

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik

The Influence of Education Level, Work Experience, and Independence On Auditor Performance at Public Accounting Firms

Ernawati Wahyuni

(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, Jakarta, Indonesia)

ernawatiwahyuni21@gmail.com

DOI: 10.55963/jraa.v11i2.768

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan independensi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik. Sampel ditentukan dengan metode *purposive sampling*. Populasi penelitian ini adalah semua kantor akuntan publik yang terdaftar aktif di (IAPI) periode 2023. Terdapat sebanyak 269 kantor akuntan publik yang berlokasi di DKI Jakarta sebagai populasi penelitian. Telah diperoleh 18 kantor akuntan publik sebagai sampel dengan 107 auditor sebagai responden. Pada penelitian ini, data termasuk dalam data primer dan dianalisis dengan metode *partial least square* (PLS) yang merupakan alternatif dari *structural equation model* (SEM) dengan aplikasi *smart-PLS 4*. Novelty pada penelitian ini adalah pembaharuan pada periode penelitian menjadi 2023, selanjutnya perbedaan penelitian ini terletak pada wilayah penelitian dan metode analisisnya. Berdasarkan analisis secara parsial, disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan independensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja auditor. Implikasi pada penelitian ini adalah para pimpinan kantor akuntan publik dapat meningkatkan kinerja para auditornya dengan meningkatkan tingkat pendidikan melalui pelatihan-pelatihan audit yang diadakan oleh kantor akuntan publik serta lebih bersikap independensi dalam setiap penugasan audit.

Kata Kunci: Independensi, Kinerja Auditor, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan.

Abstract - This study examines the effects of education level, work experience, and independence on auditor performance in public accounting firms. Using a purposive sampling method, the research population consists of 269 active public accounting firms registered with IAPI in DKI Jakarta as of 2023. A sample of 18 firms with 107 auditors was selected for analysis. Primary data were collected and analyzed using Partial Least Squares (PLS) with Smart-PLS 4 software, an alternative to Structural Equation Modeling (SEM). The study contributes to the literature by updating the research period to 2023 and employing a different analytical approach and geographical focus. The results indicate that education level and independence significantly influence auditor performance, while work experience does not have a significant effect. However, when tested simultaneously, all three variables collectively impact auditor performance. The findings suggest that public accounting firms can enhance auditor performance by prioritizing continuing education through specialized training programs and fostering greater independence in audit assignments. These insights provide practical implications for firm leaders seeking to optimize their auditors' effectiveness.

Keywords: Auditor Performance, Independence, Level of Education, Work Experience.

PENDAHULUAN

Menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 “akuntan publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam undang-undang ini”. Dalam undang-undang tersebut juga dijelaskan bahwa akuntan publik memberikan jasa asurans yang meliputi jasa audit atas informasi keuangan historis, jasa review atas informasi keuangan historis, dan jasa asuransi lainnya. Selain jasa asurans, akuntan publik juga dapat memberikan jasa lainnya yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, dan manajemen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (IAPI, iapi.or.id, 2023).

Menurut Hadibroto (1982) profesi adalah sekumpulan orang-orang yang terlibat dalam aktivitas serupa yang berdasarkan suatu disiplin pengetahuan khusus yang di perlukan suatu proses pendidikan tertentu atas dasarpengetahuan tersebut (Suratman, 2014). Berdasarkan pernyataan

tersebut, dapat disimpulkan bahwa seorang akuntan publik atau auditor independen harus memiliki pengetahuan dan pendidikan khusus melalui pendidikan resmi agar memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja auditor yang baik sangat mempengaruhi tercapainya hasil kerja yang berkualitas. Sebaliknya jika auditor tidak memiliki kinerja yang baik maka akan mempengaruhi pula hasil kerjanya. Hal ini pasti akan menjadi masalah untuk seorang auditor. Salah satunya seperti yang terjadi pada KAP Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi Tjahjo & Rekan atau Crowe Indonesia, dimana dua akuntan publiknya mendapatkan sanksi dari OJK atas jasa auditnya pada Wanaartha Life dari tahun 2014-2019. Sanksi tersebut diberikan karena AP dan KAP tersebut tidak dapat menemukan adanya indikasi manipulasi laporan keuangan, dan AP nya dinilai tidak memiliki kompetensi dan pengetahuan yang dibutuhkan sebagai syarat untuk menjadi akuntan publik (finansial.bisnis.com, 2023).

Sebelumnya, beberapa penelitian terhadap kinerja auditor sudah banyak dilakukan. Penelitian-penelitian sebelumnya telah menjelaskan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, seperti tingkat Pendidikan, pengalaman kerja serta independensi seorang auditor. Penelitian Iskandar & Diana, (2022) tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan hasil penelitian Wintari et al., (2022) tingkat pendidikan dan independensi berpengaruh, sedangkan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Peneliti Fachruddin et al., (2019) menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Peneliti Zagoto & Hayati, (2020) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Dari uraian di atas ditemukan hasil yang berubah-ubah dan terdapat perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Perbedaan penelitian ini terdapat pada tahun dan jangka waktu yang berbeda serta wilayah yang berbeda.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, yaitu apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, independensi terhadap kinerja auditor?. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan independensi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik, serta diharapkan juga penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan teoritis yang dipelajari di jenjang perkuliahan. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan gambaran pada kantor akuntan publik untuk lebih memahami bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan independensi untuk mencapai kinerja auditor yang baik.

TINJAUAN LITERATUR

Teori Kinerja Gibson

Menurut Gibson, (1987) kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga variabel, yaitu variabel individu (I), variabel organisasi (O), dan variabel psikologis (P). Berdasarkan 3 variabel tersebut jika dihubungkan dengan kinerja auditor, maka faktor individual yaitu pengalaman dan independensi, faktor organisasi yaitu struktur audit dan gaya kepemimpinan dan faktor psikologi yaitu konflik peran (Ruhbaniah et al., 2017).

Berdasarkan kajian teori sebagaimana telah dijelaskan di muka, maka berdasarkan teori Gibson tahun 1987 kinerja seorang auditor dipengaruhi oleh tiga aspek yaitu individu, organisasi, dan psikologis. Dalam penelitian ini, faktor individual berdasarkan teori kinerja Gibson seperti pengalaman dan independensi berhubungan erat dengan variabel pengalaman kerja dan variabel independensi. Oleh karena itu, kinerja auditor yang baik dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan independensi seorang auditor.

Teori Atribusi

Menurut Heider tahun 1958 dalam Wintari et al., (2022) menyatakan bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini menjelaskan penyebab perilaku seseorang atau dirinya sendiri, yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang memberikan pendapat atau pandangan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilaku dari orang tersebut.

Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap atau karakteristik individu, dengan kata lain kita dapat memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dengan hanya melihat perilaku yang ditunjukkan oleh setiap individu. Dalam persepsi sosial penyebab perilaku seseorang dikenal dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions* (Wintari et al., 2022). Faktor internal mengacu pada aspek perilaku individu yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian profesionalisme, independensi, persepsi diri, kompetensi dan motivasi disebut dengan *dispositional attributions*. Faktor eksternal mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang, seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memaksa seseorang melakukan perbuatan tertentu yang dapat mempengaruhi perilaku. Pengaruh perilaku inilah yang dapat membuat seorang auditor dapat berlaku *independent* ataupun sebaliknya (Wintari et al., 2022).

Dalam penelitian ini, teori atribusi digunakan karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, seperti faktor internal yang berasal dari auditor itu sendiri yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan independensi. Faktor-faktor tersebut sesuai dengan variabel penelitian ini yaitu variabel tingkat pendidikan, variabel pengalaman kerja, dan variabel independensi. Sebagaimana faktor internal dari teori atribusi di atas, dapat mempengaruhi auditor dalam berperilaku dan menjadi penentu kinerja dari auditor tersebut.

Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi (Dwiyanto & Rufaedah, 2020). Menurut Mangkunegara, (2006: 68) dalam Apriyani Aday et al., (2020) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut: (1) kualitas kerja, yaitu mutu pekerjaan sebagai *output* yang dihasilkan; (2) kuantitas kerja, yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan; (3) ketepatan waktu, menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik

Berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan pada landasan teori, tingkat pendidikan adalah proses yang sistematis yang mempelajari teori guna mengembangkan kemampuan, sikap dan tingkah laku dan dapat meningkatkan kinerja bagi seorang auditor maupun masyarakat sekitar. Dalam teori atribusi yang telah dijelaskan pada landasan teori, pendidikan menjadi salah satu faktor internal yang ada dalam diri dan mengacu pada aspek perilaku seseorang. Hal ini tentu saja berpengaruh pada kinerja seorang auditor dalam menjalankan tugasnya serta menjadi faktor penentu kinerjanya.

Menurut penelitian Iskandar & Diana, (2022) dengan menggunakan analisis regresi berganda menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang auditor maka semakin baik kinerja auditor tersebut. Hal yang sama juga dapat dilihat dari penelitian Adithiya et al., (2018) bahwa terdapat pengaruh dari tingkat pendidikan terhadap kinerja auditor, karena semakin baik pendidikan maka kinerja auditor akan semakin tinggi. Sedangkan menurut penelitian Zagoto & Hayati, (2020) secara parsial tingkat pendidikan tidak memberi pengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik

Berdasarkan kajian teori sebagaimana telah dijelaskan pada landasan teori, pengalaman kerja adalah suatu proses pembentukan pengetahuan yang didapatkan dari tempat bekerja seorang auditor berdasarkan lama waktu bekerja serta banyaknya tugas pemeriksaan yang telah dijalani. Dan berdasarkan teori Gibson, (1987) yang telah dijelaskan pada landasan teori, pengalaman kerja merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Jika dikaitkan dengan kinerja auditor, maka pengalaman kerja seorang auditor akan mempengaruhi kinerjanya. Begitu pula dengan faktor internal dari teori atribusi yaitu faktor yang mengacu pada aspek perilaku individu dan berasal dari dalam diri seseorang. Dalam hal ini, pengalaman kerja merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja seorang auditor. Semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin banyak pula pengetahuan yang diperoleh dan pengetahuan ini sangat berguna dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi saat bertugas.

Menurut penelitian Apriyani Aday et al., (2020) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor yang tidak berpengalaman akan melakukan kesalahan yang lebih besar dibanding auditor yang berpengalaman. Hasil penelitian serupa juga terdapat pada penelitian Saraswati & Badera, (2018) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor di kantor akuntan publik Provinsi Bali. Semakin lama pengalaman kerja maka kinerja auditor semakin meningkat pula. Sedangkan menurut penelitian Hariyanti, (2018) pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini memang berbanding terbalik dengan kedua penelitian lainnya.

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik

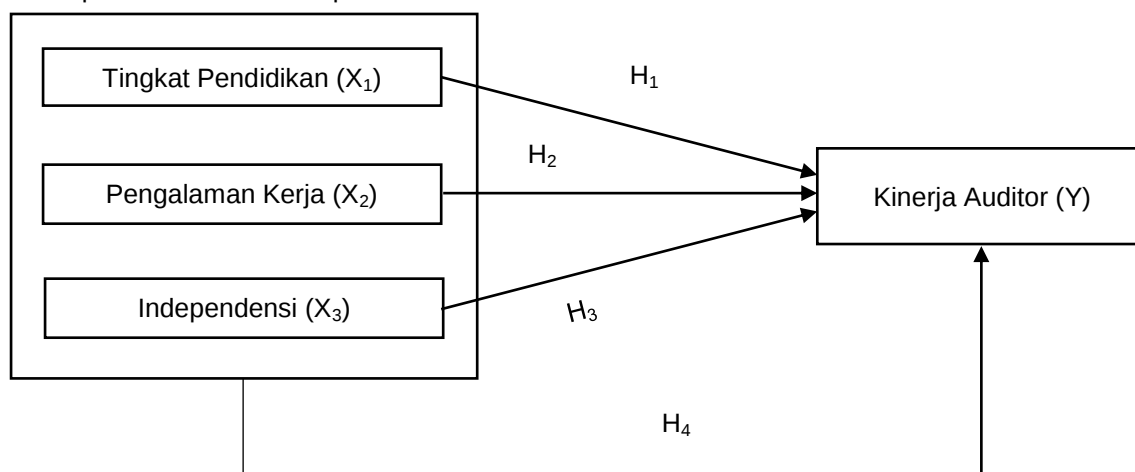
Berdasarkan kajian teori sebagaimana telah dijelaskan pada landasan teori, independensi adalah sikap seorang auditor dalam menjalankan tugas pemeriksaan untuk tidak berpihak, tidak dalam tekanan, dan tidak bergantung pada siapapun. Dan berdasarkan teori Gibson, (1987) dan teori atribusi yang telah dijelaskan pada landasan teori, faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dan aspek perilaku seseorang jika dikaitkan dengan penelitian ini maka independensi menjadi faktor yang mempengaruhi. Hal ini karena independensi dapat dilihat dari bagaimana sikap seorang auditor dalam melakukan tugasnya, serta saat menghadapi masalah dalam menjalankan tugasnya. Sikap untuk tidak berpihak, tidak dalam tekanan, dan tidak bergantung pada siapapun dapat menjadi penentu kinerja seorang auditor.

Menurut penelitian Situmorang & Sudjiman, (2022) independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil tersebut menandakan bahwa independensi yang ditingkatkan membantu akuntan publik untuk meningkatkan kinerja auditornya. Hasil penelitian serupa juga terdapat dalam penelitian Prima Monique & Nasution, (2020) bahwa independensi auditor memiliki pengaruh dan signifikan terhadap keputusan kerja auditor. Oleh karena itu, semakin independensinya seorang auditor maka tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan akan semakin baik.

Sedangkan menurut penelitian Fachruddin et al., (2019) menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dikarenakan sikap independensi merupakan sikap dasar yang sudah tertanam dalam diri seorang auditor bahkan sudah ada sebelum seorang auditor tersebut melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian serupa juga terdapat pada penelitian Pertiwi et al., (2020) bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kedua hasil penelitian ini memang berbanding terbalik dengan kedua penelitian lainnya.

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Independensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik

Secara parsial ketiga variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H₁: Terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja auditor.

H₂: Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor.

H₃: Terdapat pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.

H₄: Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan independensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor.

METODOLOGI PENELITIAN

Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1. Variabel Operasional

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pertanyaan
Tingkat Pendidikan (PDK)	Proses yang sistematis yang mempelajari teori guna mengembangkan kemampuan, sikap dan tingkah laku dan dapat meningkatkan kinerja bagi seorang auditor maupun masyarakat sekitar	Tingkat pendidikan	Pendidikan formal yang ditempuh (PDK 1)	1
			Keterampilan yang didapat dari pendidikan formal (PDK 2)	2
			Manfaat Pendidikan formal (PDK 3)	3
			Dasar Pendidikan akuntansi (PDK 4)	4
		Pelatihan auditor	Pelatihan audit (PDK 5)	5
			Frekuensi pelatihan audit (PDK 6)	6
			Kegunaan pelatihan audit (PDK 7)	7
			Manfaat pelatihan audit (PDK 8)	8
			Frekuensi seminar yang diikuti (PDK 9)	9
Pengalaman Kerja (PNG)	Suatu proses pembentukan pengetahuan yang didapatkan dari tempat bekerja seorang auditor berdasarkan lama waktu bekerja serta banyaknya tugas pemeriksaan yang telah dijalani.	Lamanya bekerja sebagai auditor	Sikap menghadapi klien (PNG 1)	1
			Kemampuan mengetahui informasi yang relevan (PNG 2)	2
			Kemampuan mendeteksi kesalahan (PNG 3)	3
			Kemampuan mencari penyebab kesalahan (PNG 4)	4
		Banyaknya tugas pemeriksaan	Ketelitiann dan kecermatan (PNG 5)	5
			Proses penyelesaian pekerjaan (PNG 6)	6
			Kesempatan belajar (PNG 7)	7
		Banyaknya jenis perusahaan yang pernah diaudit	Variasi pengalaman (PNG 8)	8
			Pengetahuan dan keahlian (PNG 9)	9

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pertanyaan
Independensi (IND)	Sikap seorang auditor dalam menjalankan tugas pemeriksaan untuk tidak berpihak, tidak dalam tekanan, dan tidak bergantung pada siapapun.	Independensi dalam fakta	Kebebasan dari campur tangan klien (IND 1)	1
			Bebas dari usaha pihak lain (IND 2)	2
			Bebas dari kepentingan pribadi (IND 3)	3
			Bebas dari praktik-praktik peniadaan persoalan penting (IND 4)	4
		Independensi dalam penampilan	Komunikasi (IND 5)	5
			Sikap independensi (IND 6)	6
			Sikap kooperatif (IND 7)	7
		Independensi dari sudut keahlian	Kompetensi (IND 8)	8
			Pengetahuan tentang perusahaan klien (IND 9)	9
			Standar Teknik dan pengetahuan akuntansi (IND 10)	10
Kinerja Auditor (KNJ)	Suatu daya upaya seorang auditor untuk mencapai program yang telah disusun, serta tercapainya visi dan misi dalam organisasi.	Kualitas Kerja	Kemampuan mencapai tujuan pekerjaan (KNJ 1)	1
			Kemampuan mencapai target kerja (KNJ 2)	2
			Kemampuan meminimalisi kesalahan (KNJ 3)	3
			Kerjasama dan komunikasi (KNJ 4)	4
		Kuantitas Kerja	Kemampuan mengerjakan pemeriksaan (KNJ 5)	5
			Roduktivitas kerja (KNJ 6)	6
			Pemahaman profesi (KNJ 7)	7
		Ketepatan Waktu	Ketepatan waktu (KNJ 8)	8
			Kecepatan pencapaian target (KNJ 9)	9
			Efektif dan efisien (KNJ 10)	10

Sumber: Data diolah penulis.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kantor akuntan publik di Jakarta yang terdaftar pada buku direktori 2023 kantor akuntan publik dan akuntan publik yang diterbitkan oleh institut akuntan publik indonesia yaitu 269 kantor akuntan publik termasuk kantor pusat dan cabang (IAPI, 2023).

Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria responden: (1) auditor independen baik sebagai auditor junior, auditor senior, supervisor, manajer maupun *partner*; (2) auditor yang sudah pernah mengikuti pelaksanaan audit; (3) auditor yang memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan. Jumlah estimasi kantor akuntan publik yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 25 kantor akuntan publik dengan 10 responden dari masing-masing kantor akuntan publik.

Teknis Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software smart-PLS 4*. Teknis analisis data dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji kualitas data (*outer model*), *inner model analysis*, uji hipotesis.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Temuan

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

Indikator	Mean	Median	Scale Min	Scale Max	Standarad Deviation
KNJ 1	4.196	4.000	3.000	5.000	0.633
KNJ 2	4.187	4.000	3.000	5.000	0.672
KNJ 3	4.112	4.000	2.000	5.000	0.674
KNJ 4	4.327	4.000	3.000	5.000	0.681
KNJ 5	4.065	4.000	1.000	5.000	0.714
KNJ 6	4.290	4.000	1.000	5.000	0.641
KNJ 7	4.346	4.000	3.000	5.000	0.549
KNJ 8	4.103	4.000	2.000	5.000	0.683
KNJ 9	3.860	4.000	2.000	5.000	0.779
KNJ 10	4.234	4.000	3.000	5.000	0.691
PDK 1	4.346	4.000	3.000	5.000	0.565
PDK 2	4.121	4.000	2.000	5.000	0.872
PDK 3	4.243	4.000	2.000	5.000	0.695
PDK 4	4.682	5.000	4.000	5.000	0.466
PDK 5	4.598	5.000	3.000	5.000	0.544
PDK 6	4.243	4.000	1.000	5.000	0.771
PDK 7	4.402	4.000	3.000	5.000	0.594
PDK 8	4.505	5.000	1.000	5.000	0.617
PDK 9	4.084	4.000	2.000	5.000	0.844
PNG 1	4.692	5.000	3.000	5.000	0.482
PNG 2	4.607	5.000	3.000	5.000	0.507
PNG 3	4.523	5.000	4.000	5.000	0.499
PNG 4	4.439	5.000	1.000	5.000	0.700
PNG 5	4.514	5.000	2.000	5.000	0.689
PNG 6	4.421	5.000	2.000	5.000	0.774
PNG 7	4.561	5.000	3.000	5.000	0.567
PNG 8	4.654	5.000	4.000	5.000	0.476
PNG 9	4.579	5.000	1.000	5.000	0.597
IND 1	4.336	5.000	1.000	5.000	0.797
IND 2	4.364	4.000	2.000	5.000	0.689
IND 3	4.299	4.000	3.000	5.000	0.700
IND 4	4.327	4.000	1.000	5.000	0.707
IND 5	4.336	4.000	2.000	5.000	0.773
IND 6	4.598	5.000	3.000	5.000	0.544
IND 7	4.084	4.000	2.000	5.000	0.738
IND 8	4.467	5.000	3.000	5.000	0.569
IND 9	4.178	4.000	2.000	5.000	0.681
IND 10	4.234	4.000	3.000	5.000	0.691

Sumber: Data diolah penulis.

Dari tabel statistik deskriptif diatas rata-rata nilai *mean* dari setiap indikator adalah 4 berarti rata-rata responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Nilai minimum sebesar 1 yang artinya sebagian responden menjawab sangat tidak setuju pada indikator KNJ 5, KNJ 6, PDK 6, PDK 8, PNG 4, PNG 9, IND 1, dan IND 4. Nilai maksimum sebesar 5 yang artinya rata-rata responden setuju dengan pernyataan yang diajukan. Nilai standar deviasi lebih kecil dari *mean* artinya data homogen atau kurang bervariasi.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan nilai *loading* faktor harus lebih besar dari 0,7 ($> 0,7$), sehingga ketika ditemukannya nilai faktor *loading* kurang dari 0,7 indikator tersebut akan dihilangkan dari konstruksinya. Berikut tabel *loading factor* setelah eliminasi dimana data yang diperoleh sudah valid yaitu nilai *loading* faktor $>$ dari 0,7.

Tabel 3. *Loading Factor* Setelah Eliminasi

Variabel	Indikator	Loadings	Keterangan
Tingkat Pendidikan	PDK 1	0,771	Valid
	PDK 2	0,710	Valid
	PDK 3	0,802	Valid
	PDK 6	0,825	Valid
	PDK 7	0,731	Valid
	PDK 8	0,732	Valid
Pengalaman Kerja	PNG 1	0,735	Valid
	PNG 2	0,796	Valid
	PNG 3	0,790	Valid
	PNG 4	0,822	Valid
	PNG 5	0,786	Valid
	PNG 7	0,809	Valid
Independensi	PNG 9	0,785	Valid
	IND 1	0,710	Valid
	IND 2	0,811	Valid
	IND 3	0,762	Valid
	IND 4	0,712	Valid
	IND 6	0,741	Valid
Kinerja Auditor	IND 8	0,783	Valid
	IND 9	0,789	Valid
	IND 10	0,772	Valid
	KNJ 1	0,899	Valid
	KNJ 2	0,817	Valid
	KNJ 3	0,775	Valid
	KNJ 4	0,874	Valid
	KNJ 7	0,801	Valid
	KNJ 10	0,811	Valid

Sumber: Data diolah *smart-PLS*.

Tabel 4. *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Indikator	PDK	PNG	IND	KNJ
PDK				
PNG	0,682			
IND	0,829	0,865		
KNJ	0,819	0,691	0,792	

Sumber: Data diolah *Smart-PLS*

Berdasarkan tabel 3 dan 4 uji validitas diskriminan menggunakan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) menunjukkan bahwa semua nilainya < 0,90 sehingga semua konstruk dinyatakan valid secara diskriminan.

Tabel 5. *Construck Reliability and Validity*

Indikator	Cronbach's Alpha	Composite Realibility (-rho_a)	Composite Realibility (-rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)	Ket
PDK	0,856	0,862	0,893	0,852	Valid
PNG	0,900	0,909	0,920	0,623	Valid
IND	0,897	0,906	0,916	0,579	Valid
KNJ	0,910	0,913	0,930	0,690	Valid

Sumber: Data diolah *smart-PLS*.

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa semua nilai validitas diskriminan telah terpenuhi. Karena varian rata-rata yang diekstraksi lebih tinggi daripada korelasi yang melibatkan variabel laten tersebut. Untuk pengujian validitas diskriminan, nilai AVE yang disarankan adalah 0,5, diketahui semua nilai AVE > 0,5.

Hasil Uji Reabilitas

Dari tabel 5, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk semua konstruk > 0,7, dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 6. *R-Square*

	R-Square	R-Square Adjusted
KNJ	0,636	0,625

Sumber: Data diolah *smart-PLS*.

Berdasarkan tabel 6 di atas bahwa nilai *r-square* dalam variabel kinerja auditor adalah 0,636. Perolehan nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa besarnya presentase kinerja auditor 63,6% yang bersifat moderat atau sedang karena berada di atas 0,33, yang artinya bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan independensi berpengaruh sedang dalam kinerja auditor. Sisanya 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7. *Path Coefficients*

Keterangan	Original Sample (O)	T-Statistics	P-Value
PDK → KNJ	0,436	4,326	0,000
PNG → KNJ	0,117	1,049	0,294
IND → KNJ	0,321	2,696	0,007

Sumber: Data diolah *smart-PLS*.

Hipotesis 1 (H_1)

Tingkat pendidikan dengan kinerja auditor adalah berpengaruh signifikan dengan hasil uji secara langsung diperoleh nilai *t-statistics* 4,326 > 1,96 dan *p-values* 0,000 < 0,05 yang artinya hipotesis (H_1) diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja auditor. Dapat dilihat pula pada original sampel tingkat pendidikan yang hasilnya positif yaitu sebesar 0,436, yang berarti hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja auditor adalah positif.

Hipotesis 2 (H_2)

Pengalaman kerja dengan kinerja auditor adalah tidak berpengaruh signifikan, dengan hasil uji secara langsung diperoleh nilai *t-statistics* 1,049 < 1,96 dan *p-values* 0,294 > 0,05 yang artinya hipotesis (H_2) ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja auditor.

Hipotesis 3 (H_3)

Hubungan independensi dengan kinerja auditor adalah berpengaruh signifikan, dengan hasil uji secara langsung diperoleh nilai *t-statistics* 2,696 > 1,96 dan *p-values* 0,007 < 0,05 yang artinya hipotesis (H_3) diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara independensi terhadap kinerja auditor. Dapat dilihat pula pada original sampel independensi yang hasilnya positif yaitu sebesar 0,321, yang berarti hubungan antara independensi dengan kinerja auditor adalah positif.

Hipotesis 4 (H_4)

Tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan independensi memberikan kontribusi secara simultan terhadap kinerja auditor sebesar 0,636.

Pembahasan

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja auditor adalah berpengaruh dengan nilai *t-statistics* 4,326 > 1,96. Diketahui juga bahwa probabilitas atau *p-values* 0,000 < 0,05 dan nilai original sampel tingkat pendidikan adalah positif yaitu 0,436. Dapat ditunjukkan pula pada fenomena jawaban yang telah dianalisis pada *statistic deskriptif*, pada *mean responden* menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan. Nilai minimum adalah 1 pada PDK 6 dan PDK 8 yang berarti sangat tidak setuju dan nilai maksimum adalah 5 pada semua *indicator* yang artinya sangat setuju. Standar deviasi lebih kecil dari *mean* yang berarti data homogen. Dengan demikian maka dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Analisis penelitian ini terkait hasil yang diperoleh yaitu dengan semakin tinggi pendidikan formal yang telah ditempuh seorang auditor maka kinerjanya akan semakin baik. Dengan pendidikan formal yang telah ditempuh, seorang auditor mempunyai pengetahuan tentang pekerjaannya, serta mendapat keterampilan yang bisa digunakan dalam bekerja. Selain itu, pelatihan auditor yang sering diikuti dan diadakan oleh KAP tempat bekerja mampu menambah pengetahuan, dan pengetahuan ini dapat membantu dalam penyelesaian penugasan audit serta menunjang kinerja yang semakin baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori atribusi, yaitu dimana kinerja dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari diri auditor itu sendiri yaitu tingkat pendidikan yang menjadi penentu baiknya kinerja seorang auditor dalam menyelesaikan penugasan audit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Iskandar & Diana, (2022), Adithiya et al., (2018), Wintari et al., (2022) yang memberikan hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Zagoto dan Hayati, (2020) yang memberikan hasil bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh dengan kinerja auditor.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja auditor adalah tidak berpengaruh dengan nilai t -statistics $1,049 < 1,96$ dan p -values $0,294 > 0,05$. Dapat ditunjukkan pula pada fenomena jawaban yang telah dianalisis pada *statistic deskriptif*, meskipun pada *mean responden* menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan, namun pada skala minimum terdapat nilai 1, 2, dan 3 yang artinya terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral pada pernyataan di *indicator* PNG 4 dan PNG 9, PNG 5 dan PNG 6, PNG 1, PNG 2, dan PNG 7. Sedangkan untuk skala maksimum terdapat nilai 5 yang artinya terdapat responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan yang diajukan. Hal ini tentu sangat mempengaruhi hasil penelitian.

Analisis penelitian ini terkait hasil yang diperoleh, pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor karena beberapa auditor merasa bahwa dengan pengalaman kerja yang didasarkan oleh lamanya bekerja belum tentu memicu auditor tersebut dalam menyelesaikan tugas pemeriksaan audit dengan baik. Banyaknya tugas pemeriksaan yang dilakukan auditor juga belum tentu memberikan auditor tersebut kesempatan untuk belajar dari kegagalan dan keberhasilan yang pernah dialami. Selain itu, banyaknya tugas pemeriksaan juga belum tentu meningkatkan ketelitian dan kecermatan auditor tersebut dalam menyelesaikan proses audit. Sedangkan banyaknya jenis perusahaan yang pernah diaudit, belum tentu meningkatkan pengetahuan dan keahlian sebagai auditor. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seorang auditor dalam bekerja tidak hanya dilandasi oleh pengalaman kerja saja. Namun juga harus dilandasi dengan sikap independen.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori kinerja Gibson, dimana kinerja dipengaruhi oleh faktor individual yaitu pengalaman kerja, selain itu hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan teori atribusi, dimana kinerja dipengaruhi oleh faktor internal yang ada di dalam diri seorang auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wintari et al., (2022) dan Hariyanti & Mustikawati, (2018) yang memberikan hasil bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Iskandar & Diana, (2022), Zagoto dan Hayati (2020), Apriyani Aday et al., (2020), dan Saraswati & Badera, (2018) yaitu pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja auditor adalah berpengaruh dengan nilai t -statistics $2,696 > 1,96$. Diketahui juga bahwa probabilitas atau p -values $0,007 < 0,05$ dan nilai original sampel independensi adalah positif yaitu 0,321. Dapat ditunjukkan pula pada fenomena jawaban yang telah dianalisis pada *statistic deskriptif*, pada *mean responden* menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan. Nilai minimum adalah 1 yang berarti sangat tidak setuju pada pernyataan IND 1 dan IND 4 dan nilai maksimum adalah 5 pada semua indikator yang artinya sangat setuju. Standar deviasi lebih kecil dari *mean* yang berarti data homogen. Dengan demikian maka dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Analisis penelitian ini terkait hasil yang diperoleh yaitu dengan semakin tinggi kebebasan auditor dari campur tangan perusahaan klien dan kepentingan pribadi atau hubungan yang mengarah dan membatasi kegiatan pemeriksaan akan membuat auditor lebih objektif dalam melakukan prosedur audit dan hal ini juga akan memicu kinerja yang semakin baik dalam melakukan penugasan audit. Selain itu, independensi dari sudut keahlian seperti kesungguhan seorang auditor untuk kompeten secara teknik dalam mengaplikasikan standar dan kode etik pemeriksaan, pengetahuan yang memadai mengenai perusahaan klien yang diaudit, juga memicu kinerja yang semakin baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori kinerja Gibson, di mana kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor individu yaitu sikap independensi auditor dalam menyelesaikan penugasan audit. Selain itu, teori atribusi juga sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu kinerja dipengaruhi oleh faktor internal yang mengacu pada aspek perilaku individu yang ada dalam diri seorang auditor seperti sikap independensi seorang auditor. Independensi yang baik menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Iskandar & Diana, (2022), Hariyanti & Mustikawati, (2018), Situmorang & Sudjiman, (2022), Prima Monique & Nasution, (2020), Wintari et al., (2022), Pradana et al., (2019), dan Nuraini, (2017) yang memberikan hasil bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Pertiwi et al., (2020) dan Fachruddin et al., (2019) dimana independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Independensi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa nilai *r-square* dalam variabel kinerja auditor pada uji model *structural (inner model)* adalah 0,636. Perolehan nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa besarnya presentase kinerja auditor 63,6% yang bersifat moderat atau sedang karena berada di atas 0,33, yang artinya bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan independensi berpengaruh sedang dalam kinerja auditor. Sisanya 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji dan analisis penelitian menyatakan bahwa auditor yang memiliki latar belakang pendidikan formal yang tinggi, pengalaman kerja yang mumpuni, memiliki kinerja yang baik serta didukung dengan sikap independensi seorang auditor dalam proses penugasan audit, mampu menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang semakin baik akan sangat bermanfaat khususnya ketika KAP dalam masa *high season* dimana pengetahuan, keterampilan, ketelitian yang diperoleh dari pendidikan formal dan pengalaman kerja serta independensi yang baik sangat dibutuhkan agar penugasan audit dapat selesai tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori atribusi yang menjelaskan bahwa sikap atau karakteristik individu dapat dilihat dari cara seorang individu menghadapi situasi tertentu. Hal ini mengacu pada aspek perilaku individu yaitu faktor internal yang ada dalam diri seorang individu seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan independensi. Hal ini berarti kinerja yang baik dari seorang auditor tak terlepas dari faktor internal yang ada pada dirinya yaitu, tingkat pendidikan yang mumpuni, pengalaman kerja, serta sikap independensinya.

KESIMPULAN

Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Tingkat pendidikan yang dimiliki auditor memicu kinerja yang baik dalam proses audit. Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Pengalaman kerja yang dimiliki auditor tidak memicu kinerja yang baik dalam proses audit. Independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Sebagian besar auditor sudah menjunjung tinggi independensinya, maka kinerjanya akan semakin baik. Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan independensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Implikasi penelitian ini adalah dapat memberi gambaran pada kantor akuntan publik bahwa kinerja yang baik dipicu oleh faktor tingkat pendidikan dan independensi. Sedangkan untuk pengalaman kerja tidak memicu kinerja yang baik dari seorang auditor. Dengan ada hasil penelitian ini, pimpinan kantor akuntan publik dapat meningkatkan kinerja para auditornya dengan meningkatkan tingkat pendidikan melalui pelatihan-pelatihan audit yang diadakan oleh kantor akuntan publik serta lebih bersikap independensi dalam setiap penugasan audit. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu: (1) kesediaan kantor akuntan publik untuk menjadi sampel penelitian; (2) kesediaan auditor untuk menjawab kuesioner; (3) lamanya waktu menerima respon kuesioner. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan mengambil sampel pada KAP di luar wilayah DKI Jakarta sehingga dapat digeneralisasi secara luas dan dikomperatifkan dengan antara KAP dengan KAP lainnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja auditor, yang tidak diteliti oleh peneliti seperti motivasi kerja, kompleksitas tugas, etika profesi, profesionalisme, dan sebagainya. Peneliti selanjutnya diharapkan memiliki pertanyaan tertutup dan terbuka tidak hanya melalui kuesioner saja tetapi juga melakukan wawancara langsung ke beberapa responden.

REFERENSI

- Adithiya, D., Sukarmanto, E., Purnamasari, P., Akuntansi, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2018). Prosiding Akuntansi Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan terhadap Kinerja Auditor Pemula yang di Moderasi Oleh Kecerdasan Emosional (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung). *Prosiding Akuntansi*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29313/v0i0.13361>
- Apriyani Aday, N., Pratiwi Husain, S., Lukum, A., Artikel, R., & Kunci, K. (2020). Jambura Accounting Review Etika Profesi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Gorontalo. *Jambura Accounting Review*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.37905/jar.v1i1.2>
- Dwiyanto, A., & Rufaedah, Y. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Barat)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.35313/irwns.v11i1.2145>
- Fachruddin, W., Si, M., & Rangkuti, E. R. (2019). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan. In *Agustus* (Vol. 10, Issue 1). <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1273485>
- Gantri, O. :, Pembimbing, A., Kamaliah, :, & Ilham, E. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor (Studi Pada Kap Pekanbaru, Padang, Medan). In *Jom Fekon* (Vol. 4, Issue 1). <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/12739/12381>
- IAPI. (2023). *Direktori 2023 Kantor Akuntan Publik Dan Akuntan Publik*. <https://iapi.or.id/direktori-kantor-akuntan-publik-akuntan-publik-2023/>
- Iskandar, S., & Diana, Y. (2022). Pendidikan, Pengalaman dan Independensi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.322>
- Ruhbaniah, A., Agusdin, A., & Alamsyah, A. (2017). Determinan Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Se-Pulau Lombok. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(1), 66. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i1.2048>
- Situmorang, H., & Sudjiman, L. S. (2022). Pengaruh Etika Auditor dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Jakarta. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 4, Issue 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i2.91>
- Wintari, N. M., Suryandari, N. N. A., & Susandya, A. A. P. G. B. A. S. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompleksitas Tugas Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Jurnal Kharisma*, Vol. 4 No.2. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/4851>
- Zagoto, M. G. K. S., & Hayati, K. (2020). Pengaruh Etika Profesi, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 231. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.204>
- finansial.bisnis.com. (2023, Maret 10). *Finansial*. Retrieved from Bisnis.com: <https://finansial.bisnis.com/read/20230310/215/1635916/terungkap-alasan-ojk-sanksi-akuntan-publik-kap-wanaartha-life>
- IAPI. (2023). Retrieved from iapi.or.id: <https://iapi.or.id/peraturan-terkait-profesi-akuntan-publik/>
- Marwan, Saputra, S., Chaerul, M., Suseno, A., Suseno, D. N., Suseno, D. A., . . . Sahabuddin, A. A. (2020). *Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi: Suatu Tinjauan Teoritis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- PPPK. (2023). Retrieved from pppk.kemenkeu.go.id: <https://pppk.kemenkeu.go.id/in/post/kantor-akuntan-publik>
- Suratman, A. (2014). *Etika Bisnis dan Profesi: Konsep dan Implementasi*. Jakarta: Mandala Nasional Publishing.