

**ANALISIS PENGARUH *HUMAN CAPITAL*
TERHADAP KUALITAS AUDITOR
(Studi Empiris Pada Bank BRI Kantor Inspeksi
Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

YANA AISYAH
NIM. C2C007136

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2013**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Yana Aisyah
Nomor Induk Mahasiswa : C2C007136
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KUALITAS AUDITOR**
(Studi Empiris Pada BANK BRI Kantor Inspeksi Semarang)

Dosen Pembimbing : Dr. H. Jaka Isgiyarta, M.Si., Akt.

Semarang, 2 Desember 2013

Dosen Pembimbing,



(Dr. H. Jaka Isgiyarta, M.Si., Akt.)

NIP. 1968 0121 199303 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Yana Aisyah
Nomor Induk Mahasiswa : C2C007136
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Akuntansi
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KUALITAS AUDITOR**
(Studi Empiris Pada BANK BRI Kantor Inspeksi Semarang)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 30 Desember 2013

Tim Penguji

1. Dr. H. Jaka Isgiyarta, M.Si., Akt. ()

2. Andri Prastiwi, SE, M.Si, Akt ()

3. Drs. Dul Mu'id, M.Si, Akt ()

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Yana Aisyah, menyatakan bahwa skripsi dengan **judul Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kualitas Auditor (Studi Empiris Pada Bank BRI Kantor Inspeksi Semarang)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemungkinan terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 2 Desember 2013

Yang membuat pernyataan,



(Yana Aisyah)

NIM. C2C007136

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Successful is a hard work. We will never know the result if we
never try”*

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum
kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa yang ada pada diri
mereka”*

QS Ar-ra'd ayat 11

Karya ini kupersembahkan untuk:

Mamah dan Papah tercinta

Kakak-kakak dan adikku tersayang

Orang-orang yang menyayangiku

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan human capital yang dapat mempengaruhi kualitas auditor. Human capital merupakan salah satu komponen dari intellectual capital (intangible asset) yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu auditor internal memiliki peran penting untuk melakukan analisis, penilaian, rekomendasi dan saran-saran terhadap kegiatan organisasi secara menyeluruh untuk kepentingan manajemen dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kualitas auditor yang diteliti dalam penelitian ini dipengaruhi oleh human capital yang terdiri dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tingkat kualifikasi profesi dan Continuing Professional Development (CPD). Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner likert 5 poin. Penelitian ini menggunakan populasi auditor internal Bank BRI Semarang, sampel yang digunakan berjumlah 47 responden. Metode pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh positif terhadap kualitas auditor. Semakin tinggi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tingkat kualifikasi profesi, dan CPD maka semakin tinggi pula kualitas auditor yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

Kata kunci : kualitas auditor, *human capital*, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kualifikasi profesi, CPD

ABSTRACT

This study is conducted to determine the relationship of human capital that may affect the auditor quality. Human capital is of the intellectual capital components owned by a company. Therefore the internal auditor have an important role to perform the analysis, assessment, recommendation and suggestions for activities throughout the organization for benefit of management and improve corporate performance.

Auditor quality compliance that observed in this study is influenced by human capital is consisted of formal education level, working experience, professional qualification auditor and continuing professional development. All variables were measured using a 5-point Likert scale questionnaire. The population of this research are auditor in Bank BRI in Semarang, sample that used amounted to 47 respondents. Method of testing is done by multiple linear regression analysis.

The results have shown that human capital positively affects the auditor quality. Higher levels of education, work experience, level of professional qualification, and the continuing professional development also produced higher auditor quality produced by the company.

Keywords : auditor quality, human capital, level of education, work experience, professional qualification, continuing professional development

KATA PENGANTAR

Assalammualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kualitas Auditor (Studi Empiris Pada Bank BRI Kantor Inspeksi Semarang)**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada program Sarjana Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan, doa dan pengorbanan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Prof. Dr. Muchamad Syafruddin, M.Si., Akt. selaku ketua jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro
3. Surya Raharja, SE, Msi, Akt. selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
4. Dr. H. Jaka Isgiyarta, Msi., Akt. selaku dosen pembimbing, terimakasih atas arahan, kerjasama dan bimbingan yang sangat sabar sampai penulis selesai menyelesaikan skripsi ini.
5. Drs. Prasetiono, M.Si. yang telah mendorong dan memberi semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh dosen dan karyawan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas semua ilmu yang telah diberikan.
7. Kedua orang tua saya, Mamah tercinta tersayang, Dhina Hadiati dan Papa tercinta, H.M. Yacoeb yang selalu memberikan cinta, kesabaran, doa serta motivasi yang sangat besar bagi penulis. Terimakasih atas kasih sayang, usaha dan kerja kerasnya selama ini demi anak-anaknya hingga mampu berdiri hingga saat ini.
8. Kepada kakak-kakak dan adik saya, Asbi, Nisa, Rizna, Tika, Denny yang selalu mendukung penulis.
9. *My Winner* Orlando, yang selalu memberikan kasih sayang, kesabaran, motivasi dan dukungan kepada penulis.
10. Shaffa Mahilla yang selalu memberikan keceriaan dan kenakalannya.
11. Angga dan Bajul yang selalu memberikan penulis semangat dari jauh selama penulis mengerjakan karya ini.
12. Kelompok bermain dan belajar Peni, Santi, Nene, Anyos, Ratna, Inez, Oca, Larida, Puput, Krisna, Ferry yang telah menemani dari SMA sampai sekarang serta memberi dukungan kepada penulis.
13. Nadia, Vivi, Tika, Marga, Melisa, Coy, Dania, Dini, Ryan, Seno, Kanang, Dina. Kebersamaan dan persahabatan selama lebih dari enam tahun ini, tidak akan pernah penulis lupakan.
14. Wulan, Rahma, Jere, Alif, Adit, Doi, Kobeh, Tirta, dan rekan-rekan Akuntansi lainnya yang telah banyak memberi dukungan dan bantuan.

15. Semua responden yang telah meluangkan waktu dan kesediannya untuk mengisi data penelitian sehingga penulis dapat memperoleh data tersebut untuk penelitian.
16. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Yang telah membantu dan mendukung penulis. Terimakasih untuk dorongan dan doanya.

Penulis menyadari bahwa penulis jauh dari sempurna, sehingga penelitian ini masih memerlukan masukan dan saran untuk perbaikan di masa mendatang. Apabila ada kesalahan ataupun sesuatu yang kurang berkenan, penulis memohon maaf. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan bagi semua pihak yang berkepentingan, khususnya bidang akuntansi.

Wassalammualaikum Wr. Wb.

Semarang, 2 Desember 2013

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Yana Aisyah', written over a faint circular stamp or watermark.

Yana Aisyah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 <i>Human Capital</i>	8
2.1.2 Kualitas Auditor.....	9

2.1.3 Pengaruh <i>Human Capital</i> Terhadap Kualitas Auditor	11
2.2 Penelitian terdahulu	13
2.3 Kerangka Pemikiran	16
2.4 Hipotesis	17
2.4.1 Tingkat pendidikan formal auditor dan kualitas auditor	18
2.4.2 Pengalaman kerja auditor dan kualitas auditor	18
2.4.3 Tingkat kualifikasi profesi pada auditor dan kualitas auditor	19
2.4.4 <i>Countinuing professional development</i> untuk auditor dan kualitas auditor	20
2.4.5 Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kualifikasi profesi dengan Kualitas auditor	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	24
3.1.1 Variabel Dependen	24
3.1.2 Variabel Independen	25
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Metode Pengolahan Data	31
3.6 Alat Uji Analisis	32
3.6.1 Uji Validitas	32
3.6.2 Uji Reliabilitas	33
3.7 Statistik Deskriptif	33
3.8 Metode Analisis Data	34

3.9 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.9.1 Uji Multikolinearitas.....	35
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.9.3 Uji Normalitas.....	36
3.10 Pengujian Hipotesis.....	36
3.10.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	37
3.10.2 Uji Statistik F.....	37
3.10.3 Uji Statistik T.....	38
3.11 Tahap Pelaksanaan Kegiatan Penelitian.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Deskripsi Subjek Penelitian.....	40
4.2 Hasil Penelitian	42
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	42
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
4.2.3 Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	47
4.2.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.2.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
4.2.3.3 Pengujian Hipotesis.....	53
4.3 Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Implikasi Hasil Penelitian.....	65
5.3 Keterbatasan dan Saran	65

DAFTAR PUSTAKA 66

LAMPIRAN 68

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	16
Gambar 4.1	Uji Heteroskedastisitas	49
Gambar 4.2	Uji Normalitas	50

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	14
Tabel 4.1	Profil Responden	41
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Tingkat Pendidikan	43
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Pengalaman Kerja.....	43
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Kualifikasi Profesi	43
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Indikator Variabel CPD	44
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Kualitas Auditor	44
Tabel 4.7	Hasil Uji Reabilitas	45
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel	46
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Multikolinearitas	48
Tabel 4.10	Uji Kolmogorov-Smirnov	51
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	51
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi.....	53
Tabel 4.13	Uji F	54
Tabel 4.14	Uji T	55

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuesioner.....	69
Lmpiran B Tabulasi Data (Hasil Penelitian)	76
Lampiran C Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	78
Lampiran D Statistik Deskriptif	88
Lampiran E Hasil Regresi Linear Berganda	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang begitu pesatnya, telah terjadi perubahan yang cepat ditandai adanya proses dan teknologi yang baru. Namun untuk mengimplementasikan perubahan dibutuhkan sumber daya yang dapat mengelolanya agar mencapai tujuan tertentu pada setiap perusahaan. Sumber daya yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia karena manusia memiliki investasi yang dapat dikembangkan dan hasilnya dapat memberikan keuntungan dalam jangka waktu yang panjang.

Pengukuran kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak nilai keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, pengalaman dan pelatihan yang telah dimilikinya (Mayo, 2000). Human capital merupakan inti dari suatu perusahaan. Perusahaan terdiri dari individu-individu yang berkerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Jika tidak ada individu di dalam suatu organisasi maka organisasi tersebut tidak akan berjalan.

Walaupun sumber daya manusia atau *human capital* dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun masih kurang mendapat perhatian utama. Banyak para pemimpin perusahaan yang kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital*. Padahal manusialah yang memiliki sekumpulan pengetahuan, kemampuan dan

perilaku yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu, maka seharusnya para pemimpin perusahaan memberikan perhatian yang lebih berupa pelatihan serta pengembangan pengetahuan.

Menurut Cheng dkk (2009), sumber daya manusia atau human capital dapat dilihat dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kualifikasi profesional dan pelatihan berkelanjutan. Masing-masing komponen memiliki peranan dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai dan menciptakan tujuan pada sebuah perusahaan.

Pidato W. Schultz pada tahun 1961 yang berjudul *Investment in Human capital* di hadapan para ahli ekonomi dan pejabat yang tergabung dalam *American Economic Assosiation* merupakan peletak dasar teori atau konsep modal manusia (*human capital concept*). Konsep ini pada intinya menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk modal atau kapital sebagaimana bentuk-bentuk kapital lainnya, seperti mesin, teknologi, tanah, uang, dan material. Manusia sebagai *human capital* tercermin dalam bentuk pengetahuan, gagasan (*ide*), kreativitas, keterampilan, dan produktivitas kerja. Tidak seperti bentuk kapital lain yang hanya diperlakukan sebagai *tools*, *human capital* ini dapat menginvestasikan dirinya sendiri melalui berbagai bentuk investasi sumber daya manusia, diantaranya pendidikan formal, pendidikan informal, pengalaman kerja, kesehatan, dan gizi serta transmigrasi (Fattah, 2004).

Mulyadi (2002) berpendapat bahwa auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang

ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Seseorang baru dapat menjadi auditor internal jika mempunyai pengetahuan yang memadai dalam bidang tugasnya, memiliki kemampuan mempertahankan kualitas profesionalnya melalui pendidikan profesi lanjutan yang berkesinambungan serta dapat berkomunikasi dengan baik lisan maupun tulisan.

Mengingat pentingnya auditor internal bagi kepentingan manajemen perusahaan, maka perlu dilakukan penelitian mengenai kualitas auditor yang terdapat di dalam perusahaan itu sendiri. Kualitas auditor tersebut dapat berkaitan dengan investasi sumber daya manusia yang berada di dalamnya, atau dapat disebut dengan *human capital*. Penelitian mengenai kualitas auditor penting bagi manajemen perusahaan dan auditor agar dapat mengetahui apakah *human capital* dapat mempengaruhi kualitas auditor pada suatu perusahaan.

Penelitian ini berfokus pada auditor internal yaitu pada Bank BRI Semarang. Seperti yang telah disebutkan di atas auditor internal memiliki peran penting mencakup audit kepatuhan dan audit operasional bagi perusahaan. Auditor internal sangat dituntut akan kemampuannya untuk memberikan jasa yang terbaik dan sesuai dengan yang dibutuhkan dan diperintahkan oleh manajemen tertinggi organisasi atau perusahaan secara berkelanjutan. Auditor internal yang baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, maka perlu dilakukan penelitian mengenai kualitas auditor yang terdapat di dalam

perusahaan. Kualitas auditor tersebut dapat berkaitan dengan investasi sumber daya manusia yang berada di dalamnya, atau dapat disebut dengan *human capital*. Selain harus menempuh pendidikan formal, auditor internal juga membutuhkan pengetahuan dari pendidikan non formal seperti pelatihan berkelanjutan (CPD), dan kursus. Selain pengetahuan, pengalaman juga dibutuhkan oleh auditor internal untuk menghasilkan kualitas auditor yang baik.

Penelitian mengenai kualitas auditor penting bagi perusahaan dan auditor agar mereka mengetahui apakah *human capital* yang dapat mempengaruhi kualitas auditor (Pradita, 2010). Pada penelitian sebelumnya, peneliti melakukan penelitian di BPK Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebelumnya memiliki komponen-komponen pertanyaan yang lemah dalam menunjukkan hubungan antara *human capital* dan kualitas auditor. Landasan teori yang digunakan pada penelitian sebelumnya juga terbatas dan belum cukup mendasari adanya hubungan antara *human capital* dan kualitas auditor. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti melakukan penelitian tentang **“Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kualitas Auditor (Studi Empiris Pada Bank BRI Kantor Inspeksi Semarang)”**. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Perbedaan tersebut terdapat pada sampel, jenis kuesioner yang digunakan, serta landasan teori yang lebih kuat.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penting bagi bank untuk melakukan pengembangan pada sumber daya manusia, agar kompetensi

yang dimiliki terus meningkat dan muncul inovasi – inovasi di dalamnya. Hal tersebut juga akan mempengaruhi kualitas secara personal sumber daya manusia dan kualitas laporan yang akan dihasilkan oleh bank tersebut. Pada penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan formal berpengaruh terhadap kualitas auditor pada sebuah perusahaan?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas auditor pada sebuah perusahaan?
3. Apakah tingkat kualifikasi profesi berpengaruh terhadap kualitas auditor pada sebuah perusahaan?
4. Apakah *continuing professional development* berpengaruh terhadap kualitas auditor pada sebuah perusahaan?
5. Apakah tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja, tingkat kualifikasi profesi dan *continuing professional development berpengaruh* secara bersama – sama terhadap kualitas auditor?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *human capital* yang merupakan modal utama dalam sebuah perusahaan terhadap kualitas auditor. Selain itu, tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris adanya hubungan positif antara *human capital* terhadap kualitas auditor di perusahaan tersebut.

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan sebagai pembanding untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan *human capital* dan kualitas auditor.

2. Bagi Penulis

Sebagai sarana latihan untuk menerapkan ilmu yang bersifat teoritis serta menambah wawasan mengenai ilmu pengetahuan di bidang auditor dalam kaitannya dengan modal manusia atau dapat disebut dengan *human capital*.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi untuk perkembangan *human capital* pada perusahaan, khususnya di wilayah Semarang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang pengertian-pengertian dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Dalam bab ini akan diuraikan tentang *human capital*, kualitas auditor, hubungan antara *human capital* dengan kualitas auditor, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III :METODE PENELITIAN

Bab ini berisi variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat mengenai isi dan hasil analisis penelitian. Bab ini terdiri dari deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan. maka, akan diperoleh hasil dari pengujian hipotesis pada bab ini.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, implikasi penelitian dan saran sehubungan dengan penulisan penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Human Capital*

Human capital diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata - mata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan. (Stewart 1997 dalam Totanan 2004).

Human capital 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 *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi (Malhotra 2003 dan Bontis 2002 dalam Rachmawati dan Wulani 2004).

Menurut Totanan (2004) sebuah perusahaan akan memiliki kinerja yang berbeda pada pengelolaan orang yang berbeda, artinya manusia yang berbeda dalam mengelola asset yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Maka dapat disimpulkan bahwa *tangible* aset yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan.

Stewart *et al.* (1998) dalam Sawarjuwono dan Kadir (2003) mengatakan bahwa *human capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual, sumber dari *innovation* dan *improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. *Human capital* 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.

2.1.2 Kualitas Auditor

Pada saat ini dalam lingkungan bisnis ataupun usaha sangat memerlukan peran penting dari auditor internal. Auditor internal sangat dituntut kemampuannya memberikan jasa yang terbaik dan sesuai dengan yang dibutuhkan dan diperintahkan oleh manajemen tertinggi perusahaan. Peningkatan pengawasan internal di dalam suatu perusahaan tentunya menuntut tersedianya audit internal yang baik, agar tercapainya suatu proses pengawasan internal yang baik pula. Hasil audit akan mempengaruhi keputusan yang diambil oleh suatu pihak. Definisi audit oleh *American Accounting Association Committee* dalam *Basic Auditing Concepts* yaitu, audit sebagai suatu proses sistematis yang secara objektif memperoleh dan mengevaluasi bukti yang terkait dengan pernyataan mengenai tindakan atau kejadian ekonomi untuk menilai tingkat kesesuaian antara pernyataan tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak – pihak yang berkepentingan (Guy, 2002).

Dari definisi di atas dapat dinyatakan bahwa audit tidak hanya 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. De Angelo (1981) yang telah meneliti mengenai “*Audit Size dan Audit Quality*” dalam Cheng et al. (2009) mendefinisikan “*auditor quality as the joint probability for an auditor to discover a breach in the client’s accounting system and report the breach.*” Kualitas auditor sebagai kemungkinan auditor untuk menemukan pelanggaran atau kesalahan pada sistem akuntansi klien dan melaporkan pelanggaran tersebut. Kedua hal tersebut merupakan mutlak dan tidak dapat dipisahkan dari pengertian kualitas auditor. AAA *Financial Accounting Standard Committee* (2000) dalam Frianty (2006) menyatakan bahwa kualitas auditor ditentukan oleh dua hal yaitu kompetensi dan keahlian.

Duff (2009) meneliti kembali penelitiannya pada tahun 2004 mengenai kualitas auditor. Duff (2004) mengembangkan mengenai kualitas auditor yang selanjutnya disebut *Auditqual* (model kualitas auditor), sebagai inventaris multidimensi yang menaksir secara jelas komponen dari kualitas audit. *Auditqual* dikategorikan menjadi dua elemen yaitu kualitas teknis dan kualitas pelayanan. Kualitas teknis berkaitan dengan dua faktor yang diidentifikasi oleh De Angelo (1981) yaitu kompetensi dan independensi, sedangkan kualitas pelayanan, yang merefleksikan perbedaan yang ada antara harapan klien dan persepsi dari kinerja aktual. Rahmat (2009) menyebutkan frase “*market-assessed*” menunjukkan bahwa kualitas auditor ditentukan oleh penilaian pasar, maka kualitas auditor

diukur dari persepsi pengguna laporan keuangan tentang kualitas auditor atau disebut reputasi auditor.

Kualitas teknis yang terdiri dari kompetensi, independensi dan hubungan lebih dispesifikkan kembali. Kompetensi, yang berkaitan dengan persepsi auditor dalam mendeteksi kesalahan, terdiri dari reputasi, kapabilitas dan jaminan. Sedangkan independensi dikonseptualkan sebagai faktor unidimensional. Selanjutnya, hubungan terdiri dari dua dimensi yaitu keahlian dan pengalaman. Kualitas pelayanan memiliki tiga dimensi yaitu empati, kemampuan merespon dan jasa bukan audit.

2.1.3 Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kualitas Auditor

Komponen-komponen dari *human capital* baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas auditor. De Angelo (1981) membagi keahlian menjadi dua bagian yaitu kompetensi dan keahlian. Kompetensi dapat diukur dari tingkat pendidikan seseorang, baik yang formal maupun non formal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang ditempuh sesuai jenjang pendidikan yang diwajibkan. Pendidikan formal yang dimaksud seperti pendidikan mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi, serta pendidikan kualifikasi profesi. Sedangkan pendidikan non formal adalah pendidikan yang biasanya memiliki jangka pendek, seperti kursus dan pelatihan berkelanjutan atau dapat disebut *Continuing Professional Development* (CPD).

Di samping pengetahuan, pengalaman juga mempengaruhi keahlian seseorang. Pengetahuan berperan penting dalam menambah ilmu atau teori kepada

seseorang, sedangkan pengalaman lebih kepada praktek dalam mengimplementasi teori yang ada. Terkadang pengetahuan saja tidak cukup untuk mencapai kualitas tinggi, harus ditambah dengan pengalaman yang cukup pula. Loeher (2002) dalam Elfarini (2007) menyatakan mengenai pengalaman merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui berhadapan dan berinteraksi secara berulang – ulang dengan sesama benda alam, keadaan, gagasan, dan penginderaan. Pengetahuan dan pengalaman merupakan komponen dari kompetensi yang berkaitan dengan kemungkinan auditor untuk menemukan pelanggaran atau kesalahan pada sistem akuntansi klien, sedangkan pelaporan dalam pelanggaran berkaitan dengan independensi auditor.

Mengembangkan dan mempertahankan kualitas auditor merupakan persoalan yang berkelanjutan pada profesi auditor. Banyak penelitian yang mempelajari mengenai faktor yang mempengaruhi kualitas auditor. Kualitas auditor seringkali dihubungkan oleh banyak hal berdasarkan penelitian – penelitian terdahulu. Hal itu terjadi karena kualitas auditor sulit diukur secara pasti.

Penelitian mengenai kualitas auditor yang cukup dikenal adalah penelitian De Angelo (1981) mengenai “*Auditor Quality and Auditor Size*”. De Angelo (1981) “*the market-assessed joint probability that a given auditor will both discover a breach in client’s accounting system and report the breach*”. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa kualitas auditor ditentukan oleh kompetensi dan keahlian. Auditor akan dikatakan kompeten atau ahli jika dapat

menemukan pelanggaran dan auditor yang independen jika dapat melaporkan pelanggaran tersebut dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Frianty (2006) menyatakan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Adapun SPAP 2001 tentang standar umum, menjelaskan bahwa dalam melakukan audit, auditor harus mempunyai keahlian dan struktur pengetahuan yang cukup.

Elfarini (2007) meneliti mengenai hubungan antara kompetensi dan independensi auditor dengan kualitas auditor. Dalam penelitiannya, kompetensi auditor diukur dengan pengetahuan dan pengalaman kerja seorang auditor, sedangkan independensi diukur dengan lama hubungan dengan klien, adanya tekanan dari klien, telaah dari rekan auditor, dan jasa non audit. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kompetensi dan independensi auditor secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas auditor.

Ongkohardjo *dkk.* (2008) melakukan penelitian mengenai pengaruh *human capital* dengan kinerja perusahaan. Dalam penelitiannya, hanya mengambil dua komponen dari *human capital*, yaitu *individually capability*, dan *organizational climate*. *Individually capability* mencakup pengalaman kerja dan pengetahuan auditor, sedangkan *organizational climate* berhubungan dengan budaya organisasi. Pengujian bersama-sama dua variabel tersebut berpengaruh signifikan dengan kinerja KAP bila dikelola dengan baik.

Cheng *dkk.* (2009) melakukan penelitian tentang hubungan antara kualitas auditor dan *human capital* di Taiwan. Dari hasil empiris, didapatkan bahwa kualitas auditor berhubungan secara positif terhadap human capital serta investasi perusahaan pada human capital menentukan kualitas audit yang diberikan pada klien. Cara untuk memastikan kelangsungan hidup, fleksibilitas, dan abilitas, maka perusahaan harus mengembangkan, mendidik, dan memberi training auditor pada semua level yang dipersiapkan untuk menunjukkan audit yang berkualitas tinggi saat ini.

Pradita (2010) meneliti tentang hubungan antara kualitas auditor dan *human capital* di BPK Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa seluruh komponen *human capital* secara simultan berpengaruh terhadap kualitas auditor, namun secara parsial hanya pengalaman kerja dan CPD yang mempengaruhi kualitas auditor. Berikut ini disajikan mengenai ringkasan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun Penelitian)	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Frianty Kartika Widhi (2006)	Variabel dependen: kualitas audit Variabel independent : pengalaman, pengetahuan, lama hubungan dengan klien, tekanan dari klien, telaah dari rekan auditor	Penelitian tersebut menyatakan bahwa pengalaman dan pengetahuan berpengaruh positif terhadap kualitas auditor

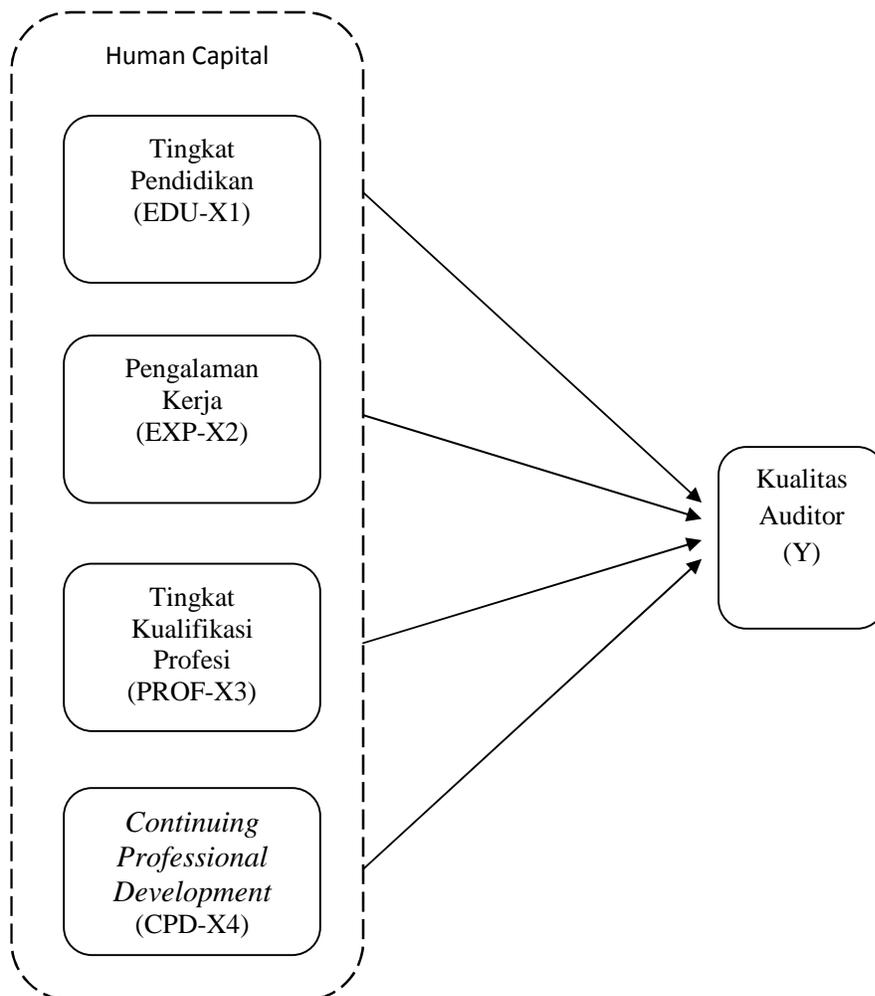
2	Elfarini (2007)	<p>Variabel dependen : kualitas auditor</p> <p>Variabel Independen : kompetensi dan independensi</p>	<p>Dari hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kompetensi dan independensi auditor secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas auditor.</p>
3	Ongkoharjo <i>dkk</i> (2008)	<p>Variabel dependen : kinerja KAP</p> <p>Variabel independen : <i>human capital</i>, (<i>individually capability</i>, dan <i>organizational climate</i>)</p>	<p>Pengujian bersama – sama dua variabel tersebut berpengaruh signifikan dengan kinerja KAP bila dikelola dengan baik.</p>
4	Yu-Shu Cheng, Yi-Pei Liu, dan Chu Yang Chien (2008)	<p>Variabel dependen: Kualitas auditor</p> <p>Variabel independen : <i>human capital</i> (tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tingkat kualifikasi profesi dan Continuing Professional Development (CPD))</p>	<p>Dari hasil empiris, didapatkan bahwa kualitas auditor berhubungan secara positif terhadap <i>human capital</i> serta investasi perusahaan pada <i>human capital</i> menentukan kualitas audit yang diberikan pada klien.</p>
5	Pradita (2010)	<p>Variabel dependen : kualitas auditor</p> <p>Variabel independen : <i>human capital</i> (tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tingkat kualifikasi profesi, CPD)</p>	<p>Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa seluruh komponen <i>human capital</i> secara simultan berpengaruh terhadap kualitas auditor, namun secara parsial hanya pengalaman kerja dan CPD yang mempengaruhi kualitas auditor.</p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Penjelasan mengenai hubungan antara kualitas auditor dan *human capital* dapat dilihat secara singkat melalui kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran yang dibuat berupa gambar skema untuk lebih menjelaskan mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. (Sekaran, 2006). Terdapat empat variabel utama *human capital*, yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tingkat kualifikasi profesi dan *Continuing Professional Development* (CPD) yang berhubungan dengan kualitas auditor. Berikut hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini.

Penelitian ini mengenai hubungan antara *human capital* dan kualitas auditor, yang akan mempengaruhi satu sama lain. Kualitas auditor erat kaitannya dengan kompetensi yang dimiliki seseorang. Dan kompetensi itu dapat berasal dari berbagai hal, yaitu latar belakang pendidikan formal, pengalaman, maupun program pengembangan yang diberikan perusahaan. *Human capital* dapat diukur dari hal - hal tersebut, karena *human capital* juga berkaitan erat dengan kompetensi.

Dalam Cheng (2009), Liu mengamati bahwa peran dari *human capital* biasanya diabaikan dalam analisis hubungan antara *legal liability*, investasi pada *human capital*, dan kualitas auditor. Dia lebih jauh lagi menyatakan bahwa investasi pada *human capital*, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, sertifikasi profesi harus sangat diperhatikan, karena hal tersebut juga merupakan faktor utama. Dengan penelitian mengenai kualitas auditor dan *human capital* di atas, maka terdapat 4 dimensi *human capital* utama yang berhubungan dengan kualitas auditor. Berdasarkan uraian penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

2.4.1 Tingkat pendidikan formal auditor dan kualitas auditor

Hipotesis pertama difokuskan terhadap hasil pendidikan formal yang dicapai oleh auditor. Dalam kerangka *human capital*, tingkatan pendidikan formal dalam tiap individu dimungkinkan dapat meningkatkan kemampuan dan nilai jual individu tersebut. Auditor dianggap tidak dapat memenuhi standar auditing tanpa pendidikan formal yang layak dan pengalaman di lapangan. Auditor yang memiliki gelar akademis yang tinggi diasumsikan akan bekerja lebih baik dengan mengimplementasikan pengetahuan dan potensi intelektualnya dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Dalam Cheng (2009), Hirshleifer (1973) percaya bahwa tingkat pendidikan yang dicapai dapat menjamin kualitas tenaga kerja, sementara Stiglitz (1975) dalam Cheng (2009) berpendapat bahwa peran dari pendidikan hanya sebagai metode tambahan untuk mengurangi perbedaan antara produksi aktual dan prediksi produktivitas. Sehubungan dengan pernyataan-pernyataan tersebut, Meinhardt *et al.* (2003) dalam Cheng (2009) mengemukakan bahwa pendidikan auditor dapat membantu meningkatkan kualitas auditor. Berdasarkan pernyataan di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1 = Tingkat pendidikan formal auditor berpengaruh positif terhadap kualitas auditor

2.4.2 Pengalaman kerja auditor dan kualitas auditor

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 (Arens and Loebbecke 2000 dalam Cheng, 2009). Oleh karena itu, dengan praktek secara langsung menghasilkan pengalaman, akan membentuk kemampuan individual yang lebih pada tiap individu.

Menurut Libby dan Frederick (1990) dalam Cheng (2009), 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. Penemuan Libby dan Frederick (1990) dalam Cheng (2009) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat menambah dan mengakumulasi dasar pengetahuan auditor dalam menganalisis kesalahan pada laporan keuangan dan teknik mengaudit. Berdasarkan pernyataan di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2 = Pengalaman kerja auditor berpengaruh positif terhadap kualitas auditor

2.4.3 Tingkat kualifikasi profesi pada auditor dan kualitas auditor

Christopher (2005) dalam Cheng (2009) menyarankan bahwa perusahaan audit harus mengembangkan staff, salah satu langkah terpenting dalam

pertumbuhan profesional adalah lulus ujian profesi akuntansi. Membantu staff untuk dapat bersertifikasi merupakan investasi bagi perusahaan. Liu (1997) dalam Cheng (2009) berpendapat bahwa selain tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, tingkat kualifikasi profesi dapat juga berpengaruh terhadap kualitas auditor agar menjadi lebih baik. Banyaknya jumlah auditor yang bersertifikat profesi akuntan atau bahkan lisensi dari CPA menunjukkan bahwa kualitas auditor akan meningkat, maka dari itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3 = Tingkat kualifikasi profesi berpengaruh positif terhadap kualitas auditor

2.4.4 *Countinuing professional development* untuk auditor dan kualitas auditor

CPD atau *Continuing Professional Development* adalah kombinasi dari pendekatan dan teknik yang akan membantu mengelola perkembangan dan pembelajaran individu. Fokus CPD adalah pada hasilnya. CPD dapat juga didefinisikan kesadaran untuk memperbaharui dan mengembangkan kompetensi profesional melalui kehidupan kerja seseorang profesional (Chartered Institute of Profesional Development, 2000).

Cheng *et al.* (2009) berpendapat bahwa cara yang tepat dengan biaya efektif untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan profesional auditor adalah melalui *Continuing Professional Development (CPD)*. CPD berfungsi untuk mempertahankan dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan kualitas dari sebuah individu profesional. Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa tiap

individu dalam sebuah perusahaan, instansi atau organisasi merupakan aset terbesar, maka perusahaan tidak hanya mencari bibit unggul atau tenaga yang berkompetensi, tapi perusahaan tersebut juga harus mempertahankan itu.

Untuk mempertahankan aset berharga, perusahaan harus memikirkan bagaimana mengembangkan dan merencanakan perkembangan pada tiap individu profesional dalam sebuah perusahaan. Perusahaan harus menawarkan kesempatan pada karyawan untuk berkembang, maka mereka dapat bekerja lebih baik dalam lingkungan kerja profesional. Hal itu berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. *Continuing Professional Development (CPD)* dapat berupa pelatihan, *workshop*, dan aktivitas yang hampir sama yang disediakan dari perusahaan untuk karyawannya. Divisi *human capital* harus menetapkan kebijakan dan prosedur untuk menjamin bahwa semua personel yang baru berkualitas dan dapat bekerja dengan baik.

Menurut CIPD (2009) keuntungan CPD bagi individu atau auditor yaitu :

1. Membangun kepercayaan diri dan kredibilitas, karena individu tersebut dapat melihat kemajuan dengan *tracking* pembelajaran individu tersebut.
2. Mendapatkan banyak hal dengan memperlihatkan pencapaian individu tersebut.
3. Dapat juga dijadikan alat untuk penilaian. Mencapai tujuan karir dengan berfokus pada *training* dan perkembangan yang telah ditetapkan.
4. Menanggulangi secara positif perubahan dengan memperbaharui kemampuan individu.

5. Menjadi lebih produktif dan efisien dengan melihat kembali dari pembelajaran yang sudah diambil dan menyoroti gap pada pengetahuan dan pengalaman.

Sebagai organisasi yang bertanggungjawab dalam perubahan untuk perkembangan tiap individu di dalamnya, kemampuan dan wawasan untuk mengelola perkembangan personal dapat dilihat sebagai kunci kekuatan.

Keuntungan CPD untuk organisasi atau badan atau perusahaan adalah :

1. Membantu memaksimalkan potensi staff dengan menghubungkan pembelajaran untuk praktek dan teori untuk melatih.
2. Membantu profesional *Human Resource* atau *Human Capital* untuk menetapkan tujuan SMART (specific (spesifik) , measurable (terukur), achievable (terjangkau), realistic(realistik), and time-bound), untuk training menjadi lebih dekat dengan kebutuhan organisasi.
3. Mempromosikan perkembangan staff. Hal ini membantu meningkatkan moral staff dan dimotivasi kekuatan pekerja membantu memberi image positif untuk organisasi.
4. Menambah nilai, dengan merefleksikan itu akan membantu staff untuk sadar mempergunakan pembelajaran untuk peran individu dan perkembangan organisasi.
5. Menghubungkan dengan penilaian. Hal ini merupakan alat yang baik untuk membantu individu / auditor fokus pada pencapaian sepanjang tahun.

Continuing professional development (CPD) merupakan salah satu komponen penting dari *human capital* yang menunjang peningkatan kualitas auditor. Pelatihan dan pengembangan perlu dilakukan secara berkala agar kualitas auditor menjadi semakin baik seiring dengan berkembangnya masalah- masalah akuntansi.

H4 = *Continuing Professional Development* (CPD) berpengaruh positif terhadap kualitas auditor

2.4.5 Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tingkat kualifikasi profesi dan CPD dengan kualitas auditor

Human capital dapat direpresentasikan melalui keempat variabel di atas yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tingkat kualifikasi profesi dan CPD. Keempat variabel tersebut merupakan bentuk investasi *human capital*. Maka, perlu diteliti juga mengenai pengaruh keempat variabel secara bersamaan terhadap kualitas auditor.

H5 = Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tingkat kualifikasi profesi dan CPD berpengaruh positif terhadap kualitas auditor

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Pada penelitian ini akan dianalisis secara langsung mengenai pengaruh dari komponen *human capital* terhadap kualitas auditor. Teori yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, dapat menghasilkan konstruk. Konstruk adalah abstraksi dari fenomena – fenomena yang dapat diamati dari banyak dimensi (Indriantoro, 1999). Dari konstruk tersebut akan didapatkan variabel penelitian untuk lebih dapat mengukur pengaruh dari hubungan kualitas auditor dan *human capital*. Variabel yang digunakan untuk menganalisis secara langsung hubungan antara kualitas auditor dan *human capital* yaitu menggunakan variabel dependen dan variabel independen.

3.1.1 Variabel Dependen

Sekaran (2006) mengatakan bahwa variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi fokus penelitian. Melalui analisis terhadap variabel terikat adalah mungkin untuk menemukan jawaban atau solusi atas masalah. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Sehingga, variabel dependen sangat menentukan hasil akhir dari analisis data. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu :

1. Kualitas Auditor

Hal utama yang menjadi fokus dari hasil penelitian ini adalah kualitas auditor. Menurut Kartika Widhi (2006) dalam Elfarini (2007) Kualitas auditor dapat diukur dengan :

- a. fasilitas yang disediakan instansi yang menunjang pelaporan
- b. Pemahaman terhadap sistem informasi klien
- c. Mengacu pada pedoman prinsip auditing dan akuntansi

Hal di atas akan diukur dengan skala likert dengan 5 poin bernilai positif yaitu semakin tinggi poin kualitas auditor semakin baik.

3.1.2 Variabel Independen

Variabel dependen tidak dapat berdiri sendiri, sehingga dibutuhkan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif maupun negatif. Jika terdapat variabel independen, terdapat pula variabel dependen dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel independen, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel dependen (Sekaran, 2006). Pada penelitian ini, terdapat empat variabel independen yang akan diteliti.

1. Tingkat Pendidikan Formal

Di dalam sebuah perusahaan terdapat auditor dengan berbagai jenis tingkat pendidikan. Pembentukan *human capital* yang baik juga dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan. Pendidikan juga merupakan modal dalam menunjang

kompetensi seseorang. Dengan memiliki pendidikan formal yang baik, meningkatkan *human capital* dan akan berpengaruh pada hasil audit. Pendidikan terdiri dari pendidikan formal dan informal. Pendidikan formal biasanya memiliki jenjang tertentu dan terdapat bukti berupa ijazah. Sedangkan pendidikan informal bersifat jangka pendek dan khusus. Tingkat pendidikan formal merupakan salah satu variabel independen pada penelitian ini.

Meinhardt dalam Cheng (2009), menyarankan bahwa pencapaian pendidikan pada auditor dapat meningkatkan kualitas auditor. Hirshleifer dalam Cheng (2009) menyatakan bahwa pencapaian pendidikan menjamin kualitas tenaga kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan formal adalah lama pendidikan yang telah ditempuh oleh auditor. Skor yang dibuat adalah untuk D3 yang ditempuh 3 tahun diberi skor 3, untuk S1 (atau D4) yang ditempuh 4 tahun diberi skor 4, untuk profesi (PPA) yang ditempuh selama 5-5,5 tahun diberi skor 5, dan untuk S2 diberikan skor 6.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang dalam Ismanto, 2005). Tingkat pendidikan formal saja tidak cukup untuk menghasilkan tenaga yang professional dan berkualitas tinggi. Tetapi pengalaman di lapangan juga memiliki peran penting dalam menentukan kualitas seorang auditor. Jika auditor tersebut

memiliki pengalaman kerja sebelumnya, maka akan memberikan nilai tambah terhadap dirinya.

Indikator yang diukur dalam variabel pengalaman adalah dari lama auditor bekerja pada bidang audit. Pengalaman diukur dari tahun sejak auditor bekerja di bidang audit menjadi auditor. Pengalaman diukur dari tahun sejak auditor bekerja di bidang audit menjadi auditor.

3. Tingkat Kualifikasi Profesi

Untuk mengembangkan atau meningkatkan kinerja perusahaan, Christopher (2005) dalam Cheng (2009) menyarankan bahwa perusahaan audit harus mengembangkan staff. Di Indonesia telah terdapat Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) yang merupakan program pendidikan lanjutan bagi para lulusan fakultas ekonomi program studi akuntansi (Bawono *dkk.*, 2009). Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI No.179/U/2001 yang menetapkan mengenai penyelenggaraan pendidikan akuntansi dan bergelar Akuntan (Akt.).

Liu dalam Cheng (2009) menyatakan bahwa di samping pencapaian pendidikan dan pengalaman kerja pada auditor, tingkat kualifikasi juga dapat mempengaruhi kualitas auditor agar lebih baik. Tingkat kualifikasi profesi seperti PPA dapat merepresentasikan profesionalisme, keahlian dan kompetensi pada pelatihan.

Indikator untuk mengukur tingkat kualifikasi profesi auditor adalah dengan pendidikan profesi yang telah ditempuh sehingga resmi menjadi akuntan. Untuk perhitungan variabel ini menggunakan variabel dummy. Variabel dummy

merupakan kata sifat yang artinya kosong, “Zero – One” suatu variabel yang hanya ada “ya” atau “tidak” atau “muncul” atau “tidak muncul”. Pada penelitian ini didukung oleh variabel dummy untuk mengukur indikator ada variabel independen yaitu tingkat kualifikasi profesi auditor. Jika auditor yang telah menempuh pendidikan profesi maka diberi skor 1 dan yang belum diberi skor 0.

4. *Continuing Professional Development (CPD)*

Menurut Cheng *et.al.* (2009), cara yang tepat dengan biaya efektif untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan profesional auditor adalah melalui *Continuing Professional Development (CPD)*. CPD diukur dengan indikator

- a. intensitas mengikuti program pelatihan dan edukasi yang diadakan instansi,
- b. hasil audit setelah mengikuti program pelatihan dan edukasi dan,
- c. seminar yang diikuti.

Ketiga indikator di atas diukur menggunakan skala likert dengan poin 1-5. Poin yang semakin besar menunjukkan semakin baik pula CPD pada auditor.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian (Arikunto,1998:115). Populasi dalam penelitian ini adalah Bank BRI Semarang.

Sampel adalah sebagian/wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto 1998:117). Sampel yang dipilih dari populasi dianggap mewakili keberadaan populasi.

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah auditor yang ada di bank BRI khususnya wilayah Semarang. Pada auditor di bank BRI Semarang adalah 62 orang. Auditor pada bank BRI terdiri dari berbagai jenis jabatan. Oleh karena keterbatasan keberadaan auditor pada Bank BRI Semarang maka pengambilan sampel menggunakan metode acak sederhana atau *simple random sampling*. Dari populai yang ada, akan ditentukan sampel dengan teknik pengambilan sampel yang dikemukakan oleh Yamane dalam Elfarini (2007)

$$n = N / Nd^2+1$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

d = presentase kelonggaran ketidaktelitian

Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut, diperoleh sampel sebagai berikut

$$\begin{aligned}n &= 62 / 62 (0,1)^2 + 1 \\ &= 62 / 1,62 \\ &= 38,27 = \mathbf{38} \text{ auditor.}\end{aligned}$$

Dari perhitungan yang didapat, sampel yang harus dipenuhi minimal 39 auditor.

Sampel didapat dari proporsi jumlah auditor Bank BRI Semarang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian

dilakukan secara langsung (Indriantoro dan Bambang Supeno, 1999:65). Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang didapat langsung dari auditor - auditor di Bank BRI Semarang melalui kuesioner.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini mengambil lokasi pada Bank BRI Kantor Inspeksi Semarang. Dipilih karena Bank BRI Kantor Inspeksi Semarang merupakan salah satu Bank BUMN yang memiliki auditor internal di wilayah Semarang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto.1996;139).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini setiap responden diminta untuk memilih salah satu jawaban dalam kuesioner yang sesuai dengan persepsinya di antara alternatif jawaban yang telah disediakan. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk mendapatkan rentang jawaban sangat tidak setuju sampai dengan jawaban sangat setuju dengan melingkari atau memberi tanda silang nilai yang dipilih responden. Dengan bentuk ini lebih menarik responden karena kemudahannya dalam memberi jawaban dan juga waktu yang digunakan untuk menjawab akan lebih singkat.

3.5 Metode Pengolahan Data

Dalam penelitian ini tahap pengolahan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan memberikan kejelasan, dapat dibaca, konsisten dan kompleks. Pengolahan data jika lebih jelas dan terbaca akan membuat data dapat dengan mudah dimengerti. Konsistensi disini mengandung arti bagaimana pertanyaan – pertanyaan dijawab.

b. Pemberian kode (*coding*)

Yaitu pemberian kode tertentu terhadap macam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori sama. Pengkodean ini berarti menerjemahkan data ke dalam kode, biasanya kode angka bertujuan untuk memindahkan data tersebut ke dalam media penyimpanan data analisis komputer lebih lanjut.

c. Pemberian skor (*scoring*)

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada tanggapan atau opini responden. Proses ini dilakukan dengan memberikan tingkatan skala atau skor pengukuran dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 10 misalnya :

Sangat Setuju (SS) = Diberi bobot / skor 5

Setuju (S) = Diberi bobot / skor 4

Netral (N) = Diberi bobot / skor 3

Tidak Setuju (TS) = Diberi bobot / skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi bobot / skor 1

d. Tabulasi (*tabulation*)

Tabulasi yaitu mengelompokkan atas jawaban yang diteliti ke dalam bentuk tabel. Dengan tabulasi dapat diketahui deskripsi jumlah individu yang menjawab pertanyaan tertentu dan untuk memperoleh statistik deskriptif mengenai variabel-variabel yang digunakan.

3.6 Uji Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner didasarkan dari asumsi dan pendapat dari penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian dengan variabel yang sama. Hal tersebut tidak menjamin alat analisis dapat diterapkan pada setiap penelitian. Oleh karena itu, akan lebih baik jika alat analisis diuji kemampuannya dalam menjelaskan tiap variabel. Uji yang digunakan adalah uji reabilitas dan uji validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Penelitian yang menggunakan kuesioner wajib untuk melakukan uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dengan perhitungan r tabel untuk degree of freedom (df)= $n-2$, dimana dalam hal ini n adalah jumlah

sampel, dengan tingkat *Signifikansi* 5 persen (Ghozali, 2009). Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pengujian ini dilakukan untuk menghitung koefisien *Cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila mempunyai koefisien *Cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2009). Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pernyataan penelitian.

3.7 Statistik Deskriptif

Menurut Indriantoro dan Supomo (2010), metode deskriptif merupakan penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh peneliti dari subjek berupa: individu, organisasional, industri atau perspektif yang lain. Analisis ini ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden yang meliputi ukuran tendensi sentral seperti rata-rata, median, kisaran standar deviasi yang diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

3.8 Metode Analisis Data

Data yang telah diperoleh kemudian diolah untuk dianalisis dan diinterpretasikan. Pengolahan data menggunakan SPSS 17. Metode analisis data yang digunakan untuk mengolah data penelitian adalah regresi linier berganda dengan persamaan berikut :

$$Y = b_0 + b_1\text{EDU} + b_2\text{EXP} + b_3\text{PROF} + b_4\text{CPD} + e$$

Keterangan :

Y = Kualitas Auditor

EDU = tingkat pendidikan formal

EXP = pengalaman kerja

PROF = tingkat kualifikasi profesi

CPD = *continuing professional development (CPD)*

b₀ = konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ = koefisien regresi

e = error (5%), dengan signifikansi (95%)

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk mendapatkan hasil dari uji regresi linier berganda. Uji asumsi klasik menganalisis mengenai hubungan atau pengaruh antar variabel baik independen dan dependen, model regresi atau variabel pengganggu.

3.9.1 Uji Multikolinieritas

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen. Variabel independen itu nantinya akan mempengaruhi variabel dependen. Maka Uji Multikolinieritas ini berfungsi untuk menguji ada tidaknya hubungan linear antara satu variabel independen dengan variabel independen yang lain. Dalam uji multikolinieritas ini akan menggunakan nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai Tolerance kurang dari 0,10 maka tidak terdapat kolerasi antar variabel independen. Dan apabila nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat multikolinieritas pada variabel independen dalam regresi.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2009). Sebaiknya data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas, maka harus homoskedastisitas. Jika data bersifat homoskedastisitas maka varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain adalah tetap. Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas, maka digunakan Grafik Plot. Selain itu pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Pada prinsipnya uji Glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas dengan nilai mutlak residualnya. Jika tidak terdapat pengaruh yang signifikan, maka model tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2009)

3.9.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Uji normalitas menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Uji K-S digunakan dengan cara menciptakan variabel *unstandardized residual*. H₀ adalah data terdistribusi normal dan H_A adalah data terdistribusi tidak normal. Jika probabilitas (asyp.Sig) > 0,05 maka H₀ diterima dan jika probabilitas < 0,05 maka H₀ ditolak. H₀ diterima menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

3.10 Pengujian Uji Hipotesis

Pada dasarnya ada dua jenis alat uji statistik, yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik. Statistik parametrik digunakan jika distribusi data yang digunakan normal, sedangkan apabila data yang digunakan adalah data yang bersifat tidak normal maka uji statistik yang digunakan adalah statistik non parametrik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian statistik parametrik.

Uji regresi merupakan salah satu jenis uji parametrik, untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti maka akan dilakukan Uji statistik F, Uji koefisien determinasi dan Uji statistik t.

3.10.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah melakukan uji asumsi klasik, maka akan didapatkan analisis dari hipotesis. Kemudian, koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen. R^2 yang terdapat dalam analisis harus lebih dari 0, sehingga terbukti bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Ghozali (2009) menyatakan bahwa kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinansi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Maka, dalam penelitian ini akan dilihat pula nilai Adjusted R^2 .

3.10.2 Uji Statistik F

Dalam penelitian ini, Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut :

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Atau

1. Apabila probabilitas $F_{hitung} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Apabila probabilitas $F_{hitung} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.10.3 Uji Statistik T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 (tingkat pendidikan, pengalaman kerja, CPD, dan tingkat kualifikasi profesi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kualitas auditor) secara terpisah atau parsial (Ghozali,2005). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Atau

1. Apabila probabilitas $t_{hitung} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Apabila probabilitas $t_{hitung} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.11 Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

Dari sampel yang sudah ditentukan kemudian dibuat distribusi sampelnya. Maka akan ditemukan total sampel yang ada keseluruhan dan selanjutnya ditentukan berapa sampel untuk diteliti. Setelah mendapatkan data yang diinginkan dari kuesioner yang sudah disebar, maka dari data tersebut mulai dianalisis untuk mendapatkan hasil dari hipotesis yang telah ditentukan. Kemudian dari sampel tersebut ditentukan statistik deskriptifnya. Statistik deskriptif merepresentasikan data dari hasil penyebaran kuesioner. Statistik deskriptif menjelaskan mengenai jumlah sampel, kisaran teoritis, kisaran aktual,

rata – rata dan standar deviasi. Kemudian data mulai diolah dengan menggunakan program SPSS 16 menggunakan metode regresi berganda. Dari pengolahan data tersebut akan dapat dianalisis hipotesis – hipotesis untuk menunjang simpulan hasil penelitian. Setelah semua data dianalisis sesuai alat analisis yang dipilih, maka akan dibuat kesimpulan penelitian.