

**PENGARUH INDEPENDENSI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS AUDIT**

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Akuntansi



Oleh :

**MARIA YEDINA LABU
2014310310**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
S U R A B A Y A
2018**

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Maria Yedina Labu
Tempat, Tanggal Lahir : Nganjuk, 12 April 1996
N.I.M : 2014310310
Program Studi : Akuntansi
Program Pendidikan : Sarjana
Konsentrasi : Audit dan Perpajakan
Judul : Pengaruh Independensi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan
Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit

Disetujui dan diterima baik oleh:

Dosen Pembimbing,

Co. Dosen Pembimbing,

Tanggal : 8 NOVEMBER 2018

Tanggal : 8 NOVEMBER 2018



(Prof. Dr. Drs. R. Wilopo, Ak., M.Si., CFE)



(Indah Hapsari, S.Ak., MA., Ak)

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi,

Tanggal : 12 NOVEMBER 2018



(Dr. Luciana Spica Almiliana, SE., M.Si., QIA., CPSAK)

**THE INFLUENCE OF INDEPENDENCE, QUALITY OF HUMAN RESOURCES
AND WORK EXPERIENCES
TO AUDIT QUALITY**

Maria Yedina Labu
STIE Perbanas Surabaya
Email : mariayedinalabu@gmail.com
Jl. Wonorejo Timur 16 Surabaya 60296, Indonesia

ABSTRACT

Audit quality is defined as the possibility that the auditor will find a possible violation of the client's accounting system and to report on the audited financial statements. This research was carried out with the aim to determine the influence of independence, quality of human resources and work experience to audit quality. The population of this study is an independent auditor working at PT. Pos Indonesia Surabaya Pusat. The sampling technique of this study uses purposive sampling and the method used is quantitative methods. Analysis of data that has been obtained from research respondents was processed using SPSS 22 software. The results showed that independence and work experience had an influence to audit quality, while the quality of human resources had no influence to audit quality. In a subsequent study is expected to enrich the literature to develop knowledge, especially in the field of auditing.

Keywords: *audit quality, independence, quality of human resources, work experience*

PENDAHULUAN

Kualitas audit didefinisikan sebagai kemungkinan (*joint probability*) bahwa auditor akan menemukan pelanggaran yang terjadi dalam system akuntansi klien dan melaporkannya dalam laporan keuangan auditan DeAngelo dalam Septriani, (2012). Kualitas audit biasanya diukur dengan pendapat profesional auditor yang tepat dan didukung oleh bukti dan penilaian objektif. Dimana auditor memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pemegang saham jika mereka memnerikan laporan audit yang independen, dapat diandalkan dan didukung dengan bukti audit yang memadai.

Terkait dengan kualitas audit, DeAngelo dalam Septriani, (2012) membuktikan bahwa kualitas audit ditentukan oleh dua faktor, yaitu kompetensi auditor dalam menemukan pelanggaran dalam sistem akuntansi klien dan independensi auditor dalam melaporkan temuan tersebut. Kualitas audit yang dibangun tersebut telah diuji kembali oleh beberapa peneliti, di antaranya adalah Badjuri (2011), Sayandra (2015), dan Alim dkk (2007).

Kualitas audit dapat diartikan, yaitu dimensi proses dan dimensi hasil. Dimensi proses adalah bagaimana pekerjaan audit dilaksanakan oleh auditor dengan ketaatannya pada standar yang ditetapkan. Dimensi hasil adalah bagaimana keyakinan yang meningkat yang diperoleh

dari laporan audit oleh pengguna laporan keuangan. Dari dua dimensi tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas audit suatu hal harus diperhatikan agar hasil kerja auditor dapat memberikan hasil yang baik. Tanpa adanya kualitas audit maka pekerjaan auditor kurang memberikan hasil yang optimal.

Salah satu kasus mengenai audit tahun 2016 yaitu pada PT Kereta Api Indonesia (PT. KAI). Dalam kasus ini, ditunjukkan bagaimana peran dari tiap organisasi pengawas di dalam memastikan penyajian laporan keuangan tidak salah saji dan mampu menggambarkan keadaan keuangan perusahaan yang sebenarnya. Kasus ini berawal dari perbedaan pandangan antara manajemen dan komisaris yang merangkap menjadi Ketua Komite Audit, dimana komisaris tersebut menolak untuk menyetujui serta menandatangani laporan keuangan yang telah diaudit oleh auditor eksternal. Tidak hanya sampai disitu, komisaris juga meminta untuk diadakannya audit ulang agar laporan keuangan dapat tersaji secara transparan dan sesuai dengan fakta yang ada. Salah satu penyebab terjadinya kasus di PT KAI ini yaitu karena laporan keuangan yang rumit. Hal ini karena PT KAI memiliki ratusan stasiun, puluhan depo dan gudang, yang seluruhnya memiliki laporan keuangan terpisah, sehingga memiliki potensi menyebabkan masalah maupun perbedaan pendapat pada kemuadian hari. Ditambah lagi, dengan kenyataan bahwa baru sebagian kecil proses akuntansi yang menggunakan system computer, sedangkan sebenarnya system akuntansi pada PT KAI cukup modern untuk penyusunan laporan keuangan. Dari kasus tersebut dapat terlihat jika kurangnya peran audit internal dalam penyusunan laporan keuangan akan memberi pengaruh buruk terhadap manajemen. Peran utama seorang auditor adalah untuk memberi tinjauan dari segi pihak yang independen dan obyektif pada laporan keuangan.

Adapun kasus lain yang serupa terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero),

fenomena yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) seperti yang dikemukakan oleh Accounting Manager PT. Pos Indonesia (Persero), Kuslana bahwa permasalahan yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) adanya perbedaan pandangan antara manajemen dan komisaris, khususnya ketua komite audit dimana komisaris menolak menyetujui dan menandatangani laporan keuangan yang telah diaudit karena komisaris berpendapat mengenai bantuan yang diberikan oleh pemerintah yaitu bantuan pemerintah yang belum ditentukan statusnya (BPYDS) dan penyertaan modal negara (PMN) pada tahun 2006 yang dalam laporan audit digolongkan sebagai pos tersendiri dibawah hutang jangka panjang, sedangkan menurut komite audit harus direklasifikasi menjadi kelompok ekuitas dalam neraca tahun buku 2009.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil dari perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengembangkan penelitian yang sebelumnya dan menguji kembali yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh independensi, kualitas sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kualitas audit.

RERANGKA TEORITIS HIPOTESIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS

Kualitas Audit

Kualitas audit dapat diartikan, yaitu dimensi proses dan dimensi hasil. Dimensi proses adalah bagaimana pekerjaan audit dilaksanakan oleh auditor dengan ketaatannya pada standar yang ditetapkan. Dimensi hasil adalah bagaimana keyakinan yang meningkat yang diperoleh dari laporan audit oleh pengguna laporan keuangan. Dari dua dimensi tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas audit suatu hal harus diperhatikan agar hasil kerja auditor dapat memberikan hasil yang baik. Tanpa adanya kualitas audit maka pekerjaan auditor kurang memberikan hasil yang optimal.

Terkait dengan kualitas audit, DeAngelo dalam Septriani, (2012) membuktikan bahwa kualitas audit ditentukan oleh dua faktor, yaitu kompetensi auditor dalam menemukan pelanggaran dalam sistem akuntansi klien dan independensi auditor dalam melaporkan temuan tersebut. Kualitas audit yang dibangun tersebut telah diuji kembali oleh beberapa peneliti, di antaranya adalah Badjuri (2011), Sayandra (2015), dan Alim dkk (2007).

Independensi

Definisi independensi dalam The CPA Handbook menurut E.B. Wilcox adalah merupakan suatu standar auditing yang penting karena opini akuntan independen bertujuan untuk menambah kredibilitas laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen. Jika akuntan tersebut tidak independen terhadap kliennya, maka opininya tidak akan memberikan tambahan apapun. Kode Etik Akuntan tahun 1994 menyebutkan bahwa independensi adalah sikap yang diharapkan dari seorang akuntan publik untuk tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugasnya, yang bertentangan dengan prinsip integritas dan obyektivitas.

Standar Auditing Seksi 220.1 (SPAP : 2001) menyebutkan bahwa independen bagi seorang akuntan publik artinya tidak mudah dipengaruhi karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Oleh karena itu ia tidak dibenarkan memihak kepada siapapun, sebab bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang dimilikinya, ia akan kehilangan sikap tidak memihak yang justru sangat diperlukan untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk

mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue di masa akan datang bagi suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia merupakan lifeblood dalam modal intelektual, sumber dari innovation dan improvement, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. Kualitas sumber daya manusia mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Indikator yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan psikologis.

Kualitas sumber daya manusia merupakan inti dari suatu perusahaan. Menurut Cheng dkk (2009), sumber daya manusia atau kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kualifikasi profesional dan pelatihan berkelanjutan. Masing-masing komponen memiliki peranan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai dan menciptakan tujuan pada sebuah perusahaan. Kualitas auditor tersebut dapat berkaitan dengan investasi sumber daya manusia yang berada di dalamnya, atau dapat disebut dengan kualitas sumber daya manusia.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bias diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relative tepat

dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman, dan praktek.

Pengalaman kerja dapat memberikan dampak pada setiap keputusan yang diambil dalam pelaksanaan audit sehingga diharapkan setiap keputusan yang diambil merupakan keputusan yang tepat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki auditor maka auditor akan semakin baik pula kualitas audit yang dihasilkan (Sukriah, 2009). Pengalaman kerja sebagai auditor adalah pembelajaran dengan waktu yang cukup lama sehingga mampu mematangkan dan memaksimalkan sikap dan perilaku auditor dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu seorang auditor harus memiliki pengalaman dalam praktek audit, karena auditor yang tidak berpengalaman cenderung akan melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan auditor yang sudah memiliki banyak pengalaman dalam mengaudit. Pengalaman kerja diukur dengan menggunakan indikator lamanya bekerja, frekuensi pekerjaan pemeriksaan yang telah dilakukan dan banyaknya pelatihan yang telah diikutinya.

Pengaruh Independensi Terhadap Kualitas Audit

Kurnia et al. (2014) menyatakan bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Alim et al. (2007) dan Putri (2013) yang juga menyatakan bahwa independensi juga berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa auditor yang mempunyai sikap independensi yang tinggi maka akan menghasilkan audit yang berkualitas. Independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain. Banyaknya penelitian mengenai independensi menunjukkan bahwa faktor independensi merupakan faktor penting bagi auditor

untuk menjalankan profesinya. Penelitian Alim (2007) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Hipotesis 1 : Independensi berpengaruh terhadap kualitas audit

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Audit

Setelah menyelesaikan persyaratan pendidikan, kebanyakan dari profesional memasuki karir mereka sebagai asisten di perusahaan akuntansi. Mereka tetap belajar dan memperoleh keahlian melalui praktek langsung. Pada umumnya, rata – rata lama pengalaman untuk partner, manager, senior atau auditor “in charge”, dan asisten, adalah sekitar 10 tahun, 5 – 10 tahun, 2-5 tahun, dan 0-2 tahun secara berturut – turut. Oleh karena itu, dengan praktek secara langsung menghasilkan pengalaman, akan membentuk kemampuan individual yang lebih pada tiap individu. Perbedaan dari kualitas sumber daya manusia dan pengalaman kerja sendiri yaitu kualitas sumber daya manusia lebih menekankan pada pendidikan, ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Kebanyakan auditor yang berpengalaman lebih banyak mendeteksi kesalahan yang masuk akal dibandingkan kesalahan yang tidak masuk akal, jika dibandingkan dengan auditor yang kurang berpengalaman. Auditor yang memiliki pengalaman lebih, hanya sedikit melakukan kesalahan pada pemeriksaan laporan keuangan. Pengalaman kerja dapat menambah dan mengakumulasi dasar pengetahuan auditor dalam menganalisis kesalahan pada laporan keuangan dan teknik mengaudit.

Hipotesis 2 : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas audit.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas audit. Menurut Cempaka (2012) dalam Pebryanto (2013 : 13) pengertian

pengalaman dalam kehidupan sehari-hari adalah kejadian yang pernah dialami baik yang sudah lama atau baru saja terjadi. Bedard (1989) dalam albar (2009 : 52) berpendapat bahwa berbagai macam pengalaman individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman akan memiliki cara berpikir yang lebih terperinci, lengkap, dan sophisticated dibandingkan dengan orang yang belum berpengalaman. Pengalaman kerja sendiri dinilai berdasarkan masa kerja yang dimiliki masing-masing individu. Berdasarkan konsep dan bukti empiris yang diperoleh dari penelitian sebelumnya.

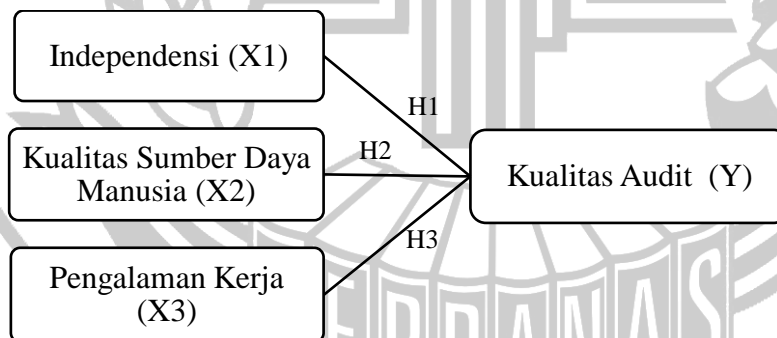
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri (2013) serta Hanjani dan Rahardja (2014) yang menyatakan bahwa pengalaman auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pengalaman seorang auditor dalam mengaudit, maka akan baik pula kualitas audit yang akan dihasilkan. Pengalaman dalam pemeriksaan laporan keuangan menjadi salah satu faktor yang

mempengaruhi kualitas audit. Pengalaman bagi auditor dalam bidang audit berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keahlian diperoleh auditor dari pendidikan formalnya sehingga kualitas audit akan semakin baik seiring bertambahnya pengalaman. Penelitian Satyawati (2009) menemukan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit.

Hipotesis 3 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka penulis mengindikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit seorang auditor. Untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit seorang auditor, maka diperlukan kerangka pemikiran. Dari landasan teori yang telah diuraikan, maka dapat disusun hipotesis yang merupakan alur pemikiran dari peneliti yang kemudian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah merupaka senior auditor, junior auditor dan partner/staf di PT. Pos

Indonesia Surabaya Pusat. Sedangkan sampel penelitian ini adalah auditor yang aktif dan bekerja di PT. Pos Indonesia Surabaya Pusat. Pemilihan auditor PT. Pos Indonesia sebagai sampel diharapkan nantinya dapat menyelesaikan

permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan terkait dengan kualitas audit. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan pengambilan sumber data dengan cara menentukan kriteria atau ketentuan tertentu terhadap sampel yang telah ditetapkan. Hal ini diharapkan, agar kuesioner dapat tersebar secara merata dan maksimal. Sampel diambil dari senior auditor, junior auditor dan partner/staf yang aktif dan bekerja di PT. Pos Indonesia Surabaya Pusat yang berjumlah 70 orang. Jumlah tersebut merupakan hasil survey langsung yang dilakukan di PT. Pos Indonesia Surabaya Pusat.

Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Data yang akan digunakan nantinya dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada 70 senior auditor, junior auditor dan partner/staf yang berada di PT. Pos Indonesia Surabaya Pusat. Data yang telah terisi secara lengkap oleh responden nantinya akan diolah kembali untuk menentukan hasilnya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada 70 senior auditor, junior auditor dan partner/staf yang berada di PT. Pos Indonesia Surabaya Pusat.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel dependen; kualitas audit, dan variabel independen yaitu independensi, kualitas sumber daya manusia, dan pengalaman kerja.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kualitas Audit

Menurut Badjuri (2012:123) mendefinisikan bahwa kualitas audit probabilitas dimana seorang auditor menemukan dan melaporkan tentang

adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Adapun pelanggaran yang dimaksud adalah adanya ketidaksesuaian antara pernyataan tentang kejadian ekonomi klien dengan kriteria yang telah ditetapkan. Faktor sumber daya manusia instansi pemerintahan khususnya di Inspektorat merupakan salah satu hal penting yang akan menunjang kualitas audit yang berkualitas. Kualitas audit merupakan segala kemungkinan (probability) dimana auditor pada saat mengaudit laporan keuangan klien dapat menemukan pelanggaran yang terjadi dalam system akuntansi klien dan melaporkannya dalam laporan keuangan audit, dimana dalam melaksanakan tugas tersebut auditor berpedoman pada standar auditing dan kode etik akuntan public yang relevan.

Independensi

Independensi merupakan sikap dimana auditor tidak dapat dipengaruhi oleh klien atau pihak lain yang memiliki kepentingan pribadi. Seorang auditor tidak boleh berpihak kepada siapapun dan harus mampu menghadapi tekanan apa pun dari klien. Sikap independen sangat dibutuhkan oleh seorang auditor eksternal dalam memberikan jasa audit yang disediakan untuk para pemakai laporan keuangan. Selain itu, independensi auditor eksternal juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai kualitas atau mutu dari jasa audit yang dihasilkan.

Tidak hanya sikap independensi, mengingat peranan auditor sangat dibutuhkan oleh kalangan di dunia usaha, maka auditor juga mempunyai kewajiban untuk menjaga standar perilaku etis mereka terhadap organisasi dimana mereka bekerja, profesi mereka dan diri mereka sendiri (Hanjani dan Rahardja, 2014). Etika auditor merupakan prinsip moral yang harus dijadikan pedoman ketika seorang auditor melakukan audit agar menghasilkan audit yang berkualitas. Itu sebabnya, setiap auditor diharapkan memegang teguh etika profesi yang sudah ditetapkan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI),

agar situasi persaingan tidak sehat dapat dihindarkan.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Kualitas audit terkait sumber daya manusia sejatinya merupakan penilaian yang sifatnya komprehensif (Srijuliyanti, 2014). Audit juga didesain untuk menentukan jika dan bagaimana suatu perusahaan memenuhi tanggung jawabnya yang berhubungan dengan aturan-aturan sumber daya manusia. Hal penting lain adalah bahwa audit sumber daya manusia tidak selalu ditekankan untuk mencari pelanggaran atau ketidaksesuaian. Akan tetapi, berguna juga mencari terobosan dan tantangan baru. Sumber daya manusia akan bisa berkembang jika didukung oleh budaya dan iklim organisasi yang kondusif melalui kegiatan belajar yang dapat meningkatkan modal kredibilitas individu dan organisasi.

Audit sumber daya manusia merupakan tindak lanjut dari realisasi perencanaan-perencanaan yang telah dilakukan (Malayu S.P Hasibuan, 2013). Audit sumber daya manusia penting dan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui apakah para karyawan bekerja dengan baik dan berperilaku sesuai rencana. Pelaksanaan audit sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bersangkutan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada

suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relative tepat dari perilaku yang diakibatkan dari pengalaman, pemahaman dan praktek (Sari, 2011).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan dan penguasaan seseorang serta keterampilan dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan yang dimilikinya. Lamanya perkerja tersebut dapat dinilai dan dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staff pada suatu lapangan kerja tertentu. Termasuk seorang auditor dalam sebuah perusahaan. Sebelum perusahaan akhirnya menerima auditor tersebut, perusahaan pasti akan melihat terlebih dahulu kinerja dari auditor tersebut dan berapa lamanya auditor tersebut memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Dan seberapa besar pengetahuan dan pengalaman auditor tersebut dalam menangani sebuah kasus yang ada di perusahaan tempat auditor tersebut bekerja sebelumnya.

HASIL — PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau memberikan informasi mengenai data demografi responden serta memberikan informasi terkait dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independensi, kualitas sumber daya manusia, dan pengalaman kerja. Analisis variabel tersebut dijabarkan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Analisis Tanggapan Responden untuk variabel independensi

No	Indikator	SS	S	N	TS	STS	Total	Rata-Rata	KETERANGAN
1	X1.1	9	28	8	12	1	58	3.81	Setuju
2	X1.2	7	39	7	4	1	58	4.09	Setuju
3	X1.3	12	35	8	2	1	58	4.24	Setuju
4	X1.4	15	33	4	6	0	58	4.28	Setuju
5	X1.5	8	32	9	8	1	58	3.93	Setuju
6	X1.6	11	35	6	6	0	58	4.17	Setuju

7	X1.7	3	34	7	13	1	58	3.69	Setuju
8	X1.8	11	31	8	7	1	58	4.04	Setuju
RATA-RATA								4.03	Setuju

Sumber: Hasil olah data SPSS

Nilai rata-rata pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel independensi berada pada kategori setuju dengan interval sebesar $3,41 < a \leq 4,20$. Menurut tabel diatas, tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator X1.4 dengan rata-rata 4.28 dan persentase 57% yang menyatakan “Setuju” dengan pernyataan “Pemeriksaan bebas dari kepentingan pribadi atau hubungan yang membatasi pemeriksaan pada kegiatan pencatatan, orang-orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam pemeriksaan”, sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada indikator X1.7 dengan rata-rata 3.69

dan persentase 59% yang menyatakan “Setuju” dengan pernyataan “pelaporan menghindari praktek untuk meniadakan persoalan penting dari laporan formal ke laporan informal bentuk tertentu yang disenangi”. Dan, rata-rata keseluruhan tanggapan responden yaitu 4.03 dengan persentase 51% yang menyatakan “Setuju” dengan semua pernyataan pada variabel independensi. Sebab itu, para auditor harus bisa mempertimbangkan bagaimana caranya mengontrol diri dari kepentingan pribadi maupun kepentingan perusahaan.

Tabel 2
Analisis Tanggapan Responden untuk Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

No	Indikator	SS	S	N	TS	STS	Total	Rata-Rata	KETERANGAN
9	X2.1	14	32	3	9	0	58	4.17	Setuju
10	X2.2	13	36	5	3	1	58	4.28	Setuju
11	X2.3	26	31	1	0	0	58	4.76	Sangat Setuju
12	X2.4	17	36	3	2	0	58	4.48	Setuju
13	X2.5	22	30	4	2	0	58	4.56	Setuju
14	X2.6	26	26	2	4	0	58	4.59	Sangat Setuju
15	X2.7	19	36	3	0	0	58	4.59	Sangat Setuju
16	X2.8	17	29	8	4	0	58	4.31	Setuju
RATA-RATA								4.47	Sangat Setuju

Sumber: Hasil olah data SPSS

Nilai rata-rata pada tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berada pada kategori sangat setuju dengan interval sebesar $4,21 < a \leq 5,00$. Menurut tabel 2 diatas, tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator X2.3 dengan rata-rata 4.76 dan persentase 45% yang menyatakan “Sangat Setuju” dengan pernyataan “Kualitas auditor yang menjalankan proses pemeriksaan adalah yang memiliki kemampuan dan kemahiran profesional”, sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada indikator X2.1 dengan rata-

rata 4.17 dan persentase 24,1% yang menyatakan “Setuju” dengan pernyataan “Pemeriksa minimal memiliki tingkat pendidikan formal Strata Satu (S1) atau setara”. Dan, rata-rata keseluruhan tanggapan responden yaitu 4.47 dengan persentase 56% yang menyatakan “Sangat Setuju” dengan semua pernyataan pada variabel kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, para auditor harus berjuang agar dapat memiliki kemampuan dan kemahiran yang baik serta professional.

Tabel 3
Analisis Tanggapan Responden untuk Variabel Pengalaman Kerja

No	Indikator	SS	S	N	TS	STS	Total	Rata-Rata	KETERANGAN
17	X3.1	5	30	13	9	1	58	3.76	Setuju
18	X3.2	14	43	1	0	0	58	4.54	Setuju
19	X3.3	29	29	0	0	0	58	4.83	Sangat Setuju
20	X3.4	6	46	6	0	0	58	4.30	Setuju
21	X3.5	21	36	1	0	0	58	4.67	Sangat Setuju
23	X3.6	16	40	2	0	0	58	4.56	Setuju
24	X3.7	15	35	7	1	0	58	4.41	Setuju
25	X3.8	9	31	10	6	2	58	3.94	Setuju
RATA-RATA								4.38	Sangat Setuju

Sumber: Hasil olah data SPSS

Nilai rata-rata pada tabel 3 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berada pada kategori sangat setuju dengan interval sebesar $4,21 < a \leq 5,00$. Menurut tabel 3 diatas, tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator X3.3 dengan rata-rata 4,83 dan persentase 50% yang menyatakan “Sangat Setuju” dengan pernyataan “Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja”, sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada indikator X3.1 dengan rata-rata 3,76 dan persentase 52% yang menyatakan “Setuju” dengan pernyataan “Saya sudah mengaudit lebih dari 2 tahun maka, audit yang saya lakukan lebih baik”. Dan, rata-rata keseluruhan tanggapan responden yaitu 4,47 dengan persentase 56% yang menyatakan “Sangat Setuju” dengan semua pernyataan pada variabel pengalaman kerja. Oleh karena itu, para auditor menggunakan segenap kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya dalam melaksanakan proses pengauditan yang dilakukannya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sah atau validnya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation*, yang mana teknik tersebut cocok digunakan pada skala yang menggunakan item pernyataan yang sedikit. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai r hitung, jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif (pada taraf signifikansi 5% atau 0,05), maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2009 : 49). Sedangkan Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner, yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, apakah kuesioner tersebut dikatakan reliabel (handal) atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach's alpha coefficient* dari masing-masing indikator dalam suatu variabel. Suatu indikator yang dipakai dalam variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha coefficient* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2009 : 49). Pada Tabel 4 berikut akan menampilkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

	X1	X2	X3	Y
Validitas	Valid	Valid	Valid	Valid
Reliabilitas	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS

Syarat penelitian dengan menggunakan data primer yang baik adalah pertama; indikator pernyataan harus valid dan reliabel. Pada penelitian ini, kelima variabel dan setiap indikator pengukuran yang dimunculkan semuanya telah valid. Selain itu, uji validitas ini juga menandakan bahwa variabel yang diujikan mampu terukur secara baik melalui indikator atau item pernyataan yang ditampilkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini melakukan pengujian kenormalan data dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorof Smirnov (2-tailed)* dengan kriteria nilai sig. > 0,05 maka dapat dikatakan terdistribusi normal.

Tabel 5
One-Sample Kolmogorof Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	58
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) residual sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai data tersebut signifikan, yang artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji normalitas juga bisa diketahui jika menggunakan grafik PP-Plot dapat dilihat bahwa titik-titik dari data mendekati garis diagonal sehingga

dapat dinyatakan bahwa model tersebar secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varian Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai toleransi < 0,10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas serta apabila $VIF < 10$ dan nilai toleransi > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Independensi	0.867	1.154
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.503	1.987
Pengalaman Kerja	0.516	1.938

Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel tersebut menunjukkan hasil perhitungan nilai *tolerance* yang menunjukkan bahwa tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga menunjukkan hasil yang sama, dengan nilai VIF untuk masing-masing variabel independen bernilai 1. Jadi tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Apabila nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Sig.
1	(Constant)	0.009
	Independensi	0.893
	Kualitas Sumber Daya Manusia	0.488
	Pengalaman Kerja	0.044

Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel 7 menunjukkan hasil nilai sig. masing-masing variable. Terdapat dua variabel yang memiliki signifikansi > 0.05 dan satu variable dengan signifikansi < 0.05 . Artinya adalah bahwa dalam model regresi ini ada dua variabel yang tidak terdapat gejala heteroskedastisitas yaitu tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.488	2.730	
	Independensi	0.115	0.051	0.257
	Kualitas Sumber Daya Manusia	0.061	0.096	0.096
	Pengalaman Kerja	0.313	0.110	0.422

Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel 8 menunjukkan nilai koefisien dari persamaan regresi dari output didapatkan model persamaan regresi seperti berikut ini: **Kualitas Audit = 5.488 Constant + 0.115 Independensi + 0.061 Kualitas Sumber Daya Manusia + 0.313 Pengalaman Kerja + e** Penjelasan dari hasil persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut: (1) Nilai konstanta sebesar 5.488 menunjukkan bahwa apabila variabel independensi (X_1), kualitas sumber daya manusia (X_2), dan

pada variabel independensi dengan nilai signifikan 0.893 dan kualitas sumber daya manusia dengan nilai signifikan 0.488, sedangkan pengalaman kerja terdapat gejala heteroskedastisitas dengan nilai signifikan 0.044, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini masih layak digunakan untuk memprediksi kualitas audit meskipun ada satu variabel yang mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen yang terdiri dari independensi, kualitas sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen yaitu kualitas audit, sehingga dapat diketahui pengaruh yang paling kuat hingga yang paling lemah. Persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada

pengalaman kerja (X_3) bernilai nol, maka kualitas audit mengalami kenaikan sebesar 5.488. (2) Koefisien regresi (β_1) untuk variabel independensi (X_1) sebesar 0.115 menunjukkan hubungan positif. Artinya independensi mengalami kenaikan satu satuan, maka kualitas audit (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.115 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. (3) Koefisien regresi (β_2) untuk variabel kualitas sumber daya manusia (X_2) sebesar 0.061 menunjukkan

hubungan positif. Artinya kualitas sumber daya manusia mengalami kenaikan satu satuan, maka kualitas audit (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.061 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. (4) Koefisien regresi (β_3) untuk variabel pengalaman kerja (X_3) sebesar 0.313 menunjukkan hubungan positif. Artinya pengalaman kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kualitas audit (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.313 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. (5) “e” menunjukkan variabel pengganggu diluar variabel independensi, kualitas sumber daya manusia dan pengalaman kerja.

Pengaruh Independensi Terhadap Kualitas Audit

Independensi secara umum dapat diartikan sebagai sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan dan tidak bergantung pada pihak lain. Independensi juga dapat diartikan adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Kejujuran, keadilan dan tanggung jawab harus dimiliki auditor guna memberikan sebuah kualitas kerja auditor yang baik.

Pengaruh independensi terhadap kualitas audit adalah pada saat auditor menyusun program audit, hal tersebut bebas dari campur tangan pihak lain serta menerapkan prosedur yang telah disepakati. Hal ini bertujuan, agar auditor fokus terhadap subjek pekerjaan untuk proses pemeriksaan yang akan dilakukan. Dan, pada saat melakukan kegiatan pemeriksaan langsung, auditor harus diberi kebebasan untuk mengakses informasi yang dibutuhkan terkait kegiatan yang dilakukan perusahaan agar bebas dari kepentingan pribadi yang akan menghambat kegiatan pemeriksaan. Pada saat pelaporan audit, auditor harus menghindari pengaruh fakta-fakta yang

dilaporkan oleh pihak lain agar tidak timbul persoalan penting yang berkaitan dengan laporan formal ke laporan informal dalam bentuk apapun. Serta menghindari bahasa dan istilah yang dianggap sulit untuk dipahami. Jika dilihat dari hasil deskriptif, para auditor setuju bahwa kegiatan audit yang dilakukan harus direview oleh atasan secara berjenjang agar proses pengumpulan dan pengujian bukti dapat dilakukan dengan maksimal demi memperoleh hasil yang akurat, objektif, lengkap dan tepat waktu serta menghasilkan kualitas audit yang bermanfaat secara maksimal.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Titin dan Bambang (2016) serta William dan Ketut (2015) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kualitas audit. Namun, hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Putu, dkk (2014) yang menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit, hasil dari penelitian tersebut tidak konsisten dengan hasil penelitian ini. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kualitas audit diterima.

Hasil ini juga konsisten dan mendukung dengan landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Teori sikap dan perilaku yang menjelaskan tentang sikap independen seorang auditor dalam berpenampilan, perilaku, dan kebiasaan yang dilakukan. Sikap dan perilaku tersebut timbul atas dasar dorongan diri sendiri untuk memiliki sikap independen yang baik. Teori sikap dan perilaku juga terbukti mendukung pengaruh variabel tersebut karena dengan seorang auditor memiliki sikap dan perilaku yang baik maka auditor akan berusaha melakukan tugas sebaik mungkin terutama saat seorang auditor bersikap independen dalam melakukan segala pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, jujur dan adil yang didasari dengan dorongan dari diri sendiri

untuk mencapai hasil yang diinginkan auditor.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Audit

Kualitas sumber daya manusia merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia atau kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kualifikasi profesional dan pelatihan berkelanjutan. Masing-masing komponen memiliki peranan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai dan menciptakan tujuan pada sebuah perusahaan. Kualitas auditor tersebut dapat berkaitan dengan investasi sumber daya manusia yang berada di dalamnya, atau dapat disebut dengan kualitas sumber daya manusia.

Oleh karena itu, menurut Aisyah (2014), kualitas sumber daya manusia mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Maka dari itu, kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas audit karena kualitas sumber daya manusia lebih dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan kolektif serta kinerja perusahaan dalam mengatasi masalah yang ada di perusahaan.

Penelitian ini tidak mendukung keterkaitan variabel kualitas sumber daya manusia terhadap teori yang dikemukakan, yakni Teori Sikap dan Perilaku. Dalam hal ini, teori tersebut nantinya akan menjelaskan mengenai bagaimana auditor menyikapi kualitas audit jika ditinjau dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki auditor. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber

daya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas audit dikarenakan ada faktor eksternal lain yang lebih berpengaruh dari pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit

Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bias diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pengalaman kerja dapat memberikan dampak pada setiap keputusan yang diambil dalam pelaksanaan audit sehingga diharapkan setiap keputusan yang diambil merupakan keputusan yang tepat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki auditor maka auditor akan semakin baik pula kualitas audit yang dihasilkan.

Auditor harus selalu meningkatkan pengalaman kerjanya sebagai auditor seperti kemampuan, pengetahuan dan selalu mengaplikasikannya secara maksimal. Pengaplikasian pengetahuan yang maksimal akan sejalan dengan bertambahnya pengalaman yang dimiliki. Pengalaman juga akan memiliki dampak terhadap kemampuan auditor dalam melakukan kegiatan audit. Kemampuan yang dimiliki akan memberikan kualitas audit yang baik. Selain itu, semakin lama masa kerja seorang auditor diharapkan pengalaman kerja auditor akan semakin baik dan memberikan kualitas audit yang semakin baik.

Dengan demikian, pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas audit dapat ditentukan berdasarkan intensitas auditor tersebut dalam melakukan kegiatan audit. Selain itu, seorang auditor harus selalu mengedepankan sikap profesional dan memiliki pengalaman kerja yang baik,

serta mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas, mampu mengerjakan tugas tersebut sesuai dengan prosedur dan tidak membuang-buang waktu kerja dengan melakukan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Hal ini konsisten dengan penelitian Nuraeni, dkk (2015) serta Titin dan Bambang (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit. Namun hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Yossi (2012) dan Achmat (2011) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas audit, hasil dari penelitian tersebut tidak konsisten dengan hasil penelitian ini. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit diterima.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah independensi, kualitas sumber daya manusia dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit pada PT. Pos Indonesia Surabaya Pusat. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 58 kuesioner hasil jawaban responden dari auditor PT. Pos Indonesia Surabaya Pusat. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan hasil penelitian ini yaitu: (1) Independensi berpengaruh terhadap kualitas audit. Hasil ini terlihat dari hasil uji regresi yang menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$. Semakin tinggi independensi yang dimiliki seorang auditor maka akan meningkatkan kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor. (2) Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Hasil ini terlihat dari uji regresi yang menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,528 > 0,05$. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki seorang auditor belum tentu akan menghasilkan kualitas audit yang dapat

dinilai baik. (3) Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit. Hasil ini terlihat dari uji regresi yang menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Semakin tinggi intensitas kerja seorang auditor maka akan semakin meningkat juga pengalaman kerja yang dimiliki oleh auditor tersebut. (4) Apabila pengalaman kerja auditor tersebut semakin tinggi maka akan meningkatkan kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor.

Penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan baik dalam pengambilan sampel maupun metode yang digunakan. Keterbatasan tersebut antara lain : (1) Penyebaran kuesioner dilakukan pada waktu auditor sibuk untuk mengerjakan laporan akhir bulan perusahaan dan bertepatan dengan menjelang libur ramadhan, sehingga mengakibatkan banyak auditor yang menolak dalam pengisian kuesioner. Hal ini terjadi dikarenakan bersamaan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh auditor, sehingga pada penelitian ini hanya menggunakan 58 auditor PT. Pos Indonesia Surabaya Pusat. Selain itu dalam pengambilan kembali terdapat kuesioner yang tidak dikembalikan sehingga tidak dapat digunakan maupun diolah. (2) Jumlah sampel dalam penelitian ini yang terlalu sedikit yaitu hanya sebanyak 70 kuesioner yang disebar dan yang kembali sebanyak 58 kuesioner. (3) Dalam penelitian ini masih ada variabel yang mengalami gejala heteroskedastisitas yaitu variabel pengalaman kerja dengan signifikan 0.044.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan adalah: (1) Peneliti selanjutnya dapat menggunakan seluruh Auditor PT. Pos Indonesia Kota Surabaya sebagai responden dalam penelitian, sehingga ketika terdapat auditor dalam satu Kantor Pos yang tidak bersedia menjadi responden, dapat digantikan dengan Kantor Pos yang lain. (2) Peneliti selanjutnya dapat mengganti variabel kualitas sumber daya manusia dengan

variabel independen yang lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti misalnya saja variabel profesionalisme, integritas auditor, *time budget* dan sebagainya yang tidak digunakan dalam penelitian ini agar jumlah kuesioner yang disebarkan nantinya dapat kembali seluruhnya dari setiap Kantor Pos yang menjadi responden dalam penelitian. (3) Peneliti selanjutnya disarankan dapat memperbanyak jumlah responden dan mengupayakan kecukupan waktu pengumpulan kuesioner agar jumlah kuesioner yang disebarkan dapat menggambarkan atau mewakili jumlah populasi dalam penelitian

DAFTAR RUJUKAN

- Ardini, L. (2010). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit . *Majalah Ekonomi Tahun Xx, No. 3*.
- Badjuri, A. (2011). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kualitas Audit Auditor Independen Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Jawa Tengah. *Dinamika Keuangan Dan Perbankan*, 183-197.
- Budiarta, W. J. (2015). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Due Professional Care Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit . *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 10.1*, 91-106.
- Christiawan, Y. J. (2002). Kompetensi Dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Hasil Penelitian Empiris. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 4, No. 2*, 79-92.
- Deangelo, L. E. (1981). Auditor Size And Audit Quality. *Journal Of Accounting And Economic 3*, 183-199.
- Halim, A. (2014). Anggaran Waktu Audit Dan Komitmen Profesional Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Prosding Sna Mataram* .
- M. Nizarul Alim, T. H. (2007). Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Nuraeni Hafidzah, H. G. (2015). Pengaruh Kode Etik, Pengalaman Kerja Auditor, Dan Continuing Professional Development Terhadap Kualitas Audit. *Prosiding Akuntansi*.
- Putu Gede Jurnaedi, L. S. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal, Pengalaman Kerja, Tingkat Kualifikasi Profesi Dan Etika Profesi Terhadap Kualitas Audit. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Sarsiti, R. E. (2016). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kualitas Auditor Internal Yang Ada Pada Perusahaan Garmen Di Kabupaten Boyolali. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Unersitas Surakarta*.
- Sayandra, R. R. (2015). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas Dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jom Vekon*.
- Septriani, Y. (2012). Pengaruh Independensi Dan Kompetensi

Auditor Terhadap Kualitas Audit
Studi Kasus Auditor Kap Di
Sumatra Barat . *Jurnal Akuntansi
Dan Manajemen*, 78-100.

Sigiarta, Y. A. (2014). Analisis Pengaruh
Human Capital Terhadap Kualitas
Auditor. *Diponegoro Journal Of
Accounting*.

Suryono, T. R. (2016). Pengaruh
Independensi Auditor, Etika
Auditor, Dan Pengalaman Auditor
Terhadap Kualitas Audit . *Jurnal
Ilmu Dan Riset Akuntansi No. 4*.

Imam Ghozali, 2016. *Aplikasi Analisis
Multivaroate Dengan Program
Ibm Spss 23*. Edisi 8. Semarang:
Undip

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
Bandung: Alfabeta.

Widagdo, R, S. Lesmana, Dan S.A.
Irwandi. 2002. Analisis
Pengaruh Atribut-Atribut
Kualitas Audit Terhadap
Kepuasan Klien (Studi Empiris
Pada Perusahaan Yang
Terdaftar Di Bursa Efek
Jakarta). *Sna 5 Semarang*. P.
560-574.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis:
Pendekatan Kuantitatif,
Kualitatif Dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan
Dan Pengembangan Bahasa.
1995. *Kamus Besar Bahasa
Indonesia*. Edisi Kedua.
Departemen Pendidikan Dan
Kebudayaan Dan Kebudayaan
Balai Pustaka.