MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

PENGARUH PENDIDIKAN FORMAL, PENGALAMAN KERJA, INDEPENDENSI, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DKI JAKARTA

Sandro Elmanda[1], Zahara[2], Sukartini[3]
Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Padang

Email: sandroelmanda1@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of formal education, work experience, independence, and professionalism on auditor performance at public accounting firms in DKI Jakarta. Data were collected through a questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS version 27. The results show that all four variables have a positive and significant effect on auditor performance, both partially and simultaneously. Among respondents who are predominantly junior auditors, performance is driven more by professionalism and formal education than by independence, although independence remains significant. This study extends attribution theory to auditors in a high-pressure setting and provides a basis for public accounting firm management and IAPI in developing auditors.

***Keywords**: formal education; work experience; independence; professionalism; auditor performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pendidikan formal, pengalaman kerja, independensi, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di DKI Jakarta. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, baik secara parsial maupun simultan. Pada responden yang didominasi auditor junior, kinerja lebih banyak didorong oleh profesionalisme dan pendidikan formal dibandingkan independensi, meskipun independensi tetap berpengaruh signifikan. Penelitian ini memperluas teori atribusi pada konteks auditor dengan tekanan kerja tinggi serta menjadi dasar bagi pimpinan KAP dan IAPI dalam mengembangkan auditor.

Kata kunci: pendidikan formal; pengalaman kerja; independensi; profesionalisme; kinerja auditor

Article History
Received: November 2026
Reviewed: November 2026
Published: November 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

PENDAHULUAN

Kepercayaan pelaku pasar modal, kreditor, dan pemangku kepentingan lain terhadap laporan keuangan bertumpu pada opini akuntan publik independen melalui Kantor Akuntan Publik (KAP). Menurut IAPI (2026), terdapat 352 KAP aktif di Indonesia, 281 di antaranya berada di DKI Jakarta. Jumlah akuntan publik aktif hanya 1.464 orang pada tahun 2023, sehingga rasionya terhadap penduduk mencapai 1:121.792 (GoodStats, 2025). Guru Besar Akuntansi Universitas Pelita Harapan menilai pertumbuhan akuntan publik dan KAP belum sebanding

dengan pertumbuhan ekonomi nasional (Liputan6.com, 2023). Ketimpangan ini membuat setiap auditor menangani lebih banyak penugasan dalam waktu terbatas, sehingga kinerja auditor menjadi isu yang menyangkut kredibilitas pelaporan keuangan nasional.

DKI Jakarta memiliki konsentrasi KAP terbesar dan auditornya umumnya menangani klien berskala besar, transaksi lintas sektor yang kompleks, serta tenggat pelaporan emiten yang ketat. Urgensi kajian ini tampak dari kasus kegagalan audit: izin Akuntan Publik Kasner Sirumapea dari KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan dibekukan 12 bulan karena pelanggaran standar audit atas laporan keuangan PT Garuda Indonesia Tbk tahun buku 2018 (PPPK Kementerian Keuangan, 2019), dan OJK membekukan Surat Tanda Terdaftar akuntan publik dari KAP Purwantono, Sungkoro dan Surja terkait PT Hanson International Tbk (CNBC, 2023).

Penelitian terdahulu tentang determinan kinerja auditor menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Pendidikan formal berpengaruh positif menurut Wahyuni (2024), Wintari et al. (2022), Maharani & Indrati (2025), dan Limbong et al. (2019), tetapi tidak berpengaruh menurut Napitupulu & Hermawan (2020) dan Zagoto & Hayati (2020). Pengalaman kerja berpengaruh positif menurut Oktayana et al. (2021), Hariyanti & Mustikawati (2018), dan Limbong et al. (2019), tetapi tidak berpengaruh menurut Wahyuni (2024), Wintari et al. (2022), dan Tumanggor et al. (2025). Independensi berpengaruh menurut Wahyuni (2024), Wintari et al. (2022), dan Aziz & Maghfiroh (2025), namun tidak menurut Nugraha (2019) serta Fachruddin & Rangkuti (2019). Profesionalisme berpengaruh menurut Pertiwi et al. (2021) dan Badewin & Ruzita (2018), tetapi tidak menurut Ultasia & Andini (2022) serta Oktayana et al. (2021).

Penelitian ini mengisi dua kesenjangan. Pertama, kesenjangan hasil (inconsistency gap) pada keempat variabel tersebut. Kedua, kesenjangan model (model gap): kombinasi keempat variabel secara simultan pernah diuji Limbong et al. (2019) di Kota Medan, sedangkan studi lain cenderung memadukan variabel berbeda dan belum banyak yang menguji kombinasi ini pada KAP di DKI Jakarta. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian ulang model Limbong et al. (2019) pada konteks Jakarta yang tekanan kerjanya lebih tinggi. Tujuannya adalah menganalisis pengaruh pendidikan formal, pengalaman kerja, independensi, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor secara parsial dan simultan.

Tinjauan Pustaka

Teori Atribusi

Teori atribusi dikemukakan Heider (1958, dalam Schmitt, 2014) dan menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh penyebab internal (kemampuan, pengetahuan, pengalaman, sikap, nilai) dan penyebab eksternal (lingkungan kerja, tekanan organisasi, kondisi situasional). Dalam penelitian ini pendidikan formal, pengalaman kerja, independensi, dan profesionalisme diposisikan sebagai atribusi internal auditor yang membentuk perilaku kerja dan, pada akhirnya, kinerjanya.

Kinerja Auditor

Wahyuni (2024) mendefinisikan kinerja auditor sebagai daya upaya auditor mencapai program yang telah disusun serta visi dan misi organisasi. Wintari et al. (2022) memandangnya sebagai kapasitas auditor menghasilkan temuan, evaluasi, dan keluaran nyata dari kegiatan audit, yang ditandai ketepatan mendeteksi kesalahan dan penyajian hasil pemeriksaan yang objektif. Dimensinya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu (Wahyuni, 2024).

Pendidikan Formal, Pengalaman Kerja, Independensi, dan Profesionalisme

Pendidikan formal adalah proses sistematis mempelajari teori untuk mengembangkan kemampuan, sikap, dan perilaku sehingga meningkatkan kinerja (Wahyuni, 2024), dengan dimensi pendidikan formal dan pelatihan auditor. Pengalaman kerja adalah pembentukan pengetahuan dari pekerjaan yang dipengaruhi lamanya masa kerja dan banyaknya tugas pemeriksaan (Wahyuni, 2024; Hariyanti & Mustikawati, 2018; Limbong et al., 2019). Independensi adalah sikap tidak berpihak, tidak berada di bawah tekanan, dan tidak bergantung pada kepentingan pihak tertentu (Wahyuni, 2024; Trisnaningsih, 2007), yang mencakup independensi dalam fakta, penampilan, dan keahlian. Profesionalisme adalah perilaku, kepakaran, dan kualitas diri dalam menjalankan profesi sesuai standar (Badewin & Ruzita, 2018), dengan indikator etika profesi, hubungan dengan sesama profesi, kewajiban sosial, dan kemandirian.

Pengembangan Hipotesis

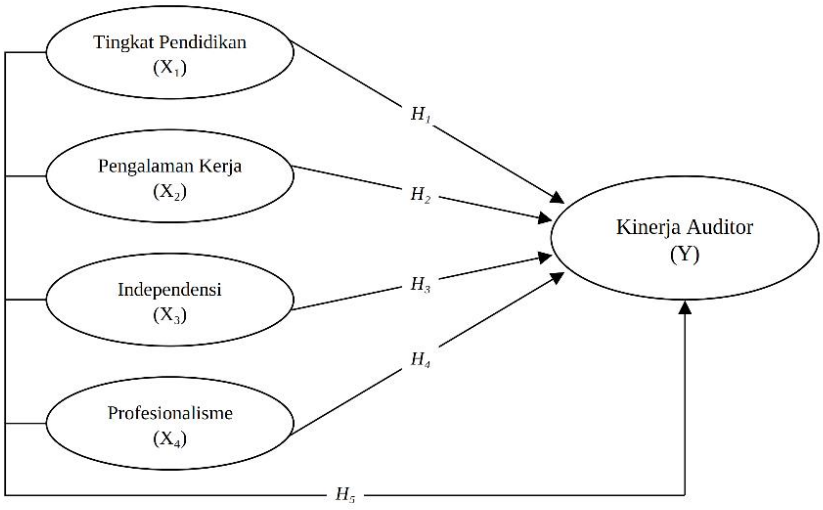
Auditor berpendidikan formal memadai memiliki kerangka berpikir yang lebih sistematis dalam menilai risiko dan bukti audit. Namun temuan terdahulu beragam (Wahyuni, 2024; Limbong et al., 2019; Zagoto & Hayati, 2020). Pengalaman kerja mempertajam kemampuan mengenali pola kesalahan, tetapi hasil empirisnya juga bertentangan (Oktayana et al., 2021; Tumanggor et al., 2025). Independensi menjaga objektivitas penilaian (Aziz & Maghfiroh, 2025), tetapi tidak selalu terbukti berpengaruh (Nugraha, 2019). Profesionalisme mendorong kecermatan dan kepatuhan pada standar, namun hasil studi terdahulu juga tidak seragam (Pertiwi et al., 2021; Ultasia & Andini, 2022). Dengan dasar ini dirumuskan hipotesis berikut:

- **H1**: Pendidikan formal berpengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di DKI Jakarta.
- **H2**: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di DKI Jakarta.
- **H3**: Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di DKI Jakarta.
- **H4**: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di DKI Jakarta.
- **H5**: Pendidikan formal, pengalaman kerja, independensi, dan profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di DKI Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasinya adalah auditor (junior, senior, supervisor, manajer, partner) pada KAP aktif di DKI Jakarta; IAPI (2026) mencatat 281 KAP. Sampel ditentukan dengan purposive sampling (Sugiyono, 2013) menurut tiga kriteria: (1) bekerja aktif pada KAP berizin di DKI Jakarta, (2) terlibat langsung dalam penugasan audit, dan (3) berpengalaman audit minimal 6 bulan. Mengacu pada Hair et al. (2019), sampel minimum adalah 115 responden.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Pengumpulan Data dan Pengukuran Variabel

Data primer dikumpulkan lewat kuesioner daring (Google Form) yang disebar melalui email, WhatsApp, Instagram, serta jaringan alumni dan asosiasi profesi, menggunakan skala Likert 4 poin. Operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Jumlah Item	Sumber
Kinerja Auditor (Y)	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu	5	Wahyuni (2024)
Pendidikan Formal (X1)	Pendidikan formal, pelatihan auditor	5	Wahyuni (2024)
Pengalaman Kerja (X2)	Banyaknya tugas pemeriksaan, banyaknya jenis perusahaan yang diaudit	3	Wahyuni (2024)
Independensi (X3)	Independensi dalam fakta, penampilan, dan keahlian	5	Wahyuni (2024)
Profesionalisme (X4)	Etika profesi, hubungan sesama profesi, kewajiban sosial, kemandirian	5	Badewin (2018)

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan dengan IBM SPSS 27 melalui statistik deskriptif, uji validitas (korelasi Pearson), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha, batas > 0,70; Ghozali, 2018), uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas dengan Tolerance dan VIF, heteroskedastisitas Glejser), serta regresi linear berganda dengan model:

$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + \varepsilon$

dengan Y = kinerja auditor, X1 = pendidikan formal, X2 = pengalaman kerja, X3 = independensi, X4 = profesionalisme. Hipotesis diuji dengan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (Adjusted R^2) pada taraf signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Karakteristik Responden (N = 129)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	68	52,7%
	Perempuan	61	47,3%
Usia	≤ 25 tahun	49	38,0%
	26–30 tahun	49	38,0%
	31–35 tahun	17	13,2%
	> 35 tahun	14	10,8%
Pendidikan terakhir	D3	24	18,6%
	D4/S1	99	76,8%
	S2	6	4,6%
Jabatan	Junior auditor	88	68,2%
	Senior auditor	33	25,6%
	Supervisor	3	2,3%
	Manajer	1	0,8%
	Partner	4	3,1%
Lama bekerja	6 bulan–2 tahun	62	48,1%
	3–5 tahun	32	24,8%
	6–8 tahun	28	21,7%
	> 9 tahun	7	5,4%

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Sebagian besar responden adalah auditor junior (68,2%) berpendidikan D4/S1 (76,8%) dengan masa kerja awal hingga menengah, sehingga responden mewakili auditor yang terlibat langsung dalam pelaksanaan audit di lapangan.

Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif dari penelitian ini yang meliputi nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata *(mean)*, dan standar deviasi untuk setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Maks	Mean	Std. Deviation
Kinerja Auditor (Y)	10	20	16,08	2,674
Pendidikan Formal (X1)	5	20	15,52	3,158
Pengalaman Kerja (X2)	3	12	9,59	1,951
Independensi (X3)	9	20	15,98	3,166
Profesionalisme (X4)	8	20	15,98	3,155

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berdasarkan rentang interval (Sugiyono, 2013) dengan empat kategori, yaitu interval 3,75 untuk variabel dengan 5 item dan 2,25 untuk pengalaman kerja (3 item), rata-rata kelima variabel berada pada kategori Tinggi. Artinya, responden menilai kinerja, pendidikan formal, pengalaman kerja, independensi, dan profesionalismenya secara umum tinggi. Perlu dicatat bahwa data bersifat persepsi diri *(self-report)*.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

Uji Kualitas Instrumen

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji tingkat konsistensi instrumen penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel penelitian memiliki nilai rhitung lebih besar daripada rtabel. Seluruh 23 butir pernyataan valid: koefisien korelasi Pearson berkisar 0,759 hingga 0,902 dengan signifikansi < 0,001 (Tabel 4).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. 2 Tailed	Keterangan
1		Kinerja Auditor		
	Y1	0,882	<0,001	Valid
	Y2	0,864	<0,001	Valid
	Y3	0,883	<0,001	Valid
	Y4	0,855	<0,001	Valid
	Y5	0,812	<0,001	Valid
2		Pendidikan Formal		
	X1.1	0,800	<0,001	Valid
	X1.2	0,759	<0,001	Valid
	X1.3	0,792	<0,001	Valid
	X1.4	0,817	<0,001	Valid
	X1.5	0,819	<0,001	Valid
3		Pengalaman Kerja		
	X2.1	0,866	<0,001	Valid
	X2.2	0,832	<0,001	Valid
	X2.3	0,845	<0,001	Valid
4		Independensi		
	X3.1	0,893	<0,001	Valid
	X3.2	0,902	<0,001	Valid
	X3.3	0,857	<0,001	Valid
	X3.4	0,874	<0,001	Valid
	X3.5	0,855	<0,001	Valid
5		Profesionalisme		
	X4.1	0,837	<0,001	Valid
	X4.2	0,851	<0,001	Valid
	X4.3	0,899	<0,001	Valid
	X4.4	0,900	<0,001	Valid
	X4.5	0,779	<0,001	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (Cronbach's Alpha > 0,70)seperti yang terlihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Auditor (Y)	0,911	Reliabel
Pendidikan Formal (X1)	0,857	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,803	Reliabel
Independensi (X3)	0,924	Reliabel
Profesionalisme (X4)	0,907	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 4 dan Tabel 5 di atas terlihat bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid sehingga mampu mengukur variabel penelitian secara tepat, dan instrumen penelitian juga dinyatakan reliabel karena memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen variabel penelitian layak digunakan dalam analisis selanjutnya untuk regresi liner berganda.Analisis regresi linear berganda memerlukan beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar model yang dihasilkan bersifat tidak bias dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Oleh karena itu, sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, yang dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan menghasilkan estimasi yang tidak bias, konsisten, dan efisien (*Best Linear Unbiased Estimator*/BLUE). Pengujian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Indikator	Kriteria	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	Nilai Sig. (Kolmogorov-Smirnov)	Sig. > 0,05	0,200	Berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas	Tolerance	> 0,10	> 0,10	Tidak terjadi multikolinearitas
	VIF	< 10	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	Nilai Sig. (Glejser)	Sig. > 0,05	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 6 di atas hasil Uji Kolmogorov-Smirnov terhadap residual menghasilkan Asymp. Sig. 0,200 (> 0,05) sehingga residual berdistribusi normal. Nilai Tolerance seluruh variabel (0,784–0,874) di atas 0,10 dan VIF (1,144–1,276) di bawah 10, sehingga tidak terdapat multikolinearitas. Uji Glejser menghasilkan signifikansi 1,000 (X1), 0,240 (X2), 0,131 (X3), dan 0,253 (X4), seluruhnya di atas 0,05, sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas. Model regresi memenuhi asumsi klasik.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

Hasil Regresi dan Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keputusan
(Konstanta)	1,282	1,093		1,173	0,243	
Pendidikan Formal	0,291	0,051	0,344	5,719	0,000	H1 diterima
Pengalaman Kerja	0,370	0,085	0,270	4,333	0,000	H2 diterima
Independensi	0,112	0,053	0,133	2,105	0,037	H3 diterima
Profesionalisme	0,309	0,054	0,365	5,749	0,000	H4 diterima

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Persamaan regresinya: **Y = 1,282 + 0,291X1 + 0,370X2 + 0,112X3 + 0,309X4 + ε**. Semua koefisien bernilai positif. Uji t menggunakan t tabel 1,979 (α = 5%, df = 124).

Tabel 8. Uji Simultan (F) dan Koefisien Determinasi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	556,960	4	139,240	48,193	0,000
Residual	358,264	124	2,889		
Total	915,225	128			

Sumber: Data diolah penulis, 2026

R = 0,780; R^2 = 0,609; Adjusted R^2 = 0,596. Nilai F hitung 48,193 melampaui F tabel 2,44 dengan signifikansi 0,000, sehingga H5 diterima. Keempat variabel menjelaskan 59,6% variasi kinerja auditor, sedangkan 40,4% dijelaskan faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pendidikan formal dan kinerja auditor (H1). Pendidikan formal berpengaruh positif dan signifikan (B = 0,291; t = 5,719; p < 0,001). Hasil ini sejalan dengan Teori Atribusi yang memandang pendidikan sebagai faktor internal pembekal pengetahuan, kemampuan analitis, dan pemahaman standar akuntansi serta auditing, dan konsisten dengan Wahyuni (2024), Wintari et al. (2022), Maharani & Indrati (2025), serta Limbong et al. (2019). Hasil ini berbeda dengan Napitupulu & Hermawan (2020) dan Zagoto & Hayati (2020). Perbedaan tersebut diduga berkaitan dengan konteks Jakarta yang kompleksitas klien dan tuntutan pelaporannya lebih tinggi, sehingga bekal pendidikan lebih menentukan; dugaan ini perlu diuji lebih lanjut. Indikator pelatihan auditor juga termasuk dalam konstruk ini, sehingga pengaruh yang terdeteksi tidak semata-mata berasal dari jenjang pendidikan.

Pengalaman kerja dan kinerja auditor (H2). Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan (B = 0,370; t = 4,333; p < 0,001), mendukung argumen bahwa akumulasi pengetahuan dan keahlian teknis dari banyaknya serta beragamnya penugasan membuat auditor lebih terampil mengenali kesalahan dan mengambil keputusan. Temuan ini konsisten dengan Oktayana et al. (2021), Hariyanti & Mustikawati (2018), dan Limbong et al. (2019), tetapi berlawanan dengan Wahyuni (2024), Wintari et al. (2022), dan Tumanggor et al. (2025). Perbedaan tersebut diduga terkait variasi klien dan lintas sektor yang dihadapi auditor di Jakarta.

Independensi dan kinerja auditor (H3). Independensi berpengaruh positif dan signifikan (B = 0,112; t = 2,105; p = 0,037). Auditor yang bebas dari tekanan dan kepentingan pribadi menilai bukti secara lebih objektif sesuai standar. Hasil ini sejalan dengan Wahyuni (2024), Wintari et al. (2022), Aziz & Maghfiroh (2025), Ultasia & Andini (2022), serta Suhayati & Dilyard (2024), dan berbeda dengan Nugraha (2019) serta Fachruddin & Rangkuti (2019). Pengaruh independensi paling kecil di antara keempat variabel (Beta = 0,133) dan signifikansinya paling dekat dengan batas 0,05, sehingga kesimpulannya perlu dibaca dengan hati-hati.

Profesionalisme dan kinerja auditor (H4). Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan (B = 0,309; t = 5,749; p < 0,001) dan memiliki koefisien terstandarisasi terbesar (Beta = 0,365). Komitmen pada etika profesi, tanggung jawab kepada pengguna laporan keuangan, dan kemandirian pertimbangan mendorong auditor bekerja lebih cermat dan sesuai standar. Hasil ini konsisten dengan Pertiwi et al. (2021) dan Badewin & Ruzita (2018), serta berbeda dengan Ultasia & Andini (2022) dan Oktayana et al. (2021).

Pengaruh simultan (H5). Keempat variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan (F = 48,193; p < 0,001) dengan Adjusted R^2 0,596, sehingga model tergolong kuat dalam menjelaskan kinerja auditor. Hasil ini sejalan dengan Wintari et al. (2022), Limbong et al. (2019), Hariyanti & Mustikawati (2018), Fachruddin & Rangkuti (2019), dan Nugraha (2019), meskipun kombinasi variabel yang diuji berbeda. Jika dilihat dari koefisien terstandarisasi, urutan kontribusi relatif adalah profesionalisme, pendidikan formal, pengalaman kerja, dan independensi. Koefisien tidak terstandarisasi sebaiknya tidak dipakai untuk membandingkan besar pengaruh antarvariabel karena pengalaman kerja diukur dengan 3 item sedangkan variabel lain 5 item.

Simpulan

Pendidikan formal, pengalaman kerja, independensi, dan profesionalisme masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada KAP di DKI Jakarta, dan secara simultan menjelaskan 59,6% variasi kinerja auditor. Profesionalisme dan pendidikan formal memberi kontribusi relatif terbesar, sedangkan independensi terkecil.

Implikasi

Secara teoretis, hasil ini memperkuat Teori Atribusi bahwa faktor internal auditor menentukan kinerjanya dan memberi bukti pada literatur yang hasilnya selama ini tidak konsisten. Secara praktis, KAP perlu: (1) mempertimbangkan latar belakang pendidikan dalam rekrutmen serta mendukung pendidikan lanjutan, PPAk, dan sertifikasi; (2) merancang penugasan lintas industri dan skala klien disertai coaching serta review berjenjang agar pengalaman menjadi sarana belajar; (3) memperkuat profesionalisme melalui pelatihan etika dan keteladanan partner serta manajer; dan (4) menjaga independensi melalui rotasi penugasan, pembatasan jasa non-audit yang berpotensi menimbulkan benturan kepentingan, dan mekanisme whistleblowing. Bagi IAPI dan regulator, hasil ini dapat menjadi masukan dalam merancang Pendidikan Profesional Berkelanjutan, penguatan kode etik, dan pengawasan mutu audit.

Keterbatasan

(1) Purposive sampling dan fokus pada DKI Jakarta membatasi generalisasi; responden juga didominasi auditor junior (68,2%). (2) Data bersifat self-report sehingga rentan terhadap bias kesesuaian sosial, terutama pada independensi dan profesionalisme. (3) Sebanyak 40,4%

variasi kinerja belum dijelaskan model. (4) Desain cross-sectional tidak menangkap dinamika antarwaktu.

Saran

Bagi KAP, disarankan mendorong peningkatan pendidikan, memperkaya variasi penugasan, dan membina profesionalisme secara berkelanjutan. Bagi auditor, disarankan terus mengembangkan kompetensi serta menjaga independensi dan etika profesi, termasuk saat menghadapi tekanan klien. Bagi peneliti berikutnya, disarankan memperluas wilayah, menambah variabel seperti motivasi kerja, kompleksitas tugas, komitmen organisasi, dan budaya organisasi, serta menggunakan desain longitudinal atau metode campuran.

DAFTAR PUSTAKA

Aziz, A., & Maghfiroh, S. (2025). Pengaruh Independensi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor di Moderasi Etika Auditor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, 12*(2), 989–1007.

Badewin, & Ruzita, Y. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, *7*(2), 1–16.

CNBC, I. (2023). *Sederet "daftar hitam" KAP OJK, ada yang tersandung MYRX*. CNBC Indonesia. https://www.cnbcindonesia.com/market/20230301084448-17-417824/

Fachruddin, W., & Rangkuti, E. R. (2019). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, *10*(1), 72–86

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9)*. Badan Peneribit Universitas Diponegoro.

GoodStats. (2025). *Jumlah akuntan publik di Indonesia, terbatas namun dibutuhkan*. GoodStats. https://goodstats.id/article/jumlah-akuntan-publik-di-indonesia-DP1dw

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th
ed.). Cengage.

Hariyanti, J. N., & Mustikawati, R. I. (2018). Pengaruh independensi, kompetensi,komitmen organisasi, pengalaman dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi*.

Institut Akuntan Publik Indonesia. (2026). *Direktori Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik 2026*. IAPI.

Limbong, L. A. V., Fransiska, N., & Gaol, N. L. (2019). Pengaruh independensi, profesionalisme, pendidikan formal dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan). *Jurnal Akrab Juara, 4*(1), 212–221.

Liputan6.com. (2023). *Guru besar akuntansi: Indonesia kekurangan akuntan publik*. https://www.liputan6.com/regional/read/5443669/

Maharani, M., & Indrati, M. (2025). Pengaruh sifat kepribadian dan pendidikan formal terhadap kinerja auditor. *Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi, 18*(1), 511–525.

Napitupulu, B. E., & Hermawan, F. (2020). Analisis pengaruh pendidikan formal akademik dan pengalaman kerja auditor terhadap kualitas audit. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research, 4*(2), 76–88.

Nugraha, J. S. (2019). *Pengaruh independensi, etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor (studi empiris pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta)*.

Oktayana, I. K., Sunarsih, N. M., & Pramesti, I. G. A. A. (2021). Pengaruh profesionalisme, akuntabilitas, pengalaman kerja, dan konflik peran terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal Karma (Karya Riset Mahasiswa Akuntansi), 1*(4).

Pertiwi, L. Z., Simorangkir, P., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, profesionalisme, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor, *2*(1), 550–565.

PPPK Kementerian Keuangan. (2019). *Ditemukan pelanggaran pada audit laporan keuangan Garuda, izin AP Kasner Sirumapea dibekukan*. https://pppk.kemenkeu.go.id/in/post/ditemukan-pelanggaran-pada-audit-laporan-keuangan-garuda

Schmitt, J. (2014). Attribution theory. *Wiley Encyclopedia of Management, 9*, 50–53. https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom090014

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suhayati, E., & Dilyard, J. (2024). Auditor rotation impact on auditor independence and its implication on auditor performance. *Journal of Eastern European and Central Asian Research, 11*(2), 253–262.

Trisnaningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

Tumanggor, G. L. S., Sidauruk, C. H., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2025). Pengaruh pengalaman kerja, budaya organisasi dan integritas karyawan terhadap kinerja auditor dan kinerja perusahaan dengan sertifikasi auditor sebagai variabel moderating. *Jurnal Pendidikan Indonesia, 6*(2), 858–875.

Ultasia, S., & Andini, D. P. (2022). Pengaruh profesionalisme, independensi dan kompetensi terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Jombang. *Jurnal Akuntansi Terapan dan Bisnis, 2*(1), 12–23.

Wahyuni, E. (2024). Pengaruh pendidikan formal, pengalaman kerja, dan independensi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing, 11*(2), 55–66. https://doi.org/10.55963/jraa.v11i2.768

Wintari, N. M., Suryandari, N. N. A., & Susandya, A. A. P. G. B. A. (2022). Pengaruh pendidikan formal, motivasi, pengalaman kerja, kompleksitas tugas dan independensi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal Kharisma, 4*(2), 126–135.

Zagoto, M. G. K. S., & Hayati, K. (2020). Pengaruh etika profesi, pendidikan formal dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor pada BPKP Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Sains, 5*(2), 231–237. https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.204