

## Pengaruh Motivasi, Pengalaman, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor

**Nola Mahfuza**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

E-mail: [Nolamahfuza01@gmail.com](mailto:Nolamahfuza01@gmail.com)

**Dewi Zulvia**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

E-mail: [dewizulvia@akbpstie.ac.id](mailto:dewizulvia@akbpstie.ac.id)

Alamat: Jl. Khatib Sulaiman No.61 Lolong Belanti Padang Utara 25136-Sumatera Barat

**Abstract.** *This study aims to examine Motivation, Experience and Self Efficacy on Auditor Performance. Collecting research data using a questionnaire. The questionnaire was submitted to the Public Accountant Office in Padang City. This research is included in quantitative research. The sample is determined by purposive sampling technique. Data analysis uses multiple regression using SPSS 22 software. The results of this research show that Motivation has a positive effect on Auditor Performance, Experience has no effect on Auditor Performance and Self Efficacy has a positive effect on Auditor Performance.*

**Keywords:** *Motivation, Experience, Self Efficacy, Auditor Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji Motivasi, Pengalaman dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner disampaikan kepada Kantor Akuntan Publik di Kota Padang. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor, Pengalaman tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor dan *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.

**Kata kunci:** Motivasi, Pengalaman, *Self Efficacy*, Kinerja Auditor

### PENDAHULUAN

Pemerintah Republik Indonesia telah melaksanakan pengelolaan kembali profesi akuntan publik dengan diundangkannya UU No. Mei 2011 tentang akuntan publik (UU Akuntan Publik), efektif tanggal 3 Mei 2011. Disahkannya UU Akuntan Publik bertujuan untuk memperkuat tugas profesi akuntan dalam menolong dunia usaha. Fungsi akuntan publik sebagai kustodian dinilai mampu mewujudkan kualitas dan kesanggupan laporan keuangan perusahaan dengan menghasilkan pendapat untuk laporan keuangan (Pertiwi et al 2020).

Profesi akuntansi berperan menyediakan informasi keuangan yang dapat dipercaya kepada masyarakat, pegawai, debitur, pemegang saham, kreditor, investor, pemerintah dan lainnya. Banyak perusahaan menyewa jasa untuk melaksanakan pemeriksaan. Auditor adalah departemen yang mengerjakan pemeriksaan. Tugas auditor disebut audit. Audit adalah proses metodis yang

secara obyektif mengumpulkan dan mengevaluasi bukti mengenai tuntutan tindakan serta kondisi ekonomi sehingga tingkat kesamaan antara asersi tersebut sesuai dengan standar yang berlaku, dan kemudian memperlihatkan hasilnya untuk pemangku kepentingan.

Kinerja auditor adalah hasil kinerja auditor dalam melakukan fungsi auditor keuangan yang dipercayakan kepadanya selama jangka waktu yang telah ditetapkan, sesuai dengan keterampilan, pengalaman, pengetahuan auditor, dan kemampuan bekerja sama. Tentunya ada sejumlah variabel yang berefek pada kinerja auditor, seperti keterampilan, akitivita kerja, gender (Abjan et al2021).

Kementerian Keuangan menjelaskan 3 kesalahan yang dilakukan akuntan publik (PA) saat mengaudit laporan keuangan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk tahun 2018. Laporan keuangan tersebut diaudit oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) AP Kasner Sirumapea, Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan rekan. Sebelumnya, laporan keuangan Garuda Indonesia kontroversial. Kedua pria tersebut memiliki pandangan berbeda mengenai pencatatan transaksi dengan mahata sebesar untung dan rugi \$ 239,94 juta. Sebab hingga akhir tahun 2018 belum ada pembayaran dari mahata. Sekretaris Jenderal Kementerian Keuangan Hadiyanto menjelaskan lima kesalahan yang dilakukan.

Awalnya, AP kurang menilai dengan baik sifat transaksi dari segi perlakuan akuntansi, pencatatan piutang, dan pendapatan lainnya. Karena AP mengklaim pendapatan dari piutang padahal perusahaan belum menerima pendapatan tersebut secara nominal, maka AP dinyatakan melanggar Standar Audit (SA) 315. Kedua, akuntan nomor 1 belum menerima bukti audit yang cukup untuk mempertimbangkan perlakuan akuntansi berdasarkan isi perjanjian transaksi.

Hal ini dapat dikatakan merupakan pelanggaran SA 500. Terakhir, AP tidak dapat memverifikasi kejadian setelah tanggal laporan keuangan sebagai dasar perlakuan akuntansi, sehingga melanggar SA 560. Tidak berhenti di situ: Perusahaan akuntansi (KAP) milik Kasner juga diwajibkan untuk menerapkan standar pengendalian kualitas KAP. Sebelumnya, Kementerian Keuangan menjatuhkan dua sanksi kepada *Chartered Accountant* (AP) Kasner Sirumapea dan *Chartered Accountant* (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan-rekan yang terlibat kontroversi laporan keuangan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk tahun buku 2018. KAP mengaudit laporan keuangan Garuda Indonesia dengan memperhatikan persyaratan dan kewajiban tertulis perbaikan sistem pengendalian mutu KAP dan penilaian dilakukan oleh BDO *International Limited* untuk KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan.

Memang peraturan ini tidak memenuhi syarat solidaritas antar manajer senior (pemimpin tim audit) ketika melakukan audit untuk klien yang sama dalam jangka waktu yang lama. Kementerian Keuangan menelusuri hal ini berakibat rendahnya yang ditimbulkan dari bimbang akuntan. Dalam hasil pengawasan kementerian keuangan telah mengenakan denda administratif untuk unit-unit tersebut seperti pembatasan pemberian jasa audit pada unit jasa keuangan untuk jangka waktu 12 bulan terhitung sejak 16.9.2018 s/d 15.09.2019

Penelitian sebelumnya terkait motivasi yaitu penelitian terdahulu (Eva, Wulandari, and Irianto 2021) mengatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja auditor. Dalam penelitian (Aday, Husain, and Lukum 2020) menyatakan bahwasanya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian (Simarmata and Nursamsiyah 2014) menyatakan bahwasannya *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut peneliti terhadap penelitian terdahulu dari motivasi, pengalaman dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

## **Kajian Teori**

### **Motivasi**

Motivasi adalah kemauan atau dorongan psikologis seseorang untuk mencapai tujuannya (Susanti and Putra 2019). Motivasi kerja berperan bagi tinggi rendahnya daya produksi suatu organisasi (Alfian and Mujisi 2019). Motivasi sangat diperlukan oleh setiap orang tidak terkecuali dengan karyawan (Alfian and Afrial 2019). Bagi auditor, faktor utama yang memotivasi mereka untuk bekerja secara profesional tentunya adalah motivasi (Fernando and Zulvia 2019).

### **Pengalaman**

Pengalaman *mereview* laporan keuangan berdasarkan durasi, jumlah kontrak dan jenis perusahaan yang ditangani, termasuk pengalaman auditor. Ketidakmampuan mengambil keputusan yang tepat merupakan alasan umum dalam diagnosis kasus (Zulvia and Tanmela 2022). Kode etik profesi bertujuan untuk mengatur tingkah laku tertentu melalui kesepakatan tertulis yang harus ditaati oleh sekelompok profesional tertentu (Zulvia, Sari, and Septiano 2017).

## **Efikasi Diri**

Efikasi diri yakni tanggapan individu pada kepercayaan diri akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dapat menghasilkan berdasarkan yang di perlu. *Self efficacy* yaitu kesan seseorang untuk dirinya mempunyai keandalan maupun kepercayaan untuk melaksanakan sebuah kegiatan dengan berjaya serta sejauh mana kekuatan yang tampak di dirinya (Sinaga 2019).

## **Kinerja Auditor**

Kinerja auditor diperlukan oleh menentu keputusan supaya tidak salah dalam memutuskan tindakan. Kinerja maupun penampilan kerja ialah hasil karya yang didapat seseorang saat mengerjakan tugas diberi kepadanya berdasarkan pada pengalaman, kecakapan, serta ketekunan periode yang melewati perimbangan kuantitas, kualitas juga kepastian durasi. Kinerja auditor yakni hasil yang diperoleh auditor saat kegiata tugasnya, serta menjadikan tolak ukur dalam menetapkan bagus maupun jeleknya hasil kerja auditor (Rijal and Abdullah 2020)

## **METODE PENELITIAN**

### **Data dan Sampel**

Penulis menerapkan jenis penelitian metode kuantitatif karena mengembangkan dan menggunakan model-model matematis teori-teori atau hipotesis. Metode kuantitatif yaitu metode *positivis* karena berpijak pada filsafat *positivisme* dan juga merupakan metode *saintifik* untuk menerapkan kaidah-kaidah ilmu pengetahuan yang *konkrit, obyektif, ilmiah, terukur, masuk akal, sistematis, dan dapat ditiru/direproduksi*.

Penuulis menggunakan tipe data yaitu *cross sectional* dengan pengukuran skala ordinal. Sumber data dilakukan pada penelitian yaitu data primer. Dengan memakai data langsung pada saat pengolahan data, data diambil melalui pendistribusian daftar perbincangan yang dijawab oleh responden berupa salinan pernyataan ekspresi tertulis pada pengaruh motivasi, pengalaman dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor.

Populasi dalam penelitian ini menggunakan teknik *survei* yang mencakup auditor kantor akuntan publik di Kota Padang. Pengumpulan data dilaksanakan untuk pengamatan saat ini adalah kuesioner. Kuesioner mencakup pertanyaan tertulis yang akan dituju kepada responden untuk dijawab. Kuesioner juga berbentuk pertanyaan terbuka/tertutup, yang dapat dikasih langsung ke responden atau dikirimkan melalui pos atau melalui internet Defenisi Operasional Variabel

### Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian yakni poin dari seseorang objek yang memiliki ragam tersendiri, sehingga pengamatan mampu mempelajari lebih mendalam lalu selanjutnya menarik kesimpulanya dari penelitian mereka. Adapun pengukurannya yaitu

**Tabel 1 Defenisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Dimensi	Sumber
1.	Kinerja Auditor (Y)	Kinerja auditor merupakan ungkapan potensi kerja auditor yang berupa tingkah laku auditor dalam melakukan aktivitas untuk mengapai hasil kerja yang tepat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Target yang dicapai</li> <li>3. Menyelesaikan pekerjaan</li> <li>4. Meminimalisasi kesalahan</li> <li>5. Berkerja sama</li> <li>6. Mengerjakan pemeriksaan</li> <li>7. Meningkatkan produktivitas</li> <li>8. Profesional kerja</li> <li>9. Tepat waktu</li> <li>10. Penetapan tingkat</li> <li>11. Efektif dan efisien</li> </ol>	(Tunnisia 2020)
2.	Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi yaitu pemberian motivasi yang menimbulkan semangat dalam diri seseorang yang mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan memadukan segala upaya untuk menggapai kepuasan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>2. Gaji yang di terima</li> <li>3. Kenaikan jabatan</li> <li>4. Dekat dengan atasan</li> <li>5. Lingkungan kerja</li> <li>6. Penghargaan atas prestasi</li> <li>7. Hubungan baik sesama rekan kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengabdian</li> <li>2. Berkerja keras</li> <li>3. Memberikan dorongan</li> <li>4. Dikenal atasan</li> <li>5. Nyaman</li> <li>6. Penghargaan</li> <li>7. Hubungan</li> <li>8. Evaluasi kinerja</li> </ol>	(Adinda 2011)

			8. Evaluasi kinerja yang memuaskan		
3.	Pengalaman (X <sub>2</sub> )	Pengalaman yakni ukuran mengenai lama waktu ataupun masa kerja yang sudah dijalani seseorang agar mendalami tugas sebuah pekerjaan serta sudah melaksanakan dengan benar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lamanya auditor bekerja</li> <li>2. Banyak tugas yang diselesaikan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Banyak klien</li> <li>2. Entitas</li> <li>3. Jenis penugasan</li> <li>4. Hasil pemeriksaan</li> <li>5. Jangka waktu</li> <li>6. Lama bekerja</li> <li>7. Ketepatan waktu</li> </ol>	(Ramadhanty 2013)
4.	Self Efficacy (X <sub>3</sub> )	Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang untuk menyelesaikan suatu tindakan mengapai suatu hasil.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kesulitan</li> <li>2. Kekuatan kepercayaan</li> <li>3. Luas cakupan perilaku</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memperoleh hasil</li> <li>2. Menghadapi</li> <li>3. Mengerjakan</li> <li>4. Tujuan</li> <li>5. Tantangan</li> <li>6. Dengan baik</li> <li>7. Berhasil</li> <li>8. Efektif</li> </ol>	(Marianti 2016)

### Teknis Analisis Data

Untuk penelitian ini menggunakan SPSS Versi 22 dengan memakai uji instrumen ( uji validitas dan uji realibilitas), uji asumsi klasik ( uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas), uji hipotesis (uji t dan koefisien determinasi), dan uji regresi linear berganda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Pengujian Teknik Analisis Data****1) Uji Validitas****Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel 5%</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,545	0,3494	Valid
X1.2	0,649	0,3494	Valid
X1.3	0,549	0,3494	Valid
X1.4	0,717	0,3494	Valid
X1.5	0,753	0,3494	Valid
X1.6	0,689	0,3494	Valid
X1.7	0,465	0,3494	Valid
X1.8	0,564	0,3494	Valid

*Sumber : Spss Versi 22, Tahun 2023*

Jika dilihat dari hasil pengujian validitas variabel motivasi, nilai r pada tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 adalah sebesar 0,3494. Tabel 2 menunjukkan seluruh soal dengan nilai perhitungan  $r > r$  tabel, sehingga kedelapan soal tersebut memberikan kriteria validitas yang ditetapkan.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Pengalaman**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel 5%</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,854	0,3494	Valid
X2.2	0,816	0,3494	Valid
X2.3	0,782	0,3494	Valid
X2.4	0,754	0,3494	Valid
X2.5	0,683	0,3494	Valid
X2.6	0,654	0,3494	Valid
X2.7	0,660	0,3494	Valid

*Sumber : Spss Versi 22, Tahun 2023*

Melihat hasil uji validitas variabel empiris diperoleh nilai  $r$  array pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 sebesar 0,3494. Tabel 3 menunjukkan seluruh kalimat dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga ketujuh soal mewujudkan kriteria validitas yang telah dilaksanakan.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas *Self Efficacy*

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
X3.1	0,776	0,3494	Valid
X3.2	0,722	0,3494	Valid
X3.3	0,752	0,3494	Valid
X3.4	0,804	0,3494	Valid
X3.5	0,698	0,3494	Valid
X3.6	0,702	0,3494	Valid
X3.7	0,570	0,3494	Valid
X3.8	0,547	0,3494	Valid

Sumber : Spss Versi 22, Tahun 2023

Jika dilihat dari hasil pengujian validitas variabel *self efficacy* diperoleh nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 sebesar 0,3494. Tabel 4 menunjukkan seluruh pernyataan dengan nilai r hitung > r tabel sehingga kedelapan item pertanyaan memberikan kriteria validitas yang telah ditentukan.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
Y.1	0,787	0,3494	Valid
Y.2	0,772	0,3494	Valid
Y.3	0,789	0,3494	Valid
Y.4	0,609	0,3494	Valid
Y.5	0,736	0,3494	Valid
Y.6	0,640	0,3494	Valid
Y.7	0,768	0,3494	Valid
Y.8	0,756	0,3494	Valid
Y.9	0,727	0,3494	Valid
Y.10	0,710	0,3494	Valid
Y.11	0,707	0,3494	Valid

Sumber : Spss Versi 22, Tahun 2023

Jika dilihat dari hasil pemeriksaan validitas variabel kinerja auditor, diperoleh nilai pada *array r* pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 sebesar 0,3494. Tabel 5 menunjukkan seluruh pernyataan dengan r hitung > r tabel, sehingga kesebelas soal memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan.

## 2) Hasil Uji Reabilitas

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Croanbach Alpha	N Of Item	Keterangan
Motivasi	0,911	8	Valid
Pengalaman	0,764	7	Valid
<i>Self Efficacy</i>	0,864	8	Valid
Kinerja Auditor	0,846	11	Valid

Sumber : Spss Versi 22, Tahun 2023

Dari Tabel 6 diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk motivasi sebesar 0,911, pengalaman sebesar 0,764, *self efficacy* sebesar 0,864 dan kinerja auditor sebesar 0,846. Keempat nilai tersebut lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh indikator instrumen penelitian ini dikatakan dapat diterima.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1) Hasil Uji Normalitas

**Tabel 7 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig. (2-Tailed)	Alpha	Keimpulan
Motivasi(X <sub>1</sub> )	0,250	0,05	Terdistribusi Normal
Pengalaman(X <sub>2</sub> )	0,146	0,05	Terdistribusi Normal
<i>Self Efficacy</i> (X <sub>3</sub> )	0,607	0,05	Terdistribusi Normal
Kinerja Auditor (Y)	0,325	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Spss Versi 22, Tahun 2023

Dari tabel yang tertera hasil transformasi dengan menggunakan uji *shapiro wilk* memberikan hasil signifikan  $> 0,05$  sehingga dapat dibilang berdistribusi normal sehingga dapat dilakukan untuk penelitian penyelamatan selanjutnya.

## 2) Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 8 Hasil Uji multikolineritas**

Variabel Penelitian	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0,718	1,392	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pengalaman	0,986	1,014	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Self Efficacy</i>	0,715	1,398	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Spss Versi 22, Tahun 2023

Dari data pada Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas antar variabel independen yang ditunjukkan dengan nilai toleransi setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

## 3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Penelitian	Sig.	Syarat Uji	Keterangan
Motivasi	0,204	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Pengalaman	0,508	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Self Efficacy</i>	0,922	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Spss Versi 22, Tahun 2023

Dari tabel 9 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Dimana untuk motivasi sebesar 0,204 sedangkan untuk pengalaman sebesar 0,508 dan *self efficacy* sebesar 0,922 maka dapat disimpulkan terdapat masalah *heteroskedastisitas*.

## Hasil Uji Hipotesa

### 1) Uji T (Uji Koefisien Regresi)

**Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Variabel	T-tabel	T-hitung	Nilai $\alpha$	Sig.	Kesimpulan
Motivasi	2,04523	2,089	0,05	0,046	H <sub>1</sub> Diterima
Pengalaman	2,04523	-0,846	0,05	0,405	H <sub>2</sub> Ditolak
<i>Self Efficacy</i>	2,04523	3,134	0,05	0,004	H <sub>3</sub> Diterima

Sumber : Spss Versi 22, Tahun 2023

### 2) Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,516 <sup>a</sup>	0,266	0,190

Sumber : Spss Versi 22, Tahun 2023

Nilai *Adjusted R-squared* pada Tabel 11 adalah 0,190 yaitu 19%. Artinya variasi variabel bebas yang dapat diwakili oleh variabel terikat adalah sebesar 19%, sedangkan lebihnya sebesar 81% dijabarkan oleh variabel lain yang tidak ada pada pengamatan ini. Hal ini, dikatakan bahwa motivasi, pengalaman, dan *self efficacy* mempunyai pengaruh sebesar 19% terhadap kinerja auditor, sedangkan 81% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diuji.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients	
	B	Hubungan
(Constant)	12,611	-
Motivasi	0,457	Positif
Pengalaman	-0,161	Negatif
<i>Self Efficacy</i>	0,700	Positif

Sumber : Spss Versi 22, Tahun 2023

Dari hasil tabel 12 menghasilkan rumusan dari regresi berganda adalah:

$$Y = 12,611 + 0,457 X_1 - 0,161 X_2 + 0,700 X_3$$

Hasil perolehan rumus diatas, maka dapat diinterpretasikan yaitu:

## **Pembahasan**

### **a) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan dari olahan statistik yang telah dilakukan adalah Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Hasil ini berarti bahwa pendengar yang bermotivasi tinggi dalam bekerja memberikan efek peningkatan kinerja, sedangkan kinerja yang kurang termotivasi akan memberikan dampak berupa menurunnya kinerja di Kantor Akuntan Publik Kota Padang.

Penelitian ini sama dengan pengamatan sebelumnya yakni Eva et al. (2021), Edwy, Hasan, and Kamaliah (2018), (Khairani 2020), (Kurniawan et al. 2020) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **b) Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor**

Dalam hasil olahan statistik yang dilaksanakan terlihat bahwa Pengalaman tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil ini berarti lamanya seseorang bekerja sebagai auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, semua tergantung pada perilaku dan akhlak pribadi auditor itu sendiri di Kantor Akuntan Publik Kota Padang.

Penelitian ini sama dengan observasi sebelumnya (Sintyawati et al. 2021), (Listiana and Praptoyo 2018) dan (Yuni and Geofanny 2021) mengatakan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan kurangnya tugas yang dilaksanakan dan minimnya waktu kerja auditor.

### **c) Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja auditor**

Dari olahan statistik yang telah dilaksanakan terlihat bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Hasil ini dijelaskan oleh auditor jika ia mempunyai rasa percaya diri yang luas maka ia bisa mampu memaparkan karakter yang tegar, mengurangi stres dan tidak bisa dipengaruhi untuk dapat mencapai prestasinya di Kantor Akuntan Publik Kota Padang.

Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya (Sinaga 2019), (Simarmata and Nursamsiyah 2014), (Untari 2014) mengatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian yang diuraikan pada bagian pembahasan, penulis menarik beberapa kesimpulan, yaitu:

Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Hasil ini berarti pendengar yang bermotivasi tinggi akan memberikan efek peningkatan kinerja di Kantor Akuntan Publik Kota Padang.

Pengalaman tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil ini berarti jumlah waktu yang dihabiskan seseorang sebagai auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Padang.

*Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Hasil ini dijelaskan oleh auditor jika ia mempunyai pemahaman diri yang besar maka ia mampu menggelar sifat yang kuat di Kantor Akuntan Publik Kota Padang.

## **Saran**

Diharapkan penelitian ini dapat memperbanyak referensi untuk dijadikan bahan peninjauan oleh peneliti lain atau peneliti selanjutnya yang melaksanakan penelitian selanjutnya.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penelitian dapat dilakukan sangat baik karena bantuan dari berbagai pihak dan rekan-rekan kampus STIE KBP Padang yang telah telah ikut serta membantu sehingga artikel ini dapat kami publikasikan dan bermanfaat bagi para pembaca.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abjan, Gustamin, Maslichah, and Junaidi. 2021. "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Dan Gender Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP Di Kota Malang)." *E-Jra* 10(01):44–57.
- Aday, Nanda Apriyani, Siti Pratiwi Husain, and Amir Lukum. 2020. "Etika Profesi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Gorontalo." *Jambura Accounting Review* 1(1):1–12. doi: 10.37905/jar.v1i1.2.
- Adinda, Youra. 2011. "Pengaruh Motivasi , Supervisi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Auditor Junior." *Skripsi. Jakarta: Program Studi Akuntansi, FEB UIN Syarif Hidayatullah*.
- Alfian, and Doni Afrial. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang." *Jurnal Pundi* 3(2):91–98. doi: 10.35908/jeg.v3i1.354.
- Alfian, Alfian, and Nindi Mujisi. 2019. "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi SAT Reskrim Polresta Padang." *Jurnal Pundi* 3(3):279–88. doi: 10.31575/jp.v3i3.149.
- Edwy, Ferby Mutia, Amir Hasan, and Kamaliah. 2018. "Pengaruh Independensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan Dan ...." ... *Ekonomi Dan Bisnis* 16–29.
- Eva, Yuliana, Retno Wulandari, and Mochamad Fariz Irianto. 2021. "Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Struktur Audit Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP Di Kota Malang)." *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi* 9(2):57–65. doi: 10.21067/jrma.v9i2.6107.
- Fernando, Dico Wizar, and Dewi Zulvia. 2019. "Pengaruh Fee Audit, Kompetensi Auditor Dan Perubahan Wewenang Terhadap Motivasi Auditor Pada KAP Di Kota Padang." *Academic Conference Of Accounting J* 1:384–98.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- Kirana, Ida Bagus Widya, and H. Bambang Suprasto. 2019. "Pengaruh Independensi Auditor, Pemahaman Good Governance Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Bali." *E-Jurnal Akuntansi* 27:1839. doi: 10.24843/eja.2019.v27.i03.p08.
- Kurniawan, Hery, Tettet Fitrijanti, and Cahya Irawady. 2020. "Pengaruh Mutasi, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor." *Jurnal SIKAP (Sistem Informasi, Keuangan, Auditing Dan Perpajakan)* 4(2):98. doi: 10.32897/jsikap.v4i2.190.
- Marianti. 2016. "Pengaruh Independensi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Auditor ( Studi Pada Kantor Inspektorat Kota Kendari )."
- Mirah Kusuma Putri, Ida Ayu, and I. Dewa Nyoman Badera. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Tindakan Supervisi Sebagai Variabel Moderasi." *E-Jurnal Akuntansi* 26:1215. doi: 10.24843/eja.2019.v26.i02.p14.

- Pertiwi, Cahya, Maya Panorama, and Peny Cahaya Azwari. 2020. "Pengaruh Independensi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains* 9(2):343–60. doi: 10.19109/intelektualita.v9i2.6360.
- Priyatno, Duwi. 2014. *Spss 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: cv andi offset.
- Ramadhanty, rezeki wulan. 2013. "Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor( Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Daerah Istimewa Yogyakarta." universitas negeri Yogyakarta.
- Rijal, Fahrur, and Muhammad Wahyuddin Abdullah. 2020. "Pengaruh Healty Lifestyle, Psychological Well Being, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi." 7:22–43.
- Saraswati, Anak Agung Sagung Dea, and I. Dewa Nyoman Badera. 2018. "Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Pada Kinerja Auditor KAP Di Bali." *E-Jurnal Akuntansi* 23:982. doi: 10.24843/eja.2018.v23.i02.p07.
- Satria, Dy Ilham, and Robby Nur Alhady Syahputro. 2017. "Pengaruh Due Professional Care, Kompleksitas Tugas Dan Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Aceh." *At-Tasyri Volume IX*(1):61–80.
- Simarmata, Jahormin, and Nursamsiyah. 2014. "Pengaruh Intelligence Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 7(2):107–15.
- Sinaga, Andrew Joscha. 2019. "Pengaruh Tekanan Akuntabilitas Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Menggunakan Effort Sebagai Mediasi." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* 8(1):91–101.
- Sintyawati, Ni Komang Dina, Ni Putu Ayu Kusumawati, and Ni Wayan Alit Erlina Wati. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Denpasar." *Hita Akuntansi Dan Keuangan* 219–33.
- sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Susanti, Febsri, and Hari Novrizal Putra. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kementerian Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Mentawai." *Jurnal Pundi* 3(3):249–58. doi: 10.31575/jp.v3i3.180.
- Tunnisia, siti fatimah. 2020. "Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Etika Profesi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor( Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru." uin suska riau.
- Yuni, Sri, and Geofanny. 2021. "Pengaruh Struktur Audit , Pengalaman , Kesesuaian Peran Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah Daerah." *Media Informasi Akuntansi Dan Keuangan* 13(2):37–87.
- Zulvia, Dewi, Nila Sari, and Renil Septiano. 2017. "Persepsi Akuntan Publik Dan Mahasiswa Akuntansi Terhadap Kode Etik Profesi Akuntan Pada Kantor Akuntan Publik Dan Mahasiswa Akuntansi." *Jurnal Pundi* 1(3):213–22. doi: 10.31575/jp.v1i3.37.

Zulvia, Dewi, and Siski Tammela. 2022. "Determinasi Risiko Audit, Pengalaman Auditor Dan Profesionalisme Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Padang." *Jurnal Pundi* 06(01):19–32. doi: 10.31575/jp.v6i1.388.