

**Pengaruh Pengalaman, Profesionalisme, Kompleksitas Tugas,  
Kompetensi terhadap Kinerja Auditor  
(Studi pada Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi)**

**Ristika Pra Dewi  
AchmadZaky, MSA.,Ak., SAS., CMA., CA.<sup>1</sup>**

**Jurusan Akuntansi, FEB, Universitas Brawijaya  
Email: [ristikapradewi@gmail.com](mailto:ristikapradewi@gmail.com)**

***Abstract***

*The purpose of this study is to examine the influence of experience, professionalism, task complexity, and competence on performance of auditors. The dependent variable used in this study is performance of auditors, while independent variable used are experience, professionalism, task complexity, and competence. This study uses 38 respondents at Audit Board of Republic Indonesia Representative Office of Jambi using a census method. Data analysis method used is multiple linear regression statistical analysis. Results of regression analysis show that the task complexity and competence influence performance of auditors, while experience and professionalism have no effect on the performance of auditors. The most dominant variable in influencing the performance of auditors is the task complexity.*

**Keywords:** *Experience, professionalism, task complexity, competence, performance of auditors.*

**PENDAHULUAN**

Adanya reformasi di bidang birokrasi dan keuangan, menuntut pemerintah untuk mewujudkan terselenggaranya pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Masyarakat menginginkan terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, transparan, dan bebas dari korupsi. Tuntutan tersebut didasarkan pada asumsi bahwa apabila pengelolaan negara berjalan dengan efektif dan efisien serta dikelola dengan baik, maka kesejahteraan rakyat dapat segera tercapai.

Pemerintah terus melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangannya yang terbebas dari korupsi. Salah satunya lembaga Negara yang memiliki kewenangan melakukan pemeriksaan terhadap pengelolaan keuangan Negara adalah Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Hasil pemeriksaan BPK tertuang dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK. Laporan Hasil Pemeriksaan BPK mempunyai fungsi yang sangat penting dalam kasus Tindak Pidana Korupsi.

Peran penting BPK dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik harus didukung dengan sumber daya manusia (SDM) terutama auditor. BPK berkomitmen untuk meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan kualitas auditornya. Auditor yang berkualitas adalah auditor yang berpengalaman, profesional, dan kompeten sehingga diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

---

<sup>1</sup> Supervisor

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Sumardi (2010) mengenai pengaruh pengalaman dan profesionalisme terhadap kinerja auditor dan penelitian yang dilakukan oleh Kadarsih (2014) mengenai pengaruh profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja auditor. Perbedaannya, dalam penelitian ini ditambahkan variabel kompleksitas tugas yang mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Tan, et. all (2000).

Penelitian ini bertujuan meneliti tentang pengaruh pengalaman, profesionalisme, kompleksitas tugas dan kompetensi terhadap kinerja auditor dengan sampel seluruh auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Auditor**

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Trisnaningsih, 2007). Menurut Mulyadi (2008: 11), pengertian kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

### **Pengalaman**

Pengalaman diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami atau dirasakan. Pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor akan meningkatkan kemahiran dan ketrampilan auditor tersebut dalam melakukan audit, proses audit yang dilakukan oleh seorang auditor yang berpengalaman akan cenderung lebih efektif dan efisien. Ketika seorang auditor memiliki pengalaman kerja yang tinggi maka intuisinya akan terasah, dengan intuisi yang tajam maka auditor tersebut akan dengan mudah untuk mengidentifikasi setiap permasalahan termasuk permasalahan terkait dengan kerugian negara, sehingga laporan pemeriksaannya akan lebih berkualitas.

### **Profesionalisme**

Hall (1968) menjelaskan bahwa terdapat hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya. Ada lima konsep profesionalisme yang secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

1. Afiliasi Komunitas (*community affiliation*) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.
2. Kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (Pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi). Setiap adanya campur tangan (intervensi) yang datang dari luar, dianggap

sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Banyak yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak-hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi khusus. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.

3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
4. Dedikasi pada profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.
5. Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun professional karena adanya pekerjaan tersebut.

### **Kompleksitas Tugas**

Kompleksitas tugas adalah sulitnya suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan (Jamilah, dkk 2007). Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa kompleksitas tugas muncul dari struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain, pada tugas-tugas yang membingungkan (*ambiguous*) dan tidak terstruktur, alternatif-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi.

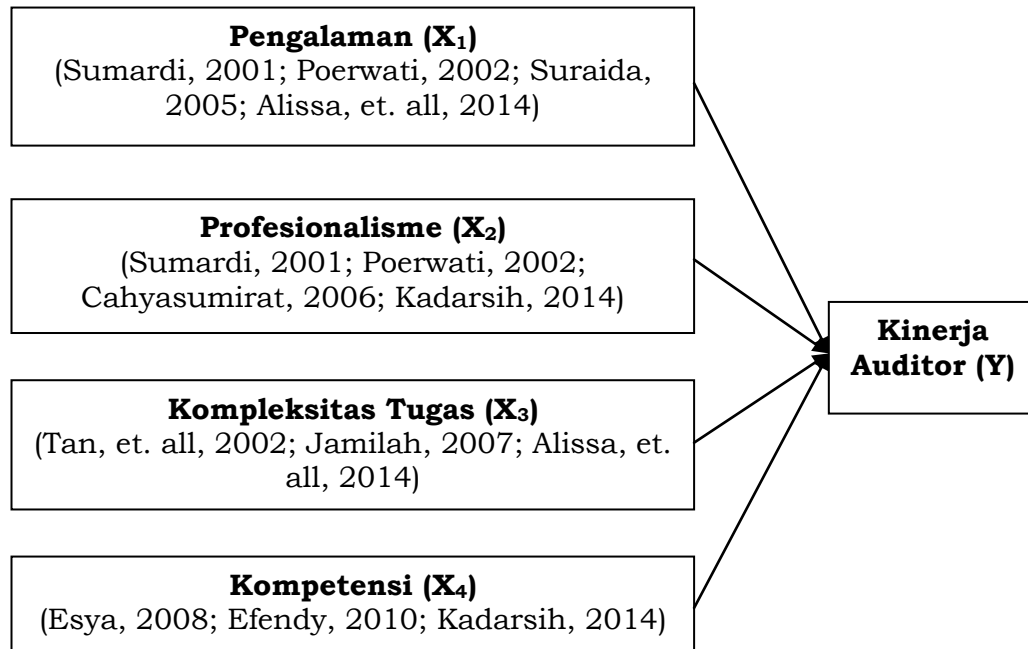
### **Kompetensi**

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan didalam pekerjaannya. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang diciptakan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah (Esya, 2008).

Standar kompetensi pemeriksa BPK terdiri dari standar kompetensi perilaku dan standar kompetensi teknis. Kompetensi perilaku adalah seperangkat pola perilaku yang diperlukan oleh pegawai BPK untuk dipraktekkan pada suatu posisi tertentu dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional, efektif, dan efisien. Kompetensi teknis adalah seperangkat pengetahuan dan keterampilan pemeriksaan yang diperlukan oleh Pemeriksa BPK dalam

melaksanakan tugas dan fungsi pemeriksaan secara professional, efektif, dan efisien (Sekjen BPK, 2009).

### **Kerangka Pemikiran**



### **Perumusan Hipotesis**

#### **Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor**

Pengalaman merupakan elemen penting dalam pelaksanaan tugas audit. Auditor yang berpengalaman akan memiliki cara memandang permasalahan dan proses pengambilan keputusan yang berbeda dengan auditor yang tidak memiliki pengalaman. Auditor yang memiliki banyak pengalaman akan cenderung melaksanakan tugas audit secara efektif dan efisien dan meningkatkan kualitas hasil audit, sehingga berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam melakukan audit.

Sumardi (2001) dan Poerwati (2003) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Lebih lanjut Alissa et. all. (2014) menunjukkan bahwa pengalaman auditor memiliki pengaruh yang besar dan positif terhadap kinerja auditor ketika menghadapi kompleksitas tugas yang tinggi. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor**

#### **Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor**

Profesionalisme yang dikembangkan Hall (1968) menjelaskan bahwa terdapat lima konsep profesionalisme yaitu afiliasi komunitas, kebutuhan untuk mandiri, keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi, dedikasi terhadap profesi, dan kewajiban sosial. Setiap auditor diharapkan memiliki profesionalisme yang tinggi. Profesionalisme yang tinggi akan memacu auditor untuk terus meningkatkan kualitas dan kemampuannya yang nantinya dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumardi (2001) dan Poerwati (2003) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara profesionalisme dengan kinerja auditor. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2006) menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor**

### **Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor**

Kompleksitas tugas adalah sulitnya suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan (Jamilah, dkk 2007). Kompleksitas tugas diindikasikan dengan tugas yang tidak terstruktur, kompleks, bersifat ambigu dan tidak terstruktur.

Dalam penelitian Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa peningkatan kompleksitas tugas menyebabkan penurunan kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*. Temuan tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Tan, et. all (2002) yang menunjukkan bahwa kompleksitas tugas yang tinggi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja auditor jika auditor memiliki pengetahuan dan akuntabilitas yang tinggi. Lebih lanjut Alissa, et. all (2014), menunjukkan bahwa kompleksitas tugas juga tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor jika auditor memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas audit. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor**

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor**

Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik individu lainnya yang selalu berkaitan dengan kinerja yang dapat diukur. Auditor yang kompeten ditunjukkan dengan kemampuannya melakukan tugas audit secara objektif, cermat, dan seksama sehingga mampu menghasilkan penilaian audit yang berkualitas dan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Esya (2008) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor, yang berarti bahwa kinerja auditor dapat dicapai jika auditor memiliki kompetensi yang baik. Lebih lanjut Efendy (2010) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit dalam peningkatan kinerja auditor. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>4</sub> : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman, profesionalisme, kompleksitas tugas, dan kompetensi terhadap kinerja auditor. Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada BPK RI

Perwakilan Provinsi Jambi sebanyak 38 orang. Metode pemilihan sampel menggunakan metode sensus, yaitu penyebaran kuesioner dilakukan pada semua populasi. Metode pemilihan sampel menggunakan metode sensus, yaitu penyebaran kuesioner dilakukan pada semua populasi.

### **Variabel Dependen**

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 61). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja auditor.

Kinerja auditor dapat diukur dari apa yang harus dicapai, tingkat pencapaian dan waktu pencapaian. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati dan dapat diukur melalui indikator:

1. Temuan pemeriksaan harus memiliki keterkaitan logis antara unsur-unsurnya.
2. Laporan hasil pemeriksaan memuat temuan, simpulan audit dan rekomendasi.
3. Kualitas laporan hasil pemeriksaan yang dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.
4. Laporan memuat hal-hal yang belum dapat terselesaikan sampai berakhirnya pemeriksaan.
5. Kualitas laporan yang sesuai dengan SPKN.

### **Variabel Independen**

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel pengalaman ( $X_1$ )

Variabel pengalaman diukur melalui lamanya waktu pengalaman dibidang audit dan banyaknya penugasan audit yang telah dilakukan oleh auditor.

2. Profesionalisme ( $X_2$ )

Profesionalisme terdiri dari lima dimensi, yaitu afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan terhadap peraturan sendiri, dedikasi, dan kewajiban sosial.

Profesionalisme auditor diukur dari:

1. Dimensi afiliasi komunitas
  - a. Kebiasaan untuk membaca jurnal serta publikasi lainnya
  - b. Partisipasi terhadap organisasi
  - c. Pertukaran ide antar auditor
  - d. Dukungan terhadap lembaga audit
2. Dimensi Kebutuhan untuk Mandiri
  - a. Kesempatan membuat keputusan audit
  - b. Pertimbangan professional audit
  - c. Ketergantungan revidor supervisor
  - d. Keputusan audit tanpa intervensi
3. Dimensi Keyakinan terhadap Peraturan Sendiri/profesi
  - a. Penerapan standar perilaku auditor
  - b. Penilaian kompetensi rekan lain
  - c. Kekuasaan menegakkan standar

- d. Perbandingan antara pertimbangan auditor dan bukan auditor
  4. Dimensi Dedikasi pada Profesi
    - a. Senang atas dedikasi rekan auditor lain
    - b. Idealisme terhadap pekerjaan
    - c. Kesulitan untuk antusias
    - d. Pendapat terhadap pemotongan gaji
  5. Dimensi Kewajiban Sosial
    - a. Peran auditor bagi masyarakat
    - b. Pentingnya audit terhadap pemerintah
    - c. Pemahaman terhadap pentingnya audit
    - d. Kekhawatiran untuk tidak independen
3. Kompleksitas tugas ( $X_3$ )  
 Kompleksitas tugas dapat diukur dari pemahaman terhadap tugas yang dikerjakan, ambiguitas tugas, dan banyaknya informasi yang tidak relevan.
4. Kompetensi ( $X_4$ )  
 Kompetensi auditor dalam penelitian ini adalah kompetensi perilaku dan kompetensi teknis auditor. Kompetensi perilaku berupa *Analytical Thinking* dan *Conceptual Thinking* sedangkan kompetensi teknis auditor yang digunakan adalah dari *cluster* pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara (mekanisme pengelolaan keuangan negara) dan *cluster* teknis pemeriksaan (pengumpulan dan pengolahan data pemeriksaan).

### Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda yang bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Model regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Auditor
a	=	Koefisien Konstanta
$\beta$	=	Koefisien Regresi Variabel Independen
$X_1$	=	Pengalaman
$X_2$	=	Profesionalisme
$X_3$	=	Kompleksitas Tugas
$X_4$	=	Kompetensi
e	=	Error

### HASIL PENELITIAN

#### Distribusi Jawaban Responden

##### Pengalaman

Variabel	Prosentase Jawaban Responden					Rata-rata	Median	Deviasi
	1	2	3	4	5			
x1.1	68.42	21.05	7.89	0.00	2.63	1.47	1	0.86
x1.2	36.84	44.74	10.53	5.26	2.63	1.92	2	0.97
<b>Total</b>						<b>1.70</b>		

Sumber: Data primer (diolah)

**Profesionalisme**

Variabel	Prosentase Jawaban Responden					Rata-rata	Median	Deviasi
	1	2	3	4	5			
x2.1	10.53	31.58	36.84	21.05	0.00	2.68	3	0.93
x2.2	15.79	42.11	36.84	5.26	0.00	2.32	2	0.81
x2.3	0.00	7.89	26.32	50.00	15.79	3.74	4	0.83
x2.4	2.63	0.00	15.79	50.00	31.58	4.08	4	0.85
x2.5	2.63	5.26	18.42	68.42	5.26	3.68	4	0.77
x2.6	26.32	65.79	2.63	5.26	0.00	1.87	2	0.70
x2.7	0.00	21.05	15.79	50.00	13.16	3.55	4	0.98
x2.8	2.63	23.68	28.95	31.58	13.16	3.29	3	1.06
x2.9	7.89	23.68	44.74	7.89	15.79	3.00	3	1.14
x2.10	0.00	5.26	18.42	47.37	28.95	4.00	4	0.84
x2.11	0.00	2.63	10.53	57.89	28.95	4.13	4	0.70
x2.12	0.00	2.63	31.58	47.37	18.42	3.82	4	0.77
x2.13	5.26	10.53	31.58	36.84	15.79	3.47	4	1.06
x2.14	0.00	5.26	26.32	57.89	10.53	3.74	4	0.72
x2.15	2.63	0.00	44.74	47.37	5.26	3.53	4	0.73
x2.16	18.42	50.00	23.68	7.89	0.00	2.21	2	0.84
x2.17	2.63	5.26	18.42	47.37	26.32	3.89	4	0.95
x2.18	0.00	2.63	13.16	63.16	21.05	4.03	4	0.68
x2.19	0.00	2.63	15.79	52.63	28.95	4.08	4	0.75
x2.20	2.63	10.53	23.68	44.74	18.42	3.66	4	0.99
<b>Total</b>						<b>3.44</b>		

Sumber: Data primer (diolah)

**Kompleksitas Tugas**

Variabel	Prosentase Jawaban Responden					Rata-rata	Median	Deviasi
	1	2	3	4	5			
x3.1	0.00	13.16	21.05	60.53	5.26	3.58	4	0.79
x3.2	0.00	10.53	21.05	65.79	2.63	3.61	4	0.72
x3.3	0.00	42.11	52.63	2.63	2.63	2.66	3	0.67
x3.4	0.00	10.53	39.47	47.37	2.63	3.42	3.5	0.72
<b>Total</b>						<b>3.32</b>		

Sumber: Data primer (diolah)

**Kompetensi**

Variabel	Prosentase Jawaban Responden					Rata-rata	Median	Deviasi
	1	2	3	4	5			
x4.1	0.00	0.00	13.16	84.21	2.63	3.89	4	0.39
x4.2	2.63	0.00	2.63	78.95	15.79	4.05	4	0.66
x4.3	0.00	2.63	2.63	76.32	18.42	4.11	4	0.56
x4.4	0.00	7.89	10.53	81.58	0.00	3.74	4	0.60
x4.5	0.00	0.00	13.16	73.68	13.16	4.00	4	0.52
x4.6	0.00	0.00	10.53	76.32	13.16	4.03	4	0.49
x4.7	0.00	0.00	15.79	63.16	21.05	4.05	4	0.61
x4.8	0.00	0.00	15.79	68.42	15.79	4.00	4	0.57
x4.9	0.00	0.00	15.79	71.05	13.16	3.97	4	0.54
x4.10	0.00	2.63	26.32	57.89	13.16	3.82	4	0.69
x4.11	0.00	2.63	34.21	63.16	0.00	3.61	4	0.55
x4.12	2.63	5.26	44.74	47.37	0.00	3.37	3	0.71



Lanjutan tabel kompetensi

Variabel	Prosentase Jawaban Responden					Rata-rata	Median	Deviasi
	1	2	3	4	5			
x4.13	0.00	5.26	23.68	55.26	15.79	3.82	4	0.77
x4.14	0.00	5.26	15.79	65.79	13.16	3.87	4	0.70
x4.15	0.00	5.26	21.05	60.53	13.16	3.82	4	0.73
<b>Total</b>						<b>3.88</b>		

Sumber: Data primer (diolah)

**Kinerja Auditor**

Variabel	Prosentase Jawaban Responden					Rata-rata	Median	Deviasi
	1	2	3	4	5			
y1.1	0.00	0.00	2.63	52.63	44.74	4.42	4	0.55
y1.2	0.00	0.00	2.63	60.53	36.84	4.34	4	0.53
y1.3	0.00	0.00	2.63	65.79	31.58	4.29	4	0.52
y1.4	0.00	2.63	2.63	73.68	21.05	4.13	4	0.58
y1.5	0.00	2.63	2.63	71.05	23.68	4.16	4	0.59
<b>Total</b>						<b>4.27</b>		

Sumber: Data primer (diolah)

**Hasil Uji Kualitas Data****Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Validitas		Reliabilitas
		Koefisien korelasi	<i>p-value</i>	
X1	X1.1	0.880	0.000	0.744
	X1.2	0.906	0.000	
X2	X2.1	0.642	0.000	0.870
	X2.2	0.452	0.004	
	X2.3	0.511	0.001	
	X2.4	0.590	0.000	
	X2.5	0.492	0.002	
	X2.6	-0.149	0.371	
	X2.7	0.576	0.000	
	X2.8	0.627	0.000	
	X2.9	0.270	0.101	
	X2.10	0.721	0.101	
	X2.11	0.702	0.000	
	X2.12	0.813	0.000	
X3	X2.13	0.857	0.000	0.305
	X2.14	0.151	0.365	
	X2.15	0.263	0.110	
	X2.16	0.272	0.099	
	X2.17	0.732	0.000	
	X2.18	0.696	0.000	
	X2.19	0.519	0.001	
	X2.20	0.891	0.000	
X3	X3.1	0.890	0.000	0.305
	X3.2	0.635	0.000	
	X3.3	-0.112	0.504	
	X3.4	0.787	0.000	

Lanjutan tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Validitas	Variabel	Reliabilitas
		Koefisien korelasi	p-value	
X4	X4.1	0.069	0.680	0.931
	X4.2	0.840	0.000	
	X4.3	0.864	0.000	
	X4.4	0.413	0.010	
	X4.5	0.744	0.000	
	X4.6	0.876	0.000	
	X4.7	0.817	0.000	
	X4.8	0.708	0.000	
	X4.9	0.613	0.000	
	X4.10	0.838	0.000	
	X4.11	0.631	0.000	
	X4.12	0.405	0.000	
	X4.13	0.848	0.000	
	X4.14	0.927	0.000	
	X4.15	0.941	0.000	
Y	Y1	0.693	0.000	0.884
	Y2	0.746	0.000	
	Y3	0.701	0.000	
	Y4	0.764	0.000	
	Y5	0.714	0.000	

Sumber: Data primer (diolah)

Hasil uji kualitas data menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai signifikansi  $> 0.05$  dan nilai korelasi  $< 0.3$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua butir pertanyaan pada kelima variabel penelitian adalah *valid*. Begitu pula nilai koefisien *Alpha Cronbach*, dimana terdapat satu variabel yang memiliki nilai koefisien  $< 0.6$ , sehingga perlu dilakukan reduksi terhadap item-item pertanyaan yang tidak *valid*.

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas setelah Reduksi

Variabel	Indikator	Validitas		Reliabilitas
		Koefisien korelasi	p-value	
X1	X1.1	0.880	0.000	0.744
	X1.2	0.906	0.000	
X2	X2.1	0.586	0.000	0.910
	X2.2	0.441	0.006	
	X2.3	0.559	0.000	
	X2.4	0.590	0.000	
	X2.5	0.469	0.003	
	X2.7	0.626	0.000	
	X2.8	0.667	0.000	
	X2.10	0.744	0.000	
	X2.11	0.749	0.000	
	X2.12	0.830	0.000	
	X2.13	0.851	0.000	
	X2.17	0.739	0.000	

Lanjutan tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Reduksi)

Variabel	Indikator	Validitas	Variabel	Reliabilitas
		Koefisien korelasi	<i>p-value</i>	
	X2.18	0.704	0.000	
	X2.19	0.525	0.001	
	X2.20	0.898	0.000	
X3	X3.1	0.895	0.000	0.773
	X3.2	0.733	0.000	
	X3.4	0.855	0.000	
X4	X4.2	0.853	0.000	0.939
	X4.3	0.870	0.000	
	X4.4	0.428	0.007	
	X4.5	0.722	0.000	
	X4.6	0.877	0.000	
	X4.7	0.804	0.000	
	X4.8	0.688	0.000	
	X4.9	0.608	0.000	
	X4.10	0.844	0.000	
	X4.11	0.645	0.000	
	X4.12	0.414	0.010	
	X4.13	0.854	0.000	
	X4.14	0.932	0.000	
	X4.15	0.936	0.000	
Y1	Y1.1	0.823	0.000	0.884
	Y1.2	0.873	0.000	
	Y1.3	0.875	0.000	
	Y1.4	0.802	0.000	
	Y1.5	0.773	0.000	

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai signifikansi  $< 0.05$  dan nilai korelasi  $> 0.3$ . Hal ini berarti bahwa semua butir pertanyaan pada kelima variabel penelitian adalah *valid*. Begitu pula nilai koefisien *Alpha Cronbach*, dimana semua variabel memiliki nilai koefisien di atas 0.6, sehingga kelima variabel penelitian dinyatakan *reliabel*.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Hasil Uji Normalitas**

Pengujian normalitas secara test dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai *Sig Kolmogorov Smirnov* sebesar 0.903 ( $\text{Sig} > 0.05$ ) dan hasil grafik *p-plot* menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *p-plot* membentuk pola yang menyebar mengikuti garis lurus. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman ( $X_1$ )	0.942	1.061	Non multikolinieritas
Kehandalan ( $X_2$ )	0.233	4.290	Non multikolinieritas
Kompleksitas Tugas ( $X_3$ )	0.577	1.734	Non multikolinieritas
Kompetensi ( $X_4$ )	0.302	3.315	Non multikolinieritas

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF seluruhnya  $< 10$ , sehingga seluruh variabel bebas tidak mengandung multikolinieritas (non multikolinieritas).

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Gletzer yaitu meregresikan antara *absolut residual* hasil regresi dengan semua variabel bebas.

Variabel bebas	Sig	Keterangan
Pengalaman ( $X_1$ )	0.108	Non heteroskedastisitas
Kehandalan ( $X_2$ )	0.076	Non heteroskedastisitas
Kompleksitas Tugas ( $X_3$ )	0.856	Non heteroskedastisitas
Kompetensi ( $X_4$ )	0.031	Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer (diolah)

Hasil uji Gletzer menunjukkan bahwa variabel kompetensi mengandung heteroskedastisitas, karena nilai Sig  $< 0.05$ .

Metode lain yang dapat digunakan ialah dengan melihat plot antara nilai *standardize predicted value* dan residualnya. Jika titik-titik pada grafik menunjukkan pola acak, maka tidak ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Hasil pengujian dengan *scatterplot* menunjukkan pola grafik yang acak namun terdapat beberapa titik yang jauh dari titik-titik lainnya (terdapat amatan *outlier*/pencilan) yang dideteksi adanya heteroskedastisitas sehingga asumsi tidak adanya heteroskedastisitas belum terpenuhi. Berdasarkan hal tersebut, perlu dilakukan penanganan terhadap masalah tersebut. Salah satunya yaitu dengan tidak mengikutsertakan/mengeluarkan amatan pencilan dalam analisis selanjutnya.

Cara yang digunakan untuk memenuhi asumsi non heterokedastisitas adalah dengan mengeluarkan amatan yang merupakan *outlier*/pencilan. Kondisi ini dapat dilihat dari amatan yang memiliki nilai *absolut residual* terlalu jauh menyimpang.

### Uji Asumsi Klasik (setelah Reduksi Outlier)

#### Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas diperoleh titik-titik pada grafik *p-plot* menunjukkan pola yang menyebar mengikuti garis lurus dan nilai Sig *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.934 (Sig  $> 0.05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman (X <sub>1</sub> )	0.947	1.056	Non multikolinieritas
Kehandalan (X <sub>2</sub> )	0.294	3.402	Non multikolinieritas
Kompleksitas Tugas (X <sub>3</sub> )	0.620	1.614	Non multikolinieritas
Kompetensi (X <sub>4</sub> )	0.365	2.743	Non multikolinieritas

Sumber: Data primer (diolah)

Nilai VIF seluruhnya < 10 sehingga seluruh variabel bebas tidak mengandung multikolinieritas (non multikolinieritas).

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel bebas	Sig	Keterangan
Pengalaman (X <sub>1</sub> )	0.247	Non heteroskedastisitas
Kehandalan (X <sub>2</sub> )	0.437	Non heteroskedastisitas
Kompleksitas Tugas (X <sub>3</sub> )	0.209	Non heteroskedastisitas
Kompetensi (X <sub>4</sub> )	0.186	Non heteroskedastisitas

Sumber: Data primer (diolah)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas, karena seluruh nilai Sig > 0.05 dan hasil pola grafik pada *scatterplot* menunjukkan pola acak.

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.225	2.319		3.116	.004
1 x1	-.121	.165	-.084	-.736	.467
x2	.048	.051	.194	.943	.353
x3	.361	.173	.295	2.083	.046
x4	.145	.063	.422	2.283	.030

Sumber: Data primer (diolah)

Adapun model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 7.225 - 0.121 X_1 + 0.048 X_2 + 0.361 X_3 + 0.145 X_4 + 2.319$$

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji T

Variabel	B	Beta	t	Sig t	Keterangan
Konstanta	7.225		3.116	0.004	
X1	-0.121	-0.084	-0.736	0.467	Tidak Signifikan
X2	0.048	0.194	0.943	0.353	Tidak Signifikan
X3	0.361	0.295	2.083	0.046	Signifikan
X4	0.145	0.422	2.283	0.030	Signifikan
$t_{\text{tabel}}$		=	2.042		
R Square		=	0.627		
Fhitung		=	12.620		
Sig F		=	0.000		
$F_{\text{tabel}}$		=	2.690		

Sumber: Data primer (diolah)

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.578	1.28979	1.734

a. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

b. Dependent Variable: y1

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,627, artinya keempat variabel bebas yaitu pengalaman ( $X_1$ ), profesionalisme ( $X_2$ ), kompleksitas tugas ( $X_3$ ), kompetensi ( $X_4$ ) dapat menjelaskan 62.7% keragaman variabel kinerja auditor ( $Y$ ) sedangkan sisanya yaitu sebesar 37.3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

#### Pembahasan Hasil Penelitian

	Hipotesis	Kesimpulan
H <sub>1</sub>	Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor	Ditolak
H <sub>2</sub>	Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor	Ditolak
H <sub>3</sub>	Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor	Diterima
H <sub>4</sub>	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor	Diterima

#### Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor

Pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor sehingga H<sub>1</sub> ditolak. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sumardi (2001) dan Poerwati (2003) yang menyatakan bahwa pengalaman yang lebih banyak akan mempunyai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Hal ini juga tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alissa et. all (2014) yang menyimpulkan bahwa pengalaman auditor memiliki pengaruh

terhadap kinerja auditor ketika menghadapi kompleksitas tugas yang tinggi.

Karakteristik responden yang sebagian besar memiliki frekuensi mengikuti pelatihan yang masih rendah (1-5 kali) dan belum pernah mengikuti seminar/simposium jelas berpengaruh terhadap pengalaman auditor. Ilmu yang didapatkan dari pelatihan dan seminar akan menambah pengetahuan baru bagi auditor untuk menghadapi berbagai kondisi penugasan di lapangan

Berdasarkan distribusi jawaban yang diberikan responden tentang pengalaman, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja sebanyak 1-3 tahun dan jumlah penugasan yang hanya 5-8 kali. Jika dilihat dari kondisi tersebut, dalam disimpulkan bahwa auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi memiliki pengalaman yang kurang/sedikit.

Menurut dugaan peneliti, kondisi tersebut terjadi karena tolak ukur yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah pengalaman yang auditor Jambi dapatkan selama bertugas di BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi, bukan pengalaman responden sejak awal pengangkatan menjadi auditor di BPK RI. Sistem perpindahan pegawai/mutasi dilakukan BPK RI untuk menjaga independensi auditor. Mutasi yang dilakukan setiap dua kali dalam setahun, sekitar bulan Mei dan Oktober menyebabkan perputaran pegawai dan auditor yang cepat. Kondisi ini memungkinkan masih banyaknya pegawai/auditor yang baru pindah tempat tugas ke kantor perwakilan baru, sehingga membutuhkan proses adaptasi di tempat kerja yang baru.

### **Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor**

Profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi sehingga  $H_2$  ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumardi (2001), Poerwati (2003), dan Kadarsih (2014) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor. Semakin tinggi profesionalisme auditor, maka semakin tinggi kinerjanya. Temuan ini juga tidak sesuai dengan konsep profesionalisme yang dikembangkan Hall (1968) bahwa seluruh dimensi profesionalisme akan membentuk profesionalisme auditor yang mempengaruhi sistem kerja yang dapat menciptakan kinerja auditor yang tinggi. Namun, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2006) yang menyatakan bahwa tingkat profesionalisme seorang auditor tidak berpengaruh terhadap tingkat kinerja mereka.

Profesionalisme auditor yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan kinerjanya ketika profesionalisme tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam sikap dan perilaku, karena perilaku profesionalisme merupakan refleksi dari sikap profesionalisme dan sebaliknya. Berdasarkan analisis deskripsi tentang profesionalisme, jawaban responden untuk dimensi dedikasi terhadap profesi menunjukkan bahwa rata-rata responden masih belum puas terhadap alokasi waktu dan anggaran untuk pemeriksaan dan tidak bersedianya untuk lembur. Meskipun begitu, secara umum tingkat profesionalisme yang dimiliki auditor Jambi sudah cukup baik.

### **Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor**

Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi. Hal ini berarti bahwa H<sub>3</sub> diterima. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya oleh Jamilah dkk (2007), Tan, et. all (2002) dan Alissa, et. all (2014) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor jika auditor memiliki pengetahuan, pengalaman dan akuntabilitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas audit.

Pemeriksaan/audit dilakukan sebanyak 4 kali dalam setahun, meliputi pemeriksaan pendahuluan, terinci LKPD, kinerja, dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu (PDTT). Waktu yang diperlukan untuk melakukan audit rata-rata sekitar satu bulan dan waktu untuk menyelesaikan LHP selama 30 hari/bulan. Jika dihitung masing-masing dari pemeriksaan membutuhkan waktu sekitar 2 bulan, 2 bulan x 4 = 8 bulan dalam setahun. Hal ini belum termasuk jika terdapat pemeriksaan atas tindak lanjut kerugian negara yang muncul dan adanya pemeriksaan khusus dari BPK Pusat. Selain itu, auditor juga dituntut untuk menyusun kertas kerja pemeriksaan (KKP). Menurut dugaan peneliti, kondisi inilah yang menyebabkan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor**

Kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sehingga H<sub>4</sub> diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Esya (2008), Efendy (2010), dan Kadarsih (2014) yang ketiganya menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Secara konsep, kompetensi selalu berkaitan dengan kinerja yang dapat diobservasi/diukur. Hasil penelitian ini mendukung konsep tersebut. Penetapan standar kompetensi oleh BPK yang terdiri dari standar kompetensi perilaku dan standar kompetensi teknis mengharuskan pemeriksa/aditor BPK untuk terus meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan pengalamannya agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, efektif, dan efisien. Peningkatan kompetensi pada setiap auditor akan meningkatkan kinerja audit.

### **Kesimpulan**

Kompleksitas tugas dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor di Jambi sedangkan pengalaman dan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Diantara kedua variabel yang berpengaruh tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja auditor adalah kompleksitas tugas. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin kompleknya sifat penugasan audit, maka akan berpengaruh terhadap kinerja audit walaupun faktor-faktor lain diabaikan.

### **Keterbatasan Penelitian dan Saran**

1. Peneliti membutuhkan waktu yang lebih lama dalam mengumpulkan data penelitian. Sebaiknya pengumpulan data dilakukan pada saat para pegawai/auditor tidak sedang



melakukan pemeriksaan/audit, telah selesainya penyusunan LHP, dan LHP sudah diserahkan kepada DPR/DPRD.

2. Jumlah sampel yang sedikit yaitu sebanyak 38 responden, ternyata pada saat dilakukan analisis data terdapat data *outlier*/pencilan sehingga perlu dilakukan reduksi. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengambil populasi dan sampel yang lebih besar jumlahnya agar peluang kesalahan pada saat analisis data menjadi lebih kecil. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah atau mengganti variabel lain seperti etika profesi, gaya kepemimpinan, struktur organisasi dan budaya organisasi agar diperoleh hasil penelitian yang lebih bervariasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alissa, Walid., Capkun, Vedran., Jeanjean, Thomas and Suca, Nadja. 2014. An Empirical Investigation of the Impact of Audit and Auditor Characteristic on Auditor Performance. *Accounting, Organizations and Society*. 39. (495-510)
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder dan Mark S. Beasley. 2001. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi, Pendekatan Terpadu*. Jilid 1, Edisi Kesembilan. Jakarta: PT. Indeks
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi Empiris pada Internal Auditor PT. Bank ABC. Tesis. Semarang. Program Pasca Sarjana. Universitas Diponegoro
- Catano, V.M. 1998. Competencies: A review of the Literature and Bibliography. (Online). Diakses pada tanggal 25 April 2015. <<http://www.chrpanada.com/en/phaseIreport/appendix.asp>>
- Chung, J and Monroe, G. S. 2001. A Research Note on the Effects of Gender and Task Complexity on an Audit Judgment. *Behavioral Research in Accounting*, 13: (111-125)
- Esya, Purnama Febri. 2008. Pengaruh Kompetensi Auditor dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Auditor Bea dan Cukai di Wilayah Jakarta. Tesis. Medan. Sekolah Pascasarjana. Universitas Sumatera Utara
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang.: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hun, Tong Tan., Ng, Terence Bu Peow and Mak, Bobby Way Yeong. 2002. The Effect of Task Complexity on Auditor's Performance: The Impact of Accounting Ability and Knowledge. *American Accounting Association*. Vol. 21; (81-95)
- Indonesia Corruption Watch. 2015. Laporan Tren Korupsi Semester I. Diunduh pada tanggal 10 Desember 2015. <<http://www.antikorupsi.org/id/tags/tren-korupsi-2015-semester-i>>
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Jamilah, Siti., Fanani, Zaenal dan Chandrarin, Grahit. 2007. Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment. *Simposium Nasional Akuntansi X Makasar*. Universitas Hasanudin
- Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPF
- Kadarsih, Suhaibah. 2014. Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor: Studi Kasus pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi. Tesis. Jambi. Program Magister Manajemen. Universitas Jambi
- Keputusan Sekretaris Jenderal BPK RI Nomor 380/X-XII.2/10/2009 tanggal 21 Oktober 2009 tentang *Standar Kompetensi Perilaku Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan*. 2001
- Keputusan Sekretaris Jenderal BPK RI Nomor 335/K/X-XIII.2/7/2011 tanggal 27 Juli 2011 tentang *Standar Kompetensi Teknis Pemeriksa Badan Pemeriksa Keuangan*

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Mulyadi. 2008. *Auditing*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat
- Peraturan BPK RI Nomor 01 Tahun 2007 tentang *Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*
- Poerwati. 2003. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja: Profesionalisme sebagai Variabel Intervening: Studi Empiris pada Auditor Internal Bawasda Jawa Tengah. Tesis. Semarang. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Restuningdiah, Nurika dan Nur Indriantoro. 2000. Pengaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh Pemakai sebagai Moderating Variable. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 3, No. 2; (119-133)
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi – Organizational Behavior*. Buku 1. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sanusi, ZM., Iskandar, TM dan June M. L. Poon. 2007. Effect of Goal Orientation and Task Complexity on Audit Judgment Performance. *Malaysian Accounting Review*. (123-139)
- Sekaran, Uma. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 1*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 2*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Sekretaris Jenderal BPK RI. 2009. *Human Resource Management Plan*. Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumardi. 2001. Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja: Studi Empiris pada Auditor BPKP. Tesis. Semarang. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Suraida, Ida. 2005. Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit, dan Resiko Audit terhadap Skeptisisme Profesional Auditor dan Ketepatan Pemberian Opini Akuntan Publik. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol. 7. No. 03; (186-202)
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Universitas Hasanudin
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat