

BAB V

PENUTUP

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji tentang beberapa elemen dalam *human capital* yang mempengaruhi kualitas auditor pada KAP di Surabaya. Elemen *human capital* yang diperkirakan mempengaruhi kualitas auditor yakni tingkat pendidikan, pengalaman audit, *continuing professional development*, dan tingkat kualifikasi profesi. penelitian ini menggunakan data primer yakni kuesioner yang menggunakan skala *likert* dengan responden auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

5.1. Kesimpulan

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.

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi berganda, dimana data di uji melalui uji alat analisis dan uji asumsi klasik sebelumnya. Dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan reliable dan valid serta terdistribusi secara normal dan hubungan antar variabel independennya. Berdasarkan uji alat analisis yang menggunakan uji realibilitas dan uji validitas data yang digunakan reliable dan valid. Hasil pengujian asumsi klasik yang diuji menggunakan uji normalitas dan uji multikolinearitas data yang digunakan dikatakan terdistribusi normal dan tidak ada hubungan korelasi antar variabel independennya. Pengujian selanjutnya adalah uji F yang menjelaskan empat elemen dari *human capital* yakni tingkat pendidikan, pengalaman audit, *continuing professional development*, dan tingkat kualifikasi profesi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kualitas auditor. Selanjutnya uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 7,9 persen artinya tingkat pendidikan, pengalaman audit, *continuing professional development*, dan tingkat kualifikasi profesi menjelaskan variabel kualitas auditor sebesar 7,9 persen, sedangkan sisanya 92,1 persen dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini berarti bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kualitas auditor, selain dari *human capital*.

Berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini hasil temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kualitas auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor memerlukan pendidikan yang tinggi namun menurut auditor, tingkat pendidikan yang tinggi belum tentu memberikan hasil audit yang semakin baik dalam pemeriksaannya.

2. Pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas auditor. Hal ini sependapat dengan argument Cheng yang menyatakan bahwa auditor yang berpengalaman lebih banyak mampu mendeteksi kesalahan yang masuk akal. Karena lamanya pengalaman dan banyak kasus-kasus dalam entitas belum cukup membuat hasil audit lebih baik dari sebelumnya.
3. Tingkat kualifikasi profesi tidak berpengaruh terhadap kualitas auditor. Hal ini sependapat dengan penelitian Savitri Oneal dan Herry. Karena auditor yang memiliki sertifikasi profesi belum tentu memiliki hasil audit yang lebih baik dari pada auditor yang tidak mengambil pendidikan profesi.
4. *Continuing Professional Development* tidak berpengaruh terhadap kualitas auditor. Hal ini menunjukkan adanya *workshop* atau seminar belum cukup menunjang kinerja auditor untuk menghasilkan hasil audit yang lebih baik.

5.2. Keterbatasan Penelitian

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 karena bersamaan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh auditor. Sehingga pada penelitian ini hanya 10 Kantor Akuntan Publik yang menerima. Selain itu dalam pengisian kuesioner cukup terdapat data yang kosong sehingga tidak dapat diolah. Sehingga tanggapan dari responden yang didapat kurang bervariasi

2. Indikator yang digunakan dalam variabel *human capital* belum dapat menjelaskan variabel dependen yakni kualitas auditor.
3. Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan secara bersama-sama, sehingga hasil tidak mewakili masing-masing variabelnya.
4. Pernyataan dalam kuesioner tentang Tingkat pendidikan 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 (dilihat dari responden masih terdapat responden yang memiliki pengalaman audit kurang dari dua tahun) jika dilihat sesuai dari data demografisnya.

5.3. Saran

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 reliabilitas 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* yang dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan berdasarkan item pernyataan.



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.

