan audit dan mengikuti pendidikan formal profesi akuntansi dan auditing.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kesesuaian Kepribadian-Pekerjaan (*Person Job-Fit*)

Teori kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan atau disebut dengan teori *Person Job Fit* adalah teori yang di publikasikan oleh John Holland, teori ini mendasarkan pada kesesuaian seorang karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya (Robbins, S., P.; Judge, 2015). John Holland dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kepribadian dalam diri seorang seharusnya memiliki kecocokan dengan pekerjaannya sehingga dapat mendapatkan kepuasan diri dalam seorang karyawan karena bekerja sesuai dengan bidangnya. Misalnya seorang lulusan akuntansi, maka akan lebih menyukai pekerjaan yang berkenaan dengan akuntansi, auditing dan keuangan sehingga dapat lebih mengembangkan diri dalam lingkungannya (Robbins & Judge, 2015).

Teori ini dapat dikategorikan sebagai teori yang menunjukkan kemampuan dari seorang individu terhadap tugas dan pekerjaan yang dilakukan dalam tempat bekerja. Jika ada kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan kebutuhan perusahaan terhadap kompetensinya maka pekerjaan yang tersedia akan memiliki potensi pengembangan diri yang lebih baik, sehingga tuntutan pekerjaan tidaklah menjadi beban, namun akan dikerjakan dengan baik (Cable & Derue, 2002).

Person-job fit dimunculkan dalam menetapkan pekerjaan yang diperlukan sesuai dengan analisis sehingga memunculkan kalimat *right man on the right place*. Minat dan bakat dari seseorang akan terlihat dari pengetahuan dan kompetensi pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, jika didasarkan pada psikologi interaksional. Hal yang mendasari teori ini adalah karakter dari setiap individu terhadap tugas pekerjaannya secara bersama-sama akan menghasilkan hasil yang sejalan (Farzaneh, et. al., 2014).



Kristof-Brown, et. al. (2005) memberikan pandangan mengenai *Person Job Fit* sebagai sebuah kesesuaian individu dengan pekerjaan yang diberikan pada saat di kantor tempat bekerja. Hal ini mencakup kesesuaian berdasarkan pada kebutuhan seorang karyawan dan perlengkapan kerja yang disediakan oleh perusahaan serta pekerjaan yang harus diselesaikan serta tekanan kerja yang diterima oleh karyawan. Kristof-Brown, et. al. (2005)) memberikan dua buah dimensi di dalam *Person Job Fit*, yaitu (a) *Demand Abilities fit* yang merupakan kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang sesuai dengan keperluan perusahaan pada bidang yang dibutuhkan. Sekiguchi (2004) memberikan pandangan bahwa *Demand Abilities fit* meliputi tuntutan pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan dan kesesuaian serta kenyamanan dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sebuah tuntutan pekerjaan meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Kemudian kemampuan meliputi pendidikan, pengalaman dan bakat dari individu atau pengetahuan. (b) *Need Supplies Fit* merupakan kebutuhan dari seorang karyawan akan harapan yang diperoleh ketika menyelesaikan sebuah pekerjaan atau dengan kata lain sebagai adanya kepuasan dalam pekerjaan yang telah diselesaikan.

Kompetensi Auditor

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) menyatakan bahwa sebuah syarat kompetensi keahlian auditor diperoleh dengan bergabungnya dan memiliki nilai lulus dari sebuah program sertifikasi jabatan fungsional seorang auditor. Dalam pelaksanaan penugasan audit, seharusnya memiliki kompetensi yang memadai yang telah disesuaikan dengan standar. Lubis (2017) menyatakan bahwa kompetensi teknis yang diperlukan seorang auditor adalah auditing, akuntansi, administrasi pemerintahan serta komunikasi.

Standar kompetensi auditor merupakan kemampuan standar yang wajib seorang auditor yang sesuai dengan pengetahuan, keahlian dan sikap perilakunya, sehingga mampu untuk menyelesaikan setiap tugas jabatan fungsional dari setiap pekerjaan audit. Mandour & Mokhtar, (2018) dalam Abdelmoula (2022) menyatakan bahwa seorang auditor yang memiliki pengalaman lebih banyak akan memiliki kompetensi yang lebih baik.

Kompetensi dalam diri seorang auditor memiliki kepentingan terhadap proses pelaksanaan audit, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdelmoula (2022) menghasilkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh auditor berpengaruh signifikan dan positif terhadap hasil audit yang dilaksanakan. Penelitian tersebut juga menyatakan bahwa kompetensi audit yang dilakukan bersama dan secara individu memiliki perbedaan yang mendasar karena perbedaan kompetensi yang dimiliki.

Pendidikan Formal

Pendidikan dalam bahasa Inggris memiliki arti *education* dan dalam bahasa Latin memiliki makna *educatum* yang berdasar dari kata *E* dan *Duco*. *E* memiliki arti perkembangan dari luar dari dalam maupun perkembangan sedikit demi sedikit menjadi banyak. Kemudian *Duco* berarti berkembang. Ki Hajar Dewantara menyatakan pendidikan sebagai sebuah paksaan untuk bertumbuh dan berkembang



dari seorang anak. Sehingga dimaknai sebagai upaya untuk melatih kodrat dalam diri insan anak untuk mampu bertumbuh dan berkembang sebagai manusia dalam perannya sebagai masyarakat dan mencapai keselamatan dan kebahagiaan dalam menjalani hidup.

Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Untuk menjadi seorang auditor maka harus memiliki standar minimal pendidikan yang harus ditempuh, yaitu menyelesaikan pendidikan dasar sampai dengan jenjang sekolah menengah atas (SMA) atau sekolah menengah kejuruan (SMK) yang mempelajari tentang akuntansi dan dapat dilanjutkan dengan pendidikan pada perguruan tinggi seperti Diploma 3 (D3) dan Sarjana Strata 1 (S1) (Karnisa, 2015). Sebagai tambahan pendidikan bisa ditunjang dengan pendidikan profesi akuntansi untuk menambah kemampuannya. Pendidikan memiliki manfaat untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan.

Dua cara untuk memberikan pelatihan dan pendidikan kepada auditor adalah diklat sertifikasi dan diklat teknis substansi. Diklat sertifikasi membantu auditor memenuhi persyaratan minimum untuk menjadi seorang auditor profesional. Auditor sekarang dapat mengikuti kursus sertifikasi baik di tingkat nasional maupun internasional. Untuk auditor yang bekerja di sektor publik atau pemerintah, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional BPKP memberikan sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA). Sertifikasi JFA terdiri dari empat tingkatan auditor: auditor tingkat terampil, auditor tingkat ketua tim, auditor tingkat pengendali teknis, dan auditor tingkat pengendali mutu.

H1: Pendidikan Auditor memiliki pengaruh terhadap kompetensi auditor

Pelatihan Auditor

Untuk memenuhi persyaratan menjadi seorang auditor yang memiliki tingkat profesionalitas tinggi, maka seorang auditor perlu menambah kemampuan dengan adanya pelatihan yang cukup (Haryanti, 2013). Pelatihan memiliki fungsi yang mendidik, administratif dan personal. Fungsi mendidik mendasarkan pada kemampuan yang ditingkatkan sesuai dengan profesionalitas, kepribadian, dedikasi dan loyalitas dalam sebuah organisasi. Segi administratif mendasarkan pada adanya persyaratan administrasi seperti promosi dan pembinaan karir yang wajib dipenuhi sehingga sesuai dengan standar. Fungsi personal yang lebih menuntut untuk pembinaan kepribadian dan bimbingan personal dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan yang dihadapi. Hambatan yang dihadapi oleh akuntan publik dalam proses audit adalah membangun kredibilitas dan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap jasa dari profesi akuntan publik yang masih terbilang rendah. Dalam memenuhi syarat sebagai akuntan publik profesional, auditor perlu menjalani pelatihan teknis dan pendidikan umum yang diselenggarakan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia yang tidak diperoleh ketika menjalani pendidikan di perguruan tinggi.

Pelatihan adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh individu dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang secara berurutan sehingga memiliki kemampuan kinerja yang profesional. Pelatihan merupakan pembelajaran



yang memungkinkan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diperlukan oleh perusahaan (Widodo, 2015).

Pelatihan yang diperlukan oleh seorang karyawan akan disesuaikan dengan pendidikan, minat dan bakat yang dimiliki oleh seorang karyawan, sehingga sesuai dengan teori *Person Job Fit* akan dapat terlaksana dengan baik. Jika program orientasi dirancang untuk membuat auditor baru segera menjadi produktif, maka untuk auditor yang sudah bergabung perlu juga dibuat dan didesain program pendidikan dan pelatihan yang kontinyu. Setiap aktivitas audit internal harus memiliki program pelatihan yang mampu untuk meningkatkan terus kualitas pekerjaan audit. Program pelatihan yang dirancang ini harus mampu untuk memberikan manfaat yang memadai baik kepada auditor itu sendiri maupun organisasi audit secara keseluruhan.

H2: Pelatihan Profesional memiliki pengaruh terhadap kompetensi auditor

Pengalaman Auditor

A.M., Pj., Monks- Knoers P; Haditono (2002) menyatakan bahwa sebuah pengalaman adalah pembelajaran dan penambahan serta berkembangnya kemampuan dalam diri individu untuk berlaku baik dalam pendidikan formal dan nonformal sehingga memiliki definisi dalam proses yang akan menjadikan seseorang memiliki sikap dan perilaku yang lebih baik dari sebelumnya. Pengalaman audit dapat dikatakan sebagai sebuah pengalaman seorang auditor untuk menyelesaikan penugasan audit dengan baik dari sisi waktu penyelesaian, dan penugasan audit yang dilakukan. Sehingga akan menjadi indikator bahwa jam kerja dan pengalaman yang dimiliki menjadi meningkat sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya.

Pengalaman auditor menurut Agoes (2017) menyatakan bahwa ada perbedaan antara auditor yang memiliki pengalaman dan auditor yang belum memiliki pengalaman, dimana auditor dengan kemampuan memahami klien lebih baik akan mampu memberikan keterangan yang sesuai dengan kesalahan penyajian dalam sebuah laporan keuangan serta mampu mengklasifikasikan kesalahan berdasarkan pada tujuan audit dan struktur sistem akuntansi dasar dalam perusahaan. Pernyataan yang memiliki kemiripan namun di sajikan dalam bahasa yang lebih singkat adalah menurut Mulyadi (2017) yaitu sebuah akumulasi dan penggabungan dari semua yang diperoleh atas pekerjaan yang telah selesai ditugaskan.

Berdasarkan dari dua pernyataan tersebut dinyatakan bahwa sebuah proses pembelajaran dan menambah keilmuan dalam bidang audit akan mengembangkan kemampuan dan potensi dalam diri seorang profesional. Apabila disesuaikan dengan teori *Person Job Fit* maka pengalaman juga menjadi sebuah ukuran keberhasilan seorang auditor dalam menyelesaikan tugas audit dan auditor yang berpengalaman adalah seseorang auditor yang memiliki keahlian yang cukup dalam menyelesaikan sebuah tugas audit.

H3: Pengalaman Auditor memiliki pengaruh terhadap kompetensi auditor.



Pendidikan Profesional

Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) adalah sebuah wadah dari profesi akuntan publik yang memiliki tujuan untuk menjadikan akuntan publik memiliki kualitas, kompetensi standar internasional, bertumbuh dan independen dalam menjalankan setiap penugasan dalam rangka mendorong *good governance* di Indonesia. Sehingga Institut Akuntan Publik Indonesia menyelenggarakan Pendidikan Profesional Berkelanjutan (PPL) untuk seluruh auditor yang ada di Indonesia. Pelaksanaan PPL berada di bawah Undang-undang nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik dan Peraturan pelaksanaan dengan Keputusan Menteri keuangan Nomor 443/KMK.01/2011 tentang penetapan Institut Akuntan Publik Indonesia sebagai Asosiasi Profesi Akuntan Publik, sebagaimana dimaksud dalam undang-undang nomor 5 tahun 2011, serta Peraturan Menteri Keuangan Nomor 186/PMK.01/2021.

Untuk memenuhi standar pelatihan profesional berkelanjutan adalah kewajiban dari anggota dalam menempuh pendidikan profesional berkelanjutan terstruktur dan tidak terstruktur, dimana minimal yang harus dikumpulkan adalah 40 SKP. Dengan aturan sebagai berikut: (a) anggota dengan izin akuntan publik minimal memenuhi 40 SKP dengan 30 SKP dengan kegiatan pendidikan profesional berkelanjutan dan 10 SKP dari kegiatan profesional yang terstruktur dan tidak terstruktur. (b) untuk anggota yang bukan akuntan publik wajib mengikuti kegiatan pendidikan profesional berkelanjutan baik terstruktur dan tidak terstruktur.

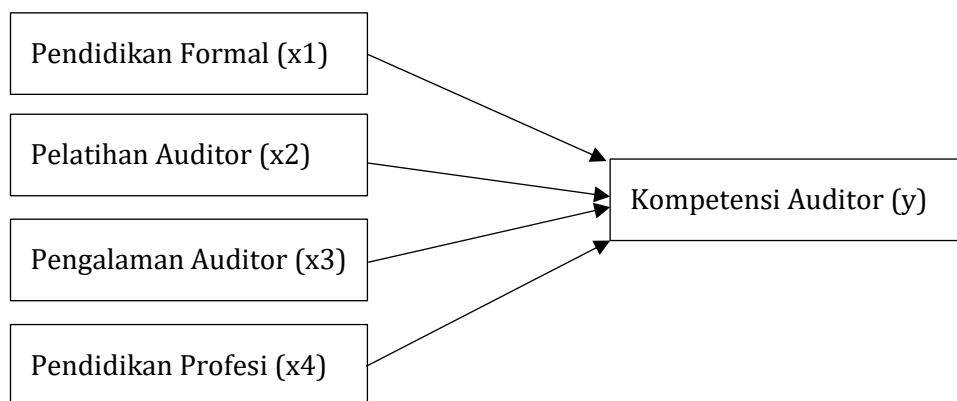
H4: Pendidikan profesional memiliki pengaruh terhadap kompetensi auditor.

Untuk setiap peningkatan kompetensi seorang auditor dipengaruhi oleh banyak faktor. Secara parsial untuk diuji adalah masing-masing dari variabel pendidikan formal, pelatihan, pengalaman auditor dan pendidikan profesional akan memiliki pengaruh terhadap kompetensi auditor. Untuk uji simultan maka akan menguji keempat variabel secara bersamaan terhadap kompetensi auditor, sehingga untuk hipotesis yang diturunkan adalah sebagai berikut

H5: pendidikan formal, pelatihan, pengalaman auditor, dan pendidikan profesional akan memiliki pengaruh terhadap kompetensi auditor.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian





METODE PENELITIAN

Populasi dan pengambilan Sampel

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer. Data primer yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada Kantor Akuntan Publik yang ada di Pulau Jawa dengan fokus di DKI Jakarta dan Surabaya. Setiap jabatan dalam auditor dapat mengisi kuesioner tersebut dimulai dari staff audit, junior auditor, senior auditor, manajer dan partner auditor. Penyebaran kuesioner dengan metode *convenience sampling* atau penyebaran kuesioner didasarkan pada ketersediaan responden dan kemudahan untuk mendapatkannya, dan perhitungan jumlah sampel menggunakan metode Haier (2002) yaitu 4 variabel yang dikalikan dengan 5 item pernyataan kemudian dikalikan dengan 10 sehingga jumlah responden yang ditentukan adalah 200 responden.

Definisi Operasional Variabel

Kompetensi Auditor

Arens (2014) menyatakan bahwa kompetensi merupakan standar yang harus dimiliki oleh seorang auditor dengan menjalani pendidikan formal diperbandingkan dengan auditing dan akuntansi, serta pengalaman praktik yang sesuai dengan standar yang cukup memadai untuk dapat menjalankan penugasan audit. Selain itu adapula keikutsertaan dalam pendidikan profesional berkelanjutan. Kemudian menurut Dahlan (2013), kompetensi yang dimiliki oleh seorang auditor merupakan dasar dalam menjalankan penugasan audit supaya lebih maksimal dalam mendapatkan temuan audit, serta menilai kewajaran sebuah laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku di Indonesia. Keahlian dan keterampilan dalam diri seorang auditor akan memungkinkan pekerjaan lebih cepat selesai serta memiliki hasil yang berkualitas.

Pendidikan

Pendidikan akuntansi tidak terlepas dari peran seorang pendidik yang menjadikan anak didiknya memiliki tingkat pendidikan baik sesuai dengan standar akuntansi. Elemen penting dalam pendidikan akuntansi adalah sekularisasi yang menjadi peran bagi pendidik (Yudistira, 2019). Sebelum membimbing mahasiswa untuk memahami akuntansi yang seimbang dalam kecerdasan, pendidik harus menyadari bahwa pendidikan akuntansi membutuhkan penyatuan dari berbagai kecerdasan. Metode pembelajaran dan paradigma yang digunakan pendidik juga sangat berperan dalam membentuk pemahaman mahasiswa. Oleh karenanya, pendidik harus mempunyai kesadaran bahwa dalam memberikan ilmu kepada mahasiswa harus menggunakan kolaborasi metode dari berbagai macam metode dan paradigma agar dapat dicapainya pendidikan akuntansi yang seimbang (Rahma, 2022).

Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah metode pembinaan keterampilan yang diperlukan karyawan supaya dapat sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam menjalankan tugasnya (Iswahyuni & Yetti Iswahyuni, 2018) Program pelatihan dimaksudkan



untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*) (Iswahyuni & Yetti Iswahyuni, 2018). Kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidak-cocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Program-program pelatihan biasanya diusulkan sebagai solusi untuk penyimpangan-penyimpangan tersebut. *Training* merupakan pengenalan cara pekerjaan tertentu, sedang bagi karyawan lama bertujuan untuk meningkatkan kinerja pada pekerjaan yang dipegangnya saat ini. Untuk pegawai lama, *training* selain digunakan untuk meningkatkan ketrampilan, keahlian dan kecakapan untuk menangani pekerjaan-pekerjaan saat ini. Pelatihan diukur dengan banyaknya auditor mengikuti program pelatihan (frekwensi pelatihan), kemampuan mengenal tugas. Pelatihan disini dapat berupa kegiatan-kegiatan, seperti: seminar, simposium, lokakarya, dan kegiatan penunjang ketrampilan lainnya setelah auditor bekerja di KAP. Selain kegiatan-kegiatan tersebut, pengarahan yang diberikan oleh auditor senior kepada auditor pemula (junior) juga dapat dianggap sebagai salah satu bentuk pelatihan.

Pengalaman Auditor

Pengalaman yang lebih banyak akan menjadikan seorang auditor memiliki pengetahuan yang lebih baik, perbedaan tersebut dapat diindikasikan dengan perbandingan auditor berdasarkan pada pengalamannya yang memiliki perbedaan (Susanto et al., 2021). Kesalahan penyajian dari pihak manajemen akan mudah ditemukan oleh auditor dengan pengalaman yang lebih banyak (Nirmala, 2013). Pengalaman dan pemahaman dari seorang auditor akan membantu dalam pelaksanaan prosedur audit, sehingga lebih efisien dan efektif dalam waktu dan pelaksanaan auditnya, serta kemampuan dalam menindaklanjuti sebuah temuan audit. Pengalaman auditor ditandai dengan lamanya bekerja menjadi auditor, jumlah penugasan audit, bidang perusahaan yang di audit dan lama pengerjaan audit untuk satu buah klien (Merici et al., 2014).

Pendidikan Profesi

Pendidikan profesi akuntansi merupakan standar yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang auditor, dimana seorang auditor memiliki kewajiban untuk mengikuti kegiatan pendidikan profesi berkelanjutan yang diselenggarakan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) (IAPI, 2011). Berdasarkan aturan yang diberikan oleh IAPI, seorang auditor yang telah terdaftar wajib mengikuti kegiatan pendidikan pelatihan berkelanjutan minimal sebanyak 30 SKP dengan berbagai macam tema yang wajib dan tidak wajib.

Teknik Analisis

Penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Sebelum dianalisis pengaruh dan signifikansi, akan diuji dengan uji kualitas data seperti uji asumsi klasik, uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji hipotesis menggunakan uji signifikansi parameter individual dan uji signifikansi simultan (uji F). uji validitas adalah uji yang berfungsi untuk menilai sebuah variabel valid atau tidak dalam sebuah kuesioner (Ghozali, 2012). Untuk Uji reliabilitas berfungsi untuk menilai sebuah kuesioner yang menjadi indikator untuk menjadikan penilaian sebuah variabel menjadi reliabel dan handal. Uji



statistik t menunjukkan seberapa jauh sebuah variabel penjelas atau independen dengan menjelaskan variabel dependennya (Sugiyono, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner responden kepada Kantor Akuntan Publik yang berada di DKI Jakarta dan Surabaya, sebanyak 200 responden, jumlah responden yang mengisikan sebanyak 200 responden, dan untuk kuesioner yang dapat dilakukan olah data sebanyak 185, atau 92,5% dari jumlah kuesioner yang disebarkan. Jika dikategorikan sesuai jenis kelamin jumlah laki-laki yang mengisikan kuesioner sebanyak 82 orang dan perempuan sebanyak 108 orang. Untuk ukuran usia yang mendominasi adalah usia dibawah 25 tahun dengan jumlah 100 orang atau mencapai 54,1% dari jumlah keseluruhan auditor yang mengisikan kuesioner dimana sebagian besar memiliki jabatan junior auditor yang mencapai 117 orang atau 63,2%.

Statistik Deskriptif

Hasil perhitungan statistika deskriptif menunjukkan variabel pendidikan formal dengan nilai minimal 25 mndapatkna nilai maksimal adalah 40 dengan rata-rata nilai sebesar 34,42 dan standar deviasi 3,010. Untuk variabel pelatihan auditor mendapatkan nilai minimum sebesar 38 dengan nilai maksimal 60, dengan rata-rata sebesar 50,82 dan standar deviasi sebesar 4,679. Pada variabel ketiga yaitu pengalaman auditor memiliki nilai minimal sebesar 12, dengan nilai maksimal 20, untuk rata-rata sebesar 17,62 dengan standar deviasi sebesar 2,013. Pada variabel keempat yaitu pendidikan profesi auditor memiliki nilai minimum sebesar 29 serta nilai maksimal sebesar 55 dengan nilai rata-rata sebesar 41,87 dan standar deviasi sebesar 6,441.

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengetahui setiap item pernyataan valid atau tidak. Jika dilihat di dalam r hitung jika dilihat dari hasil uji SPSS pada *corrected item-total correlation* dan r tabel dapat diperoleh dengan nilai df ($n-2$) atau jumlah sampel sebanyak 185 di eliminasi 2 menjadi 183 dengan r tabel adalah 0,1443. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25, dimana setiap item pernyataan dari variabel pendidikan formal (x_1), pelatihan (x_2), pengalaman audit (x_3) dan pendidikan profesi (x_4) dengan r_{hitung} memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan r_{tabel} , sehingga kesimpulan yang diambil setiap variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (Apsari & Gayatri, 2018). Jadi jika nilai cronbach alphanya lebih kecil dari 0,60 maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan tidak reliabel. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Pendidikan Formal (X_1), Pelatihan (X_2), Penngalaman Auditor (X_3), Pendidikan Profesional (X_4), dan Kompetensi Auditor (Y) dapat dinyatakan reliabel dikarenakan nilai cronbach alpha untuk semua variabel sudah $> 0,60$.



Uji Asumsi Klasik

Metode *One Sample* Kolmogorov-Smirnov diperoleh hasil *unstandardized residual* dengan nilai *Asymp. Sig* sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikoleniaritas

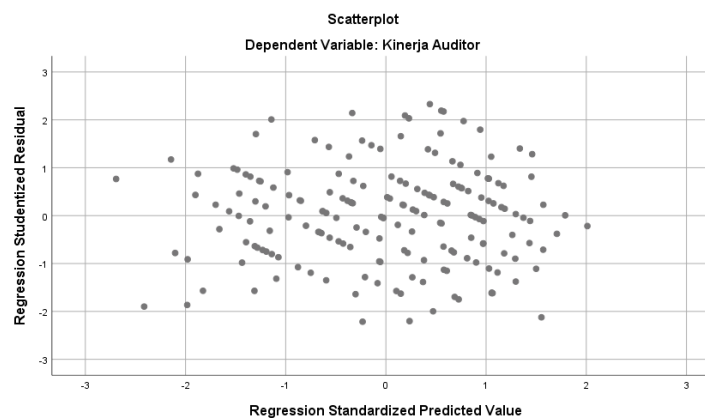
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pendidikan Formal	.645	1.551
Pelatihan Auditor	.541	1.849
Pengalaman Auditor	.612	1.634
Pendidikan Profesi	.759	1.318

Sumber: Data di olah dari SPSS (2023)

Hasil perhitungan menunjukkan nilai *tolerance* dari semua variabel $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , diantaranya pada variabel etika profesi untuk nilai *tolerance* sebesar 0,645 dan *VIF* sebesar 1,551, variabel pendidikan untuk nilai *tolerance* sebesar 0,541 dan *VIF* sebesar 1,849, selanjutnya variabel pengalaman untuk nilai *tolerance* sebesar 0,612 dan nilai *VIF* sebesar 1,634, dan variabel skeptisme auditor untuk nilai *tolerance* sebesar 0,759 dan nilai *VIF* sebesar 1,318. Oleh karena itu, model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Hetersokedastisitas Scatterplot



Sumber : Data di olah dari SPSS (2023)

Model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dengan alasan titik-titik tersebar di bawah dan atas serta sekitar angka 'nol'. Penelitian ini juga menggunakan uji Glejser. Apabila nilai *Sig* $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. diketahui bahwa nilai *sig.* X1 (pendidikan formal) sebesar 0,419, X2 (pelatihan) sebesar 0,748, X3 (Pengalaman auditor) sebesar 0,507 dan X4 (pendidikan profesi) sebesar 0,582. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel $> 0,05$, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.



Hasil dan Pembahasan

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.742	2.042		1.832	.069
Etika Profesi	.195	.066	.195	2.970	.003
Pendidikan	.119	.046	.183	2.566	.011
Pengalaman	.512	.101	.341	5.078	.000
Skeptisme Auditor	.087	.028	.186	3.075	.002

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2023)

Nilai t pada variabel pendidikan formal yakni sebesar $2,970 > t$ tabel yakni $1,9732$ dan nilai signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil tersebut memberikan hasil bahwa pendidikan formal yang ditempuh oleh seorang auditor ketika di perguruan tinggi dengan jurusan akuntansi mereka akan mendapatkan pembelajaran mengenai auditing yang terbagi menjadi auditing 1 dan auditing 2. Sehingga secara teori mereka memiliki kemampuan dasar untuk pemahaman auditing, prosedur audit, program audit dan tata cara proses audit dalam penentuan materialitas. Jika secara teori sudah terpenuhi maka untuk menjalankan praktik audit akan lebih mudah dan akan menjadikan kompetensi seorang auditor akan meningkat. Sesuai dengan teori *Person Job Fit* maka akan menempatkan seorang *fresh graduate* dari lulusan perguruan tinggi akan memiliki kemampuan dalam menjalankan penugasan audit. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Whardana (2015) bahwa pendidikan formal akan menambahkan kemampuan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang akan menjadikan lulusan yang berkualitas. Sesuai dengan teori *Person Job Fit* akan menjadikan lebih tepat.

Nilai t pada variabel pelatihan auditor yakni sebesar $2.566 > t$ tabel yakni $1,9732$ dan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, sehingga variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Untuk menjadi seorang auditor yang memiliki kompetensi yang cukup, diperlukan pelatihan yang cukup, dengan metode pelatihan sekaligus dengan praktik merupakan sebuah kegiatan yang akan meningkatkan kompetensi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanti (2013), dimana pada penelitian tersebut auditor yang menjalani sebuah tahap pelatihan akan sangat minim dari kekeliruan dan kesalahan atas pekerjaan yang dilakukan.

Nilai t pada variabel pengalaman auditor yakni sebesar $5.078 > t$ tabel yakni $1,9732$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, sehingga variabel pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sesuai dengan hasil penelitian Sihombing et al.(2021) dan Hanjani (2014), yaitu semakin banyak seorang auditor mendapatkan penugasan audit maka akan sangat mumpuni dalam bidangnya. Selain itu, dengan pengalaman penugasan audit yang banyak akan menjadikan seorang auditor dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan lebih mudah dalam menemukan adanya kesalahan dalam penyajian laporan keuangan. Sesuai dengan teori *Person Job-fit*, auditor



dengan pengalaman yang baik akan banyak mendapatkan penugasan, dan seiring peningkatan pengalaman, jenis bidang auditnya pun akan bertambah.

Nilai t pada variabel pendidikan auditor yakni sebesar $3.075 > t$ tabel yakni $1,9732$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima, sehingga variabel skeptisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Pendidikan profesi berkelanjutan yang diselenggarakan oleh IAPI, pada dasarnya memiliki tujuan untuk menerapkan standar keuangan, perubahan peraturan dan juga peningkat kompetensi dari seorang auditor. Oleh karena itu, IAPI memberikan standar minimum yang harus diikuti oleh masing-masing akuntan publik untuk mengikuti pendidikan profesional berkelanjutan tersebut. Sangat erat kaitannya dengan teori person job-fit, dimana seorang auditor dengan telah mengukuti pendidikan profesional berkelanjutan akan mendapatkan sertifikat, dan memiliki surat izin ketika telah menjalani pendidikan profesional berkelanjutan.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	842.968	4	210.742	45.403	.000 ^b
Residual	835.486	180	4.642		
Total	1678.454	184			

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian di atas, menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel serta tingkat signifikansinya lebih kecil dari $0,05$. F tabel diperoleh dari $df_1 = k-1$ yakni 4 , dan df_2 diperoleh dari $n-k$ yakni 180 , sehingga diketahui f tabel sebesar $2,42$. Karena tingkat signifikansinya $0,000$ yang artinya lebih kecil dari $0,05$ dan nilai f hitung 45.403 lebih besar dari $2,42$ maka dapat disimpulkan pendidikan formal, pelatihan auditor, pengalaman auditor dan pendidikan profesi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal, pelatihan auditor, pengalaman auditor dan pendidikan profesi akan menjadikan kompetensi seorang auditor meningkat lebih baik. Pada dasarnya kompetensi seorang auditor merupakan syarat dasar untuk seorang auditor dapat menyelesaikan setiap pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian memberikan kesimpulan, yang pertama adalah pendidikan formal yang diselesaikan oleh auditor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi auditor karena pada dasarnya untuk menjadi seorang auditor syarat dasarnya adalah telah mengikuti pendidikan formal diploma tiga atau strata satu. Pada pelatihan auditor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi seorang auditor, dimana pelatihan tersebut dapat mengikuti sejenis dengan diklat, pelatihan non-formal atau kursus dalam rangka peningkatan kemampuan auditor. Kemudian pengalaman auditor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi dari auditor, karena kemampuan dari seorang auditor akan bertumbuh dengan pengalaman yang semakin banyak dan jam terbang yang mencukupi. Pendidikan profesi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi auditor, dengan adanya pendidikan profesi yang diadakan oleh lembaga yang menaungi auditor di Indonesia supaya selalu update



dalam dunia akuntansi dan auditing. Untuk pengujian simultan untuk setiap variabel pendidikan formal, pelatihan, pengalaman auditor dan pendidikan profesi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi seorang auditor.

Kompetensi dalam diri seorang auditor, ditempuh dengan banyaknya faktor yang memengaruhinya, seiring berjalannya waktu akan meningkatkan kompetensi seorang auditor. Dalam penelitian ini hanya sebagian kecil dari faktor yang memengaruhi kompetensi seorang auditor. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjadikan faktor lain menjadi sebuah variabel yang berpengaruh terhadap kompetensi auditor, seperti skeptisme auditor, *due profesional care*, dan obyektivitas serta faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M., Pj., Monks- Knoers P; Haditono, S. R. (2002). *Psikologi Perkembangan; Pengantar dalam berbagai Bagiannya*. Gajah Mada University Press.
- Abdelmoula, L. (2022). *Impact Of Auditor's Competence , Independence And Reputation On The Joint- Audit Quality : The Tunisian Context*. July 2020.
- Agoes, S. (2017). *Auditing : Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik* (Buku 1 Edisi). Salemba Empat.
- Apsari, N. N. S., & Gayatri. (2018). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pegalaman Kerja, dan Pemahaman Good Governance pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 24(1). <https://doi.org/10.33140/tapi1>
- Arens, A. A. . R. J. E. M. S. B. (2014). *Auditing and Assurance Services* (15th Editi). Pearson Education Limited.
- Cable, D. M., & Derue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 875–884.
- Comitte, A. F. A. S. (2000). Commentary: SEC Auditor Independence Requirements. *Accounting Horizons*, 15(4 December 2001), 371–386.
- Dahlan, A. (2013). Analisis Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Independensi Auditor dan Kualitas Audit. *Tesis, Universitas Hasanuddin*, 13–23, 1–120. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/35512>
- Dea, M. H. (2013). *The Effect Of Auditor Experience And Professional Judgment Towards Quality Of Audit Evidence Collected (Study about CPA Firm in South Jakarta)*. 1–126.
- Farzaneh, Jaleh;Dehghanpour Farashah, Ali;Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB : The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Emerald Group Publishing Limited; Mcb University Press LTD*, 43(5), 672–691. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0118>
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. UNDIP.
- Haier. (2002). *Statistik II*. Elex Media Komputindo.



- Hanjani, A. (2014). Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman Auditor, Fee Audit, Dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi pada Auditor KAP di Semarang). *Diponegoro Journal Of Accounting*, 3(2), 2337–3806. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Haryanti, C. S. (2013). PENGARUH PENGALAMAN DAN PELATIHAN AUDITOR TERHADAP STRUKTUR PENGETAHUAN TENTANG KEKELIRUAN AUDITOR. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 123(10), 2176–2181. <https://shodhganga.inflibnet.ac.in/jspui/handle/10603/7385>
- IAPI. (2011). Standar Profesional Akuntan Publik 2011 No 1 Tentang Standar Audit. In 1 (q). IAPI.
- Ishak, M. (2018). the Effect of Auditor Experience, Workload and Motivation Auditor on Audit Quality in Financial and Development Supervisory Board South of Sulawesi. *International Journal of Economics Management and Social Science*, 1(2), 85–95. <https://doi.org/https://doi.org/10.32484/ijemss.v1i2.15>
- Iswahyuni, Y., & Yetti Iswahyuni. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK OLEH MAHASISWA PROGRAM STUDI AKUNTANSI STIE AKA SEMARANG. *Jurnal Akuntansi*, 5(1 Januari), 1–12. <https://ejournal.lppmunsera.org/index.php/Akuntansi/article/view/501>
- Karnisa, D. A. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit dengan Motivasi dan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi*, 1–89.
- Karnisa, D. A., & Chariri, A. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit dengan Motivasi dan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta). *DIPONEGORO JOURNAL OF ECONOMICS*, 4(2), 1–9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>
- Kristof-Brown, Any L.; Zimmerman, Ryan D.; Johnson, E. D. (2005). CONSEQUENCES OF INDIVIDUALS' FIT AT WORK: A META-ANALYSIS OF PERSON-JOB, PERSON-ORGANIZATION, PERSON-GROUP, AND PERSON-SUPERVISOR FIT. *Journal Personnel Psychology*, 52(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lubis, R. H. (2017). *Pengantar Akuntansi Jasa* (1st ed.). Gavamedia.
- Marentek, A., Walukow, I., & Tangon, J. N. (2015). Pelatihan dan pengembangan Uji Kompetensi Teknisi Akuntansi memenuhi Standar Mutual Recognition Agreement. *Prosiding SNAPP 2016 Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 757–761.
- Merici, C. A., Halim, A., & Wulandari, R. (2014). Pengaruh Skeptisisme Profesional, Pengalaman Audit, Keahlian Audit, Independensi, Dan Kompetensi Terhadap Ketepatan Pemberian Opini Auditor Pada Kap Kota Malang. *Jurnal Akuntansi & Manajemen*, 1–13.



- Mulyadi. (2017). *Sistem Akuntansi* (Edisi Keem). Salemba Empat.
- Nirmala, R. P. A. (2013). Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care, Akuntabilitas, Kompleksitas Audit, Dan Time Budget Pressure Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor Kap Di Jawa Tengah Dan DIY). *Universitas Diponegoro Semarang*.
<http://eprints.undip.ac.id/39989/1/NIRMALA.pdf>
- Rahma, I. (2022). Sosialisasi Profesi Akuntansi Dalam Memasuki Dunia Kerja Pada Siswa Kelas Xii Smkn 4 Kota Serang. *ABDIKARYA: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 4(2), 54–60.
<https://doi.org/10.47080/abdikarya.v4i2.2113>
- Robbins, S., P.; Judge, T. (2015). *Organizational Behavior* (Fifteenth). Prentice-Hall Inc.
- Sekiguchi, T. (2004). The Role of Different Types of Persons-Organization Fit in Japanese Recruiters' Judgments of Applicant Qualifications: An Experimental Policy-Capturing Investigation. *産業・組織心理学研究*, 17(2), 51–63.
<http://ci.nii.ac.jp/naid/40006244067/>
- Sihombing, S., Simanjuntak, M. O., Sinaga, R., & Wulandari, B. (2021). Pengaruh Kompetensi Auditor, Independensi Auditor, Pengalaman Auditor Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Pada *Jurnal Ilmiah MEA ...*, 5(2), 651–666.
<http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1122>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Alfabeta.
- Sunyoto, Y. (2020). Auditor's experience, professional commitment, and knowledge on financial audit performance in indonesia. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(2), 191–199.
<https://doi.org/10.35808/ijeba/451>
- Susanto, V., Everrell, J., Marsetio, N. C., & Hadi, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa S1 Akuntansi Sebagai Akuntan Publik. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, Dan Akuntansi*, 13(2), 149–179. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v13i2.2627>
- Whardana, A. (2015). Strategi Digital Marketing dan Implikasinya Pada Keunggulan Bersaing UMKdi Indonesia. *In Seminar Nasional Keuangan Dan Bisnis IV*.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yudistira. (2019). Pendidikan Akuntansi Sebagai Pembentuk Kecerdasan Intelektual, Emosional Dan Spiritual Mahasiswa Dalam Memahami Akuntansi: Studi Fenomenologis. *Jurnal STKIP PGRI Tulungagung, Vol 4 No 2*, 50–60.