

**ANALISIS PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP
KUALITAS AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN
PUBLIK DI SURABAYA**

ARTIKEL ILMIAH



OLEH :

ELKA TIARA SAPUTRI

2012310586

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
SURABAYA
2016**

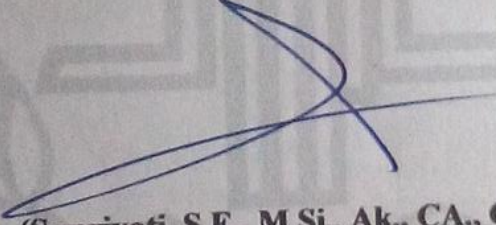
PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Elka Tiara Saputri
Tempat, Tanggal Lahir : Tulungagung, 24 Juni 1993
N.I.M : 2012310586
Jurusan : Akuntansi
Program Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Audit
Judul : Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap
Kualitas Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

Disetujui dan diterima baik oleh :

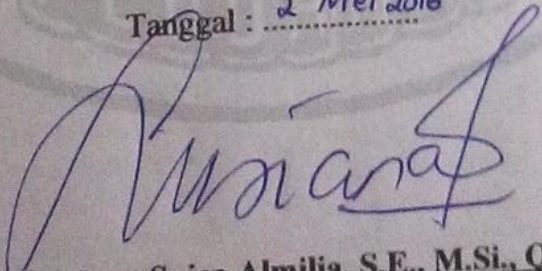
Dosen Pembimbing,

Tanggal : 29 April 2016


(Supriyati, S.E., M.Si., Ak., CA., CTA.)

Ketua Program Sarjana Akuntansi

Tanggal : 2 Mei 2016


(Dr. Luciana Spica Almilia, S.E., M.Si., QIA)

ANALISIS PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KUALITAS AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA

Elka Tiara Saputri
STIE Perbanas Surabaya
Email: elkatiara@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine of human capital the influence auditor's quality in Public Accounting Firm at Surabaya. Importance of financial statements can be justified, therefore, expected that the quality is alsogood auditor . The auditor quality which is the dependent variable will influence human capital as independent variable. Human capital is consisted of formal education, audit experience, professional qualification level of auditor and continuing professional development.

The population in this research are auditor in Public Accounting Firm at Surabaya, Indonesia. By using random sampling techniques for sampling the obtained 48 samples.

The result from this research, independent variable that is audit experience have simultantly influence for auditor quality. But independent variable that is of formal education, professional qualification level of auditor and continuing have not simultantly influence for auditor qualityprofessional development.

Key words : Human Capital, formal education, audit experience, professional qualification level of auditor, continuing professional development, purposive sampling method, quality auditor

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia perekonomian, kemajuan teknologi disertai mulai masuknya era Masyarakat Ekonomi ASEAN pada tahun 2015 yang telah menjadi kesepakatan para pemimpin ASEAN pada KTT Bali bulan Oktober 2003. Beberapa diantaranya kerjasama MEA yaitu (1) Pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kapasitas (2) Pengakuan Kualifikasi Profesional. Adanya MEA merupakan suatu tantangan sekaligus ancaman bagi negara Indonesia. Seperti isi pada beberapa kerjasama tersebut berarti Indonesia harus mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, dan dapat meningkatkan pendidikan profesi mereka yang dapat

diakui secara global. Oleh karena itu, kita dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif untuk bersaing secara global. Keunggulan kompetitif dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satu hal terpenting yakni pengembangan Sumber Daya Manusia. Didalam perusahaan sumber daya manusia merupakan suatu *intangible asset* yang dapat menggerakkan suatu perusahaan, kreativitas dan inovasi untuk mengelola asset dengan baik yang dimiliki dan memajukan perusahaan. *Intangible asset* inilah yang menggerakkan dan memaksimalkan *tangible asset* suatu perusahaan. *Intangible asset* yang dimaksudkan disini yakni *human capital* yang merupakan investasi nilai tambah sumber daya manusia. Setiap manusia memiliki

perbedaan dalam *value added* yang ada pada dalam dirinya. Seperti dalam penelitian Queirós & Teixeira(2014) mengatakan “*Human capital is identified as one of the main determinants of economic growth and plays an important role in the technological progress of countries*”.

Bagi perusahaan masuknya MEA juga merupakan tantangan, dimana perusahaan juga harus meningkatkan kapasitas dan kualitas perusahaan untuk mempertahankan investor dalam ekspansi perusahaan. Melihat tantangan MEA bagi Indonesia serta risiko-risiko bisnis lainnya, disinilah kita perlu meluruskan pandangan bahwa, pondasi dalam kemajuan negara Indonesia bukan hanya dalam segi perekonomian melainkan *Intellectual capital* yakni beupa *human capital* untuk memberikan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap bersaing menghadapi era MEA sehingga mampu mengelola *tangible asset* dengan sebaik-baiknya. Serta merubah pandangan bahwa *human* bukan sekedar *resource* melainkan investasi suatu perusahaan yang akan diungkapkan pada teori *human capital*.

Persaingan secara global menuntut perusahaan untuk dapat mempertahankan dan menarik investor, yakni dengan memberikan informasi yang akurat, transparan, dan dapat dipercaya dalam pengambilan keputusan. Informasi yang akurat dari hasil kinerja perusahaan dapat dilihat pada laporan keuangan yang disajikan. Laporan keuangan yang dimaksudkan disini yaitu laporan keuangan yang mampu dipertanggung jawabkan dan telah dilakukan audit oleh pihak independen.

Pentingnya laporan keuangan bagi investor dan perusahaan, oleh karenanya diperlukan jasa auditor pada kantor akuntan publik sebagai auditor yang independen. Laporan keuangan yang telah diaudit akan memberikan informasi yang lebih akurat dan dapat dipertanggung jawabkan daripada laporan keuangan yang belum diaudit. Hal ini mendorong

perusahaan serta instrumen di dalamnya, baik kreditor dan investor dalam peningkatan keandalan laporan keuangan sebagai output dari kinerja akuntan publik. Peningkatan keandalan laporan keuangan menuntut pada peningkatan kualitas akuntan publik dalam hal ini adalah auditor (Savitri & Herry, 2013). Disinilah kita menilai pentingnya kualitas auditor yang mana dipengaruhi oleh *human capital* dari masing-masing auditor dalam kantor akuntan publik. Dimana kemampuan auditor dalam mengaudit dalam laporan keuangan, mengidentifikasi salah saji material, independensi dan pemberian opini dipengaruhi oleh beberapa elemen atau indikator dalam *human capital* yakni (1) tingkat pendidikan, (2) pengalaman audit, (3) tingkat kualifikasi profesi dan (4) *Continuing Professional Development*. Wahyuningsih (2010) dalam penelitiannya mengatakan indikator kualitas auditor diukur menggunakan 4 hal yaitu (1) kemampuan auditor untuk melaporkan seluruh pelanggaran yang terjadi, (2) memiliki komitmen yang kuat dalam menyelesaikan audit, (3) berpedoman pada prinsip auditing, (4) serta memiliki sikap hati-hati dalam pengambilan keputusan.

Penelitian - penelitian sebelumnya yang terkait dengan topik yang sama menghasilkan perbedaan hasil mengenai indikator dari *human capital* yang mempengaruhi kualitas auditor. Pada penelitian Ongkorahardjo, Antonius dan Dyna (2008) menyebutkan bahwa *individual capability* paling berpengaruh terhadap kinerja kantor akuntan publik. Dari penelitan tersebut terdapat penelitian yang menjelaskan tentang kriteria yang terdapat dalam *individual capability*. Penelitian Beverley A. Hollingsworth (2008) menyebutkan bahwa pelatihan formal memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kualitas kinerja auditor. Savitri Oneal dan Herry Laksito (2013) menyimpulkan secara parsial kualifikasi profesi tidak mempengaruhi kualitas auditor, sedangkan tiga indikator

yang lainnya berpengaruh terhadap kualitas auditor. Selanjutnya penelitian Aisyah Yana (2014) secara parsial keempat elemen *human capital* yakni (1) tingkat pendidikan, (2) pengalaman audit, (3) tingkat kualifikasi profesi, (4) *Continuing Professional Development* (CPD) berpengaruh secara positif terhadap kualitas auditor. Berbagai perbedaan bahwa *human capital* memberikan pengaruh terhadap kualitas auditor, sehingga menjadikan salah satu alasan untuk menjadikan hal ini sebagai penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kualitas Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya**”. Dimana pada penelitian ini akan melihat kualitas auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Teori Motivasi

Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang (Oneal dan Herry, 2013). Pada penelitian ini individu yakni auditor memiliki tujuan dalam meningkatkan kualitas dirinya dengan peningkatan *human capital* sebagai dorongan untuk bertindak. Karena ingin mencapai kualitas yang lebih baik

Teori Human Capital

Teori *human capital* diperkenalkan oleh Theodore W. Schultz tahun 1961 sebagai peletak dasar teori *human capital*. Teori *Human Capital* menekankan bahwa pendidikan, pengetahuan, kesehatan, dan keterampilan adalah bentuk modal, yaitu modal manusia. Investasi dalam modal manusia menghasilkan *return* di

masa depan. Davenport menyatakan bahwa *human capital* meliputi *skills* (keahlian), *experience* (pengalaman) dan *knowledge* (pengetahuan).

Human Capital

Intellectual Capital merupakan *intangible asset* yang berharga bagi perusahaan. *Human capital* salah satunya yang merupakan pengembangan dari istilah manajemen sumber daya manusia. *Human capital* lebih berfokus pada investasi dan nilai tambah yang dimiliki sumber daya manusia. Dari nilai tambah setiap individu akan menghasilkan inovasi bagi perusahaan, sehingga mampu mengelola dengan baik *tangible asset* dalam perusahaan. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam mengelola perusahaan dan menciptakan nilai tambah. Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan *human capital*. Bukan hanya sebagai asset saja melainkan agar output yang dihasilkan semakin berkembang.

1. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan merupakan salah satu komponen *human capital* yang penting. Cheng (2009) mengatakan bahwa auditor dengan tingkat pendidikan akademik yang tinggi diasumsikan dapat menyampaikan pengetahuan dan potensi intelektual yang dimilikinya dalam meningkatkan kemampuan dirinya dan meningkatkan nilai individu. Jenjang pendidikan juga menunjang kepaakaan seseorang dalam menganalisis dengan pemahaman-pemahaman teori yang di dapatkan melalui pendidikan formal, Tingkat pendidikan mulai dari sekolah dasar sampai jenjang perguruan tinggi. Kompetensi professional auditor membutuhkan adanya pengembangan dan pendidikan. Pendidikan yang dimaksudkan yakni mulai dari pendidikan prasarjana atau D3, pendidikan S1, pendidikan profesi, pendidikan S2, dan pendidikan S3.

2. Pengalaman Audit

Pengalaman audit merupakan komponen *human capital* yang tidak bisa dipandang sebelah mata. Pengalaman audit yakni praktik kerja lapangan, ikut serta dalam melakukan proses audit. Seberapa lama pengalaman audit seorang auditor menggambarkan seberapa banyak intensitas audit atau praktek langsung yang dilakukan oleh auditor, hal ini mampu mengasah kemampuannya dalam melakukan pemeriksaan, meningkatkan ketelitian, dan penyelesaian dalam setiap-kasus-pemeriksaannya.

3. Tingkat Kualifikasi Profesi

Tingkat kualifikasi profesi adalah tingkatan pendidikan lanjutan untuk mengembangkan kualifikasi profesi. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI no 179/U/2001 yang menetapkan mengenai penyelenggaraan pendidikan akuntansi dan bergelar Akuntan (Akt.) bahwa auditor pada suatu badan pemerintahan atau Kantor Akuntan Publik sebaiknya memiliki sertifikasi tersebut karena merupakan investasi yang penting pada nilai tambah *human capital* auditor. Kualifikasi profesi dapat berupa Profesi Akuntansi (PPAk), Chartered Accountant, CPSAK dan kualifikasi lainnya yang terkait dengan bidang akuntansi.

4. Continuing Professional Development

Continuing Professional Development meliputi pelatihan, seminar, *workshop* ataupun wadah yang diberikan oleh perusahaan dalam menunjang profesi dan

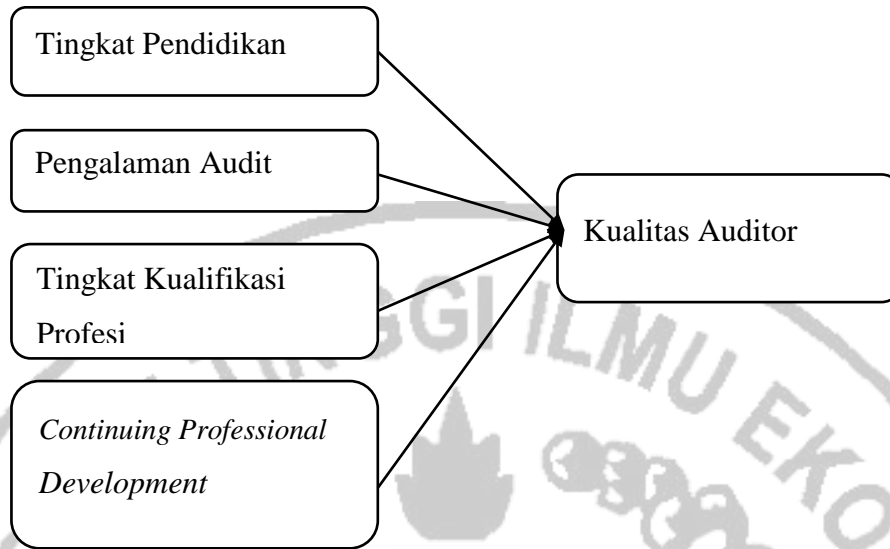
kualitas auditor dalam Kantor Akuntan Publik. Cheng *et.al* (2009) mengungkapkan pendapatnya bahwa dengan cara yang tepat dengan biaya yang efektif untuk meningkatkan kemampuan akuntansi dan profesional auditor dengan melalui *Continuing Professional Development*. CPD meliputi pelatihan, seminar, *workshop* Kualitas

Kualitas Auditor

Kualitas auditor ditentukan oleh kompetensi dan independensi. Auditor akan dikatakan kompeten atau ahli jika dapat menemukan pelanggaran dan auditor yang independen jika dapat melaporkan pelanggaran tersebut dengan baik. Maka, kualitas auditor diukur dari persepsi pengguna laporan keuangan tentang kualitas auditor atau disebut reputasi auditor” (Rima, 2010). Pengukuran kualitas auditor diukur dengan indikator fasilitas yang menunjang audit, informasi klien dan pedoman auditing yang digunakan oleh auditor.

Auditor Independen bertanggungjawab untuk mematuhi standart auditing yang ditetapkan IAI dalam penugasan audit, sesuai Pasal 17 Kode Etik IAI. Standar auditing yang mencakup mutu profesional auditor independen dan pertimbangan judgment dalam pelaksanaan dan penyusunan laporan auditor (IAI). Pengembangan dan mempertahankan kualitas auditor merupakan persoalan yang berkelanjutan pada profesi akuntan publik.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Menurut tujuan, penelitian ini merupakan penelitaian dasar yaitu untk menganalisis apakah indikator dalam *human capital* berpengaruh terhadap kualitas auditor pada Kantor Akuntan Publik. Kemudian data diolah dengan menggunakan analisis regresiberganda yang menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical Service Solution*)

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitas Auditorsebagai variabel dependen, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Audit, Tingkat Kualifikasi Profesi, *Continuing Professional Development* sebagai variabel independen. Berdasarkan sumber data, penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable dependen dan variable independen atau variable laten karena tidak dapat diukur diukur secara langsung.

Variabel dependen dalam penelitian ini menggunakan :

Kualitas auditor : Y

Variabel independen dalam penelitian ini menggunakan :

Tingkat Pendidikan (TP) : X₁

Pengalaman Audit (PA) : X₂

Tingkat Kualifikasi Pendidikan (TKP) : X₃

Contunuing Proffesional Development (CPD) : X₄

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kualitas Auditor(KA)

Kualitas auditor berarti kadar baik buruknya auditor dalam melaksanakan kegiatan audit..Audit tidak hanya sebagai proses evaluasi atau review terhadap laporan keuangan yang ada, melainkan juga mengenai pengkomunikasian yang tepat terhadap pihak–pihak yang berkepentingan. Hal itu menjadi dasar pengukuran kualitas auditor.Dalam penelitian ini kualitas auditor dinyatakan pernyataan (1) fasilitas, (2) pelaporan dan (3) pedoman.

Tingkat Pendidikan(TP)

Tingkat pendidikan mulai dari sekolah dasar sampai jenjang perguruan tinggi. Kompetensi professional membutuhkan adanya pengembangan dan pendidikan profesi yang berkelanjutan untuk meningkatkan dan memelihara kemampuan praktisi (auditor) agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara kompeten dalam bidang akuntansi dan bidang auditing, pencapaian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya.

Pengalaman Audit (PA)

Pengalaman di lapangan atau praktek secara langsung memiliki peran penting. Jika auditor memiliki pengalaman audit yakni sudah lama berada di dalam bidang audit dan telah melakukan beberapa kali (kuantitas) dalam audit, maka akan memberikan nilai tambah pada dirinya.

Tingkat Kualifikasi Profesi (TKP)

Tingkat kualifikasi profesi yaitu seperti PPA dapat menunjukkan profesionalisme, keahlian dan kompetensi pada pelatihan. Melihat seberapa penting adanya pendidikan non formal dan seberapa besar pengaruh pendidikan profesi terhadap hasil audit mereka.

Contuning Proffesional Development (CPD)

CPD merupakan program pengembangan yang dilakukan oleh KAP untuk menunjang profesi auditor supaya auditor bisa semakin berkualitas dan meningkatkan kinerjanya. CPD ini meliputi pelatihan, seminar, workshop ataupun wadah yang diberikan oleh

perusahaan dalam menunjang profesi dan kualitas auditor dalam Kantor Akuntan Publik.

Instrumen Peneleitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan dalam rangka pengumpulan data perilaku. Peneleitian ini pengumpulan data menggunakan metode kuisioner dengan berbagai daftar pertanyaan. Pada penelitian ini menggunakan kuisioner peneliliti terdahulu yang diteliti oleh Rima Dewi Pradita (2010) dengan sedikit perubahan pada ruang lingkup yang terdaftar dalam kuisioner. Seperti pada Tabel 1.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Auditor baik junior, senior maupun partner di Jawa Timur, merupakan populasi dalam penelitian ini. Sample yang digunakan dalam pengisian kuesioner yakni auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yakni *Random Sampling*, seluruh isi dari kuesioner yang dapat diolah digunakan sebagai bahan penelitian ini.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (independen) yang meliputi Tingkat Pendidikan, Pengalaman Audit, Tingkat Kualifikasi Profesi terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kualitas Auditor.

Tabel 1
KISI-KISI KUESIONER

NO.	KETERANGAN	PERTANYAAN
	Data Demografi Responden a. Jabatan Reponden pada KAP b. Lama pengalaman Kerja dibidang audit c. Lamapengalaman kerja di KAP d. Tingkat Pendidikan Formal e. Sertifikat atau gelar profesi yang menunjang bidang keahlian f. Intensitas responden mengikuti seminar atau <i>training</i> di KAP	
	Pertanyaan Mengenai Pendapat Auditor pada KAP	
	1. Tingkat Pendidikan	
	- Jenjang Pendidikan	1-2
	2. Pengalaman Audit	
	- Masa Kerja	3
	- Intensitas Audi	4-5
	3. Tingkat Kualifikasi Profesi	
	- Pendidikan Profesi	6-8
	4. Continuing Professional Development (CPD)	
	- Pelatihan dan Edukasi	9-11
	5. Kualitas Auditor	
	- Fasilitas KAP	12
	- Informasi Klien	13
	- Pedoman Audit	14

Tabel 2
KOEFISIEN REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi
TK (X ₁)	0,199
PA (X ₂)	-0,257
TKP (X ₃)	-0,088
CPD (X ₄)	0,061
R Square = 0.061	
Sig F = 0.154	

Sumber : Hasil Pengolahan SPS

Berdasarkan hasil pengelolaan data tersebut, maka dapat diambil persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 4,380 + 1,99TP - 0,257PA - 0,008CPD + 0,061TKP + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. $\alpha = 4.380$
Menunjukkan besarnya variabel KA yang tidak dipengaruhi oleh variabel bebas sama dengan nol, maka variabel tergantungnya sebesar 4.380.
- b. $\beta_1 = 0,199$
Jika variabel TKP mengalami peningkatan sebesar satu persen, maka mengakibatkan penurunan pada variabel KA sebesar 0,199 persen dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan. Sebaliknya jika variabel TKP mengalami penurunan sebesar satu persen, maka mengakibatkan peningkatan pada variabel KA sebesar 0,199 persen dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- c. $\beta_2 = -0,257$
Jika variabel PA mengalami peningkatan sebesar satu persen, maka mengakibatkan penurunan pada variabel KA sebesar -0,257 persen dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Sebaliknya jika variabel KA mengalami penurunan sebesar satu persen, maka mengakibatkan peningkatan pada variabel PA sebesar -0,257 persen dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- d. $\beta_3 = -0,088$
Jika variabel TKP mengalami peningkatan sebesar satu persen, maka mengakibatkan peningkatan pada variabel KA sebesar -0,088 persen dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Sebaliknya jika variabel TKP mengalami penurunan sebesar satu persen, maka mengakibatkan penurunan pada variabel KA sebesar -0,088 persen dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- e. $\beta_4 = 0,061$
Jika variabel CPD mengalami peningkatan sebesar satu persen, maka akan mengakibatkan peningkatan pada variabel KA sebesar 0,061 persen dengan asumsi variabel bebas lainnya

konstan. Sebaliknya jika variabel CPD mengalami penurunan sebesar satu persen, maka akan mengakibatkan penurunan pada variabel KA sebesar 0,061 persen dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait, Langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut :

- a. $H_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = \beta_7 = \beta_8 = 0$, yang artinya adalah variabel-variabelbebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- b. $H_1 = \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq \beta_6 \neq \beta_7 \neq \beta_8 \neq 0$, yang artinya adalah variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- c. Sig = 0.154
- d. Kriteria pengujian hipotesis
 1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
 2. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- e. Berdasarkan perhitungan SPSS maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1.761
- f. Kesimpulan :
 $F_{hitung} = 1.761 \leq F_{tabel} = 2.61$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya, bahwa keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- g. Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.061 yang artinya perubahan yang terjadi pada variabel Y sebesar 6.1 persen disebabkan oleh variabel bebas secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 93.9 persen yang disebabkan oleh variabel diluar penelitian,

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) secara parsial terhadap variabel tergantung (Y). Langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial antara tingkat pendidikan, pengalaman audit, kualifikasi profesi dan *Continuing Professional Development* terhadap kualitas auditor.

H_1 : Ada pengaruh secara parsial tingkat pendidikan, pengalaman audit, kualifikasi profesi dan *Continuing Professional Development* terhadap kualitas auditor.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 (5%)

3. Menentukan alat uji

Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t dan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows* .

4. Keputusan/ Kesimpulan

Pengambilan keputusan/kesimpulan dalam uji t dapat dilihat dari nilai signifikansi, yaitu :

a) H_0 ditolak ketika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka variabel independen (tingkat pendidikan, pengalaman audit, kualifikasi profesi dan *Continuing Professional Development*) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (kualitas auditor).

b) Gagal tolak H_0 ketika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka variabel independen (tingkat pendidikan, pengalaman audit, kualifikasi profesi dan *Continuing Professional Development*) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (kualitas auditor).

Tabel 3
Hasil Uji T

Variabel	Sig	Ket
TP	,066	Terima H_0
PA	,034	Tolak H_0
TKP	,931	Terima H_0
CPD	,506	Terima H_0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

c) Dari hasil uji T tersebut, hanya variabel PA yang nilai signifikasinya $0.034 < 0.005$. Hal ini berarti variabel pengalaman audit (PA) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kualitas Auditor). Sedangkan variabel lain memiliki nilai signifikansi > 0.05 sehingga terima H_0 , Hal ini berarti variabel Tingkat Pendidikan, Tingkat Kualifikasi Profesi dan *Continuing Professional Development* tidak berpengaruh terhadap Kualitas Auditor.

a. Pengaruh variabel Tingkat Pendidikan (X_1) terhadap variabel terikat (Y)

Berdasarkan hasil dari uji statistik T dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kualitas auditor hal ini berarti H_1 ditolak, sehingga seberapa tinggi pendidikan auditor tidak dapat mempengaruhi kualitas auditor baik dalam melakukan pemeriksaan hingga pengkomunikasian pelaporan hasil audit kepada kliennya. Hal ini disebabkan oleh beberapa yakni faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal seperti ; (1) ketika auditor memiliki jenjang pendidikan yang tinggi dalam melaksanakan audit terhambat oleh batasan-batasan dari klien sehingga auditor kesulitan dalam menganalisis selama proses pemeriksaan, (2) . Faktor internal berupa; (1) ketika auditor yang memiliki tingkat pendidikan tinggi namun kurang mampu mengimplementasikan ilmunya dalam melaksanakan audit sehingga hal tersebut

tidak dapat memberikan kualitas auditor yang cukup baik, (2)

Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian-penelitian sebelumnya yakni penelitian Savitri Oneal, Herry Laksito (2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas auditor. Dan penelitian Aisyah Yana (2014) menyatakan bahwa secara parsial empat elemen *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas auditor.

b. Pengaruh variabel Pengalaman Audit (X₂) terhadap variabel terikat (Y)

Berdasarkan analisis statistik uji T dapat dikatakan bahwa secara parsial pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas auditor, hal ini menunjukkan bahwa H₂ diterima. Sehingga seberapa lama auditor bekerja atau memiliki pengalaman melakukan audit dapat mempengaruhi kualitas auditor dalam memeriksa ataupun pelaporan hasil dalam audit pada klien. Pengalaman dalam mengaudit dapat melatih kepekaan auditor dalam melakukan pemeriksaan. Oleh karena itu praktek secara langsung akan mengasah kemampuan individu

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian-penelitian sebelumnya yakni penelitian Savitri Oneal, Herry Laksito (2013) yang menyatakan bahwa pengalaman audit secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas auditor. Dan penelitian Aisyah Yana (2014) menyatakan bahwa secara parsial empat elemen *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas auditor.

c. Pengaruh variabel Tingkat Kualifikasi Profesi (X₃) terhadap variabel terikat (Y)

Berdasarkan analisis statistik uji T menunjukkan bahwa H₃ ditolak, hal ini

berarti secara individu tingkat kualifikasi profesi tidak berpengaruh terhadap kualitas auditor. Sehingga sertifikasi atau pendidikan profesi yang dimiliki auditor kurang menunjang terhadap hasil pemeriksaan ataupun pelaporan hasil dalam audit pada klien. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya (1) faktor internal, auditor belum dapat mengimplementasikan atau ilmu pengkomunikasian dengan baik ilmu atau pendidikan yang di dapat di dunia kerjanya. (2) masih kurangnya auditor khususnya pada penelitian ini yang memiliki sertifikasi profesi akuntansi, (3) faktor eksternal, biaya untuk melakukan pendidikan profesi terbilang tidak murah sehingga mengurangi minat dari auditor.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian-penelitian sebelumnya yakni penelitian Savitri Oneal, Herry Laksito (2013) yang menyatakan bahwa tingkat kualifikasi profesi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas auditor. Tetapi penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian Aisyah Yana (2014) menyatakan bahwa secara parsial empat elemen *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas auditor.

d. Pengaruh variabel Continuing Professional Development (X₆) terhadap variabel terikat (Y)

Berdasarkan analisis statistik uji T dikatakan bahwa secara parsial *Continuing Professional Development* tidak berpengaruh terhadap kualitas auditor, ini membuktikan bahwa H₄ ditolak. Sehingga seberapa sering intensitas auditor melakukan pelatihan atau seminar belum dapat mengembangkan kemampuan dan kualitas auditor dalam memeriksa ataupun pelaporan hasil dalam audit pada klien. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya (1) Pelatihan atau seminar yang diikuti auditor belum dimanfaatkan dengan maksimal oleh auditor (2) Pelatihan dan seminar yang diberikan belum mencakup dari penyelesaian

permasalahan yang sering dihadapi auditor atau materi yang diberikan belum dapat mewakili (3) tidak adanya fasilitas pelatihan yang diberikan oleh KAP kepada para auditornya.

Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian-penelitian sebelumnya yakni penelitian Savitri Oneal, Herry Laksito (2013) yang menyatakan bahwa *Continuing Professional Development* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas auditor. Dan penelitian Aisyah Yana (2014) menyatakan bahwa secara parsial empat elemen *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas auditor.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini menggunakan kualitas auditor sebagai variabel dependen. Kualitas auditor yakni kemampuan auditor dalam proses pemeriksaan laporan keuangan dan penyampaian hasil laporan pemeriksaan. Kualitas auditor diukur berdasarkan fasilitas yang diberikan oleh Kantor akuntan publik, pemahaman informasi klien, dan pelaporan yang sesuai dengan SAK dan SPAP. Variabel independen dalam penelitian ini yakni *human capital* dengan indikator tingkat pendidikan, pengalaman audit, *continuing professional development*, dan tingkat kualifikasi profesi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap kualitas auditor pada Kantor Akuntan Publik. Dengan menggunakan metode *random sampling* penelitian ini memperoleh sampel sebanyak 48. Data diuji menggunakan Analisis regresi berganda dengan hasil uji T tersebut, hanya variabel PA yang nilai signifikasinya $0.034 < 0.005$. Hal ini berarti variabel pengalaman audit (PA) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kualitas Auditor). Sedangkan variabel lain memiliki nilai signifikansi > 0.05 sehingga terima H_0 , Hal ini berarti variabel Tingkat Pendidikan, Tingkat

Kualifikasi Profesi dan *Continuing Professional Development* tidak berpengaruh terhadap Kualitas Auditor. Dalam proses penelitian hingga menghasilkan kesimpulan terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini :

(1) Penyebaran kuesioner yang dilakukan pada akhir tahun, sehingga mengakibatkan banyak Kantor Akuntan Publik yang menolak dalam pengisian kuesioner. (2) Indikator yang digunakan dalam variabel *human capital* belum dapat menjelaskan variabel dependen yakni kualitas auditor. (3) Uji Validitas dan Realibilitas dilakukan secara bersama-sama, sehingga hasil tidak mewakili masing-masing variabelnya. (4) Pernyataan dalam kuesioner kurang dapat mewakili variabel yang digunakan dalam penelitian. (5) Pernyataan dalam kuesioner belum dapat diinterpretasikan oleh responden pada tingkat pendidikan, tingkat kualifikasi dan pengalaman audit jika dilihat sesuai dari data demografisnya.

Adanya beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam pada penelitian ini, maka peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya yang menggunakan topik yang sama, yakni :

(1) Penelitian ini baik dilakukan pada waktu pertengahan bukan pada diakhir tahun. Sehingga sedikit penolakan dari KAP dalam pengisian kuesioner dan jawaban yang didapat dapat beragam. (2) Penelitian selanjutnya dapat melakukan inovasi dalam pada variabel independen atau komponen dari *human capital*. (3) Uji validitas dan uji realibilitas dilakukan masing-masing atau setiap variabelnya. (4) Penelitian selanjutnya dapat memberikan inovasi pada pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. (5) Item-item pernyataan disesuaikan dengan data demografi responden. Atau dalam pengolahannya dapat dilakukan *purposive sampling*

DAFTAR RUJUKAN

Aisyah, Y., & Isgiyarta, J. (2013). *Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap*

- Kualitas Auditor (Studi Empiris Pada Bank BRI Kantor Inspeksi Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Boynton, William C., Raymond N. Johnson, and Walter G. Kell. 2003. *Modern Auditing I*. Ed. 7. Jakarta: Erlangga
- Cheng, Yu-Shu, Yi-Pei Liu, and Chu-Yang Chien. 2009. "The Association Between Auditor Quality and Human Capital". *Managerial Auditing Journal*, Vol. 24, No. 6, pp. 523-541
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Undip.
- Hollingsworth, B. A. (2008). Validating Auditors' Assumptions: A Measure of the Quality of Performance. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 6(10).
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2012. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Standar IAI
- Mayo, A., (2000). "The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital", *Personal Review*, Vol. 29, No. 4. <http://www.emerald-library.com>
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Ed. 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Ongkorahardjo, M. D. P. A., Susanto, A., & Rachmawati, D. (2008). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 10(1), PP-11.
- Savitri, O., & Laksito, H. (2013). *Pengaruh Human Capital Terhadap Kualitas Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- Wilopo R. 2012. *Etika Profesi Akuntan*. Edisi 2. Surabaya: Badan Penerbit – STIE Perbanas Surabaya
- Queirós, A., & Teixeira, A. A. (2014). *Economic growth, human capital and structural change: an empirical analysis* (No. 549). Universidade do Porto, Faculdade de Economia do Porto.