

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

Yana Aisyah, Jaka Isgiyarta<sup>1</sup>

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to determine the relationship of human capital that may affect the auditor quality, in which the independent variable consists of formal education level, working experience, professional qualification auditor and continuing professional development. 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. Under the normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test and test autocorrelation, there not found variables that deviate from the classical assumptions. This shows that the available data are qualified to use the multiple linear regression model. 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*

## PENDAHULUAN

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. 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.

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.

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

---

<sup>1</sup> Corresponding author

memberikan jasa yang terbaik dan sesuai dengan yang dibutuhkan dan diperintahkan oleh manajemen tertinggi organisasi atau perusahaan secara berkelanjutan.

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.

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi kualitas auditor pada Bank BRI Kantor Inspeksi Semarang, di mana variabel independen terdiri dari tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja, tingkat kualifikasi profesi, dan *continuing professional development* dan variabel dependen adalah kualitas auditor.

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

*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). 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.

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).

### Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Auditor terhadap Kualitas 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. Dari uraian diatas, dapat ditarik sebuah hipotesis sebagai berikut;

*H<sub>1</sub> : Tingkat pendidikan formal auditor berpengaruh positif terhadap kualitas auditor*

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Auditor terhadap 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 uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>2</sub>: Pengalaman kerja auditor berpengaruh positif terhadap kualitas auditor.*

### **Pengaruh Tingkat Kualifikasi Profesi Pada Auditor terhadap 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 dpat 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. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan ke dalam hipotesis, sebagai berikut:

*H<sub>3</sub>: Tingkat kualifikasi profesi berpengaruh positif terhadap kualitas auditor*

### **Pengaruh *Continuing Professional Development* Untuk Auditor terhadap 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 berkompotensi, tapi perusahaan tersebut juga harus mempertahankan itu. Sehingga berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Size* berpengaruh pada profitabilitas.

*H<sub>4</sub>: Continuing Professional Development (CPD) berpengaruh positif terhadap kualitas auditor.*

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Tingkat Kualifikasi Profesi dan CPD terhadap 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. Maka dapat ditarik dalam hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>5</sub>: Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tingkat kualifikasi profesi dan CPD berpengaruh positif terhadap kualitas auditor.*

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Menurut Kartika Widhi (2006) dalam Elfarini (2007) Kualitas auditor dapat diukur dengan fasilitas yang disediakan instansi yang menunjang pelaporan, pemahaman terhadap sistem informasi klien dan mengacu pada pedoman prinsip auditing dan akuntansi. Meinhardt dalam Cheng (2009), menyarankan bahwa pencapaian pendidikan pada auditor dapat meningkatkan kualitas auditor. Pendidikan formal biasanya memiliki jenjang tertentu dan terdapat bukti berupa ijazah. Pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang dalam Ismanto, 2005). Indikator yang diukur dalam variabel pengalaman adalah dari lama auditor bekerja pada bidang audit. 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. 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 intensitas mengikuti program pelatihan dan edukasi yang diadakan instansi, hasil audit setelah mengikuti program pelatihan dan edukasi dan seminar yang diikuti.

### Penentuan Sampel

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah auditor yang ada di bank BRI khususnya wilayah Semarang yang berjumlah 62 orang. Sampel penelitian diambil secara *simple random sampling* atau metode acak sederhana.

Dari populasi yang ada, akan ditentukan sampel dengan teknik pengambilan sampel yang dikemukakan oleh Yamane dalam Elfarini (2007) diperoleh sampel sebagai berikut  $n = 62 / 62 (0,1)^2 + 1 = 38$ . Dari perhitungan yang didapat, sampel yang harus dipenuhi minimal 39 auditor. Sampel didapat dari proporsi jumlah auditor Bank BRI Semarang.

### Metode Analisis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis multivariate menggunakan analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1EDU + b_2EXP + b_3PROF + b_4CPD + e$$

Keterangan :

Y	= Kualitas Auditor
EDU	= tingkat pendidikan formal
EXP	= pengalaman kerja
PROF	= tingkat kualifikasi profesi
CPD	= <i>continuing professional development (CPD)</i>
b <sub>0</sub>	= konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> , b <sub>4</sub>	= koefisien regresi
e	= error (5%), dengan signifikansi (95%)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Subjek Penelitian

Jumlah kuesioner yang rencananya akan dijadikan acuan pengolahan data berjumlah 70 buah yang telah dikirimkan pada auditor internal pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Inspeksi Semarang. Dari jumlah kuesioner yang didistribusikan sebanyak 47 buah kuesioner dapat kembali.

Dengan demikian hanya 47 buah kuesioner yang dapat digunakan untuk penelitian. Jumlah tersebut dinilai cukup untuk analisis data statistik.

Sebelum menganalisis jawaban-jawaban responden terhadap keterkaitan beberapa faktor dalam penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum responden. Gambaran umum responden diperoleh dari identitas diri responden yang tercantum pada masing-masing jawaban terhadap kuesioner. Dari informasi demografis yang mengisi kuesioner secara penuh, terlebih dahulu akan disajikan mengenai gambaran demografis dari responden tersebut diantaranya berisi tentang informasi mengenai jabatan, masa kerja di bidang audit, masa kerja sebagai auditor internal, pendidikan, dan kepemilikan sertifikat gelar profesi. Profil responden penelitian akan disajikan pada tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Profil Responden**

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<b>Jabatan</b>		
Auditor Junior	26	55.32
Auditor Senior	16	34.04
Group Head	5	10.64
<b>Pengalaman kerja bidang Audit</b>		
< 5 tahun	32	68.09
5 – 10 tahun	9	19.15
> 10 tahun	6	12.77
<b>Pengalaman kerja Audit internal</b>		
< 5 tahun	32	68.09
5 – 10 tahun	9	19.15
> 10 tahun	6	12.77
<b>Pendidikan</b>		
D3	-	-
S1	38	80.85
Pend Profesi	6	12.77
S2	3	6.38
S3	-	-
<b>Kepemilikan Sertifikat</b>		
Ya	6	12.76
Tidak	41	87.24

Sumber : Data primer diolah 2013

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini yang paling banyak adalah yang memiliki jabatan sebagai auditor junior yaitu sejumlah 26 orang karyawan atau 55,32% dan diikuti dengan jabatan sebagai auditor senior sejumlah 16 orang atau 34,04% dan 5 orang atau 10,64% yang menjabat sebagai GHead.

Pengalaman kerja responden di bidang audit yang terbanyak adalah kurang dari 5 tahun sebanyak 32 orang (68,09%), diikuti dengan responden dengan pengalaman kerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 9 orang (19,15%) dan pengalaman lebih dari 10 tahun sebanyak 6 orang (12,77%). Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan internal auditor di BRI masih relative muda dan memiliki pengalaman kerja yang masih relative sedikit.

Tingkat pendidikan responden yang terbanyak adalah S1 sebanyak 38 orang (80,85%) dengan pendidikan Profesi (PPAk) sejumlah 6 orang (12,77%) dan pendidikan S2 sejumlah 3 orang (6,38%). Pendidikan Sarjana masih menempati posisi terbanyak dari pendidikan auditor internal.

Sebagian besar auditor masih belum memiliki gelar profesi yaitu sebanyak 41 orang atau 87,24%. Hal ini dikarenakan gelar profesi dapat diperoleh dari pendidikan formal, yang dapat ditempuh setelah menjadi sarjana. Dan yang telah menempuh pendidikan profesi sejumlah 6 orang atau 12,76%. Bagi kebanyakan responden yang merupakan auditor junior, sertifikasi atau pendidikan profesi belum dijalani / ditempuh.

**Uji Kualitas Data**  
**Uji Validitas**

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Indikator**

No	Indikator	r table	r hitung	Ket.
1	x1.1	0,2876	0,956	Valid
2	x1.2	0,2876	0,956	Valid
3	x2.1	0,2876	0,603	Valid
4	x2.2	0,2876	0,800	Valid
5	x2.3	0,2876	0,758	Valid
6	x2.4	0,2876	0,754	Valid
7	x2.5	0,2876	0,740	Valid
8	x2.6	0,2876	0,804	Valid
9	x3.1	0,2876	0,778	Valid
10	x3.2	0,2876	0,778	Valid
11	x4.1	0,2876	0,828	Valid
12	x4.2	0,2876	0,559	Valid
13	x4.3	0,2876	0,764	Valid
14	x4.4	0,2876	0,731	Valid
15	y.1	0,2876	0,742	Valid
16	y.2	0,2876	0,685	Valid
17	y.3	0,2876	0,775	Valid
18	y.4	0,2876	0,781	Valid
19	y.5	0,2876	0,832	Valid

Penjelasan pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan untuk variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kualifikasi profesi, CPD dan kualitas auditor, adalah valid. Terbukti dengan semua nilai hasil r hitung pada indikator variabel yang ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* tersebut melebihi nilai r tabel yang diperoleh dari nilai  $df = n - 2$ ,  $47 - 2 = 45$ , yaitu 0,2876 sehingga masing-masing indikator pada masing-masing variabel tersebut dapat dibawa kepada langkah perhitungan selanjutnya.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,978	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,868	Reliabel
Kualifikasi Profesional	0,865	Reliabel
CPD	0,850	Reliabel
Kualitas Auditor	0,903	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

**Deskripsi Variabel Penelitian**

**Tabel 4**  
**Diskripsi Variabel**

Variabel	Teoritis		Empiris		
	Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	SD
Tingkat pendidikan	2 – 10	6	8 – 10	9,21	0,977
Pengalaman kerja	6 – 30	18	6 – 24	10,11	5,734
Kualifikasi profesi	2 – 10	6	8 – 10	9,62	0,795
CPD	4 – 20	12	16 – 20	18,79	1,744
Kualitas Auditor	5 – 25	15	17 – 25	22,68	2,520

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan menunjukkan rata-rata empiris sebesar 9,21 yang berada di atas rata-rata teoritisnya yaitu 6 dengan standar deviasi 0,977. Standar deviasi yang berada jauh di bawah nilai rata-rata menunjukkan variasi tingkat pendidikan yang kecil sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan sebagian besar auditor hampir sama.

Variabel pengalaman kerja menunjukkan rata-rata empiris sebesar 10,11 yang berada di bawah rata-rata teoritisnya yaitu 18 dengan standar deviasi 5,734. Hal ini menunjukkan subyek penelitian secara umum mendapatkan bahwa pegawai auditor internal di BRI masih memiliki pengalaman kerja yang rendah karena berada di bawah rata-rata ukurannya. Dengan kata lain, para auditor internal BRI masih memiliki pengalaman kerja yang relatif sedikit.

Variabel kualifikasi profesional menunjukkan rata-rata empiris sebesar 9,62 yang berada di atas rata-rata teoritisnya yaitu 6 dengan standar deviasi 0,795. Hal ini menunjukkan subyek penelitian secara umum mendapatkan bahwa pegawai auditor interbal di BRI secara umum sudah memenuhi kualifikasi profesional. Standar deviasi yang berada jauh di bawah nilai rata-rata menunjukkan variasi kualifikasi profesional yang kecil sehingga dapat dikatakan bahwa kualifikasi profesional sebagian besar auditor hampir sama.

Variabel *Continuing Professional Development* (CPD) menunjukkan rata-rata empiris sebesar 18,79 yang berada di atas rata-rata teoritisnya yaitu 12 dengan standar deviasi 1,744. Hal ini menunjukkan subyek penelitian secara umum memiliki pengembangan profesi yang tinggi dari auditor internal di Bank BRI. Standar deviasi yang berada jauh di bawah nilai rata-rata menunjukkan variasi CPD yang kecil sehingga dapat dikatakan bahwa CPD sebagian besar auditor hampir sama.

Variabel kualitas auditor menunjukkan rata-rata empiris sebesar 22,68 yang berada di atas rata-rata teoritisnya yaitu 15 dengan standar deviasi 2,520. Hal ini menunjukkan subyek penelitian secara umum mendapatkan bahwa auditor internal di BRI sudah memiliki kualitas yang lebih besar dari nilai tengah ukuran skalanya. Standar deviasi yang berada jauh di bawah nilai rata-rata menunjukkan variasi kualitas auditor yang kecil sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas dari sebagian besar auditor hampir sama.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS didapatkan angka F hitung antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kualifikasi profesional dan *Continuing Professional Development* terhadap variabel terikat yaitu kualitas auditor sebesar 18.274 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05, artinya variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kualifikasi profesional dan *Continuing Professional Development* secara simultan/bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas auditor (Y).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Sig.
Tingkat Pendidikan	.004
Pengalaman Kerja	.014
Kualifikasi Profesi	.019
CPD	.030

Hasil penelitian mendapatkan bahwa variable tingkat pendidikan menunjukkan rata-rata empiris sebesar 9,21 yang berada di atas rata-rata teoritisnya yaitu 6 dengan standar deviasi 0,976. Standar deviasi yang berada jauh di bawah nilai rata-rata menunjukkan variasi tingkat pendidikan yang kecil sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan sebagian besar auditor hampir sama. Maka terbukti bahwa auditor internal pada Bank BRI memiliki tingkat pendidikan yang tinggi karena arah memenuhi rata-rata. Serta koefisien regresi yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,004 terhadap kualitas auditor. Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas auditor yang diperoleh dari auditor internal. Arah pengaruh positif menunjukkan bahwa auditor dengan pendidikan yang lebih tinggi memiliki kualitas auditor yang semakin baik. Hasil ini mendukung Hirshleifer (1973) dalam Cheng (2009) percaya bahwa tingkat pendidikan yang dicapai dapat menjamin kualitas tenaga kerja dan Meinhardt *et al.* (2003) dalam Cheng (2009) mengemukakan bahwa pendidikan auditor dapat membantu meningkatkan kualitas auditor.

Hasil penelitian mendapatkan bahwa variabel pengalaman kerja menunjukkan rata-rata empiris sebesar 10,11 yang berada di bawah rata-rata teoritisnya yaitu 18 dengan standar deviasi 5,734. Hal ini menunjukkan bahwa auditor internal pada Bank BRI masih memiliki pengalaman kerja yang kurang karena berada di bawah rata-rata teoritisnya. Dapat dilihat pada profil responden yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja di bidang audit yang terbanyak adalah kurang dari lima tahun maka dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan auditor internal pada Bank BRI masih relative muda dan memiliki pengalaman kerja yang relative kecil. Tetapi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas auditor dari auditor internal. Hasil penelitian mendapatkan bahwa variable tingkat pendidikan menunjukkan arah koefisien regresi yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,014 terhadap kualitas auditor. Arah pengaruh positif berarti bahwa auditor dengan pengalaman kerja yang lebih besar akan memiliki kualitas kerja yang semakin baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Libby dan Frederick (1990) dalam Cheng (2009) juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat menambah dan mengakumulasi dasar pengetahuan auditor dalam menganalisis kesalahan pada laporan keuangan dan teknik mengaudit.

Hasil penelitian mendapatkan bahwa variabel kualifikasi profesional menunjukkan rata-rata empiris sebesar 9,62 yang berada di atas rata-rata teoritisnya yaitu 6 dengan standar deviasi 0,795. Standar deviasi yang berada jauh di bawah nilai rata-rata menunjukkan variasi kualifikasi profesional yang kecil sehingga dapat dikatakan bahwa kualifikasi profesional sebagian besar auditor hampir sama. Hal ini menunjukkan bahwa auditor internal pada Bank BRI secara umum sudah memenuhi kualifikasi profesi dan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas auditor dari auditor internal. Hasil penelitian mendapatkan bahwa variable kualifikasi profesi menunjukkan arah koefisien regresi yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,019 terhadap kualitas auditor. Hal ini berarti bahwa auditor internal dengan kualifikasi profesionalisme yang lebih tinggi akan memiliki kualitas kerja yang semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung Li (1997) dalam Cheng (2009) yang berpendapat bahwa selain tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, tingkat kualifikasi profesi dapat juga berpengaruh terhadap kualitas auditor agar menjadi lebih baik.

Hasil penelitian mendapatkan bahwa variabel menunjukkan rata-rata empiris sebesar 18,79 yang berada di atas rata-rata teoritisnya yaitu 12 dengan standar deviasi 1,743. Standar deviasi yang berada jauh di bawah nilai rata-rata menunjukkan variasi CPD yang kecil sehingga dapat dikatakan bahwa CPD sebagian besar auditor hampir sama. Hal ini menunjukkan bahwa auditor internal pada Bank BRI memiliki kualitas auditor yang baik dengan didukungnya pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan tingkat kinerja yang lebih baik serta CPD memiliki pengaruh positif terhadap kualitas auditor dari auditor internal. Hasil penelitian mendapatkan bahwa variable CPD menunjukkan arah koefisien regresi yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,030 terhadap kualitas auditor. Hal ini berarti bahwa arah pengaruh positif menunjukkan pengembangan profesional dari auditor internal secara berkelanjutan akan meningkatkan kualitas auditor. Hasil ini juga mendukung Cheng *et al.* (2009) yang menyatakan bahwa cara yang tepat dengan biaya efektif untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan profesional auditor adalah melalui *Continuing Professional Development (CPD)*.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ( $X_1$ ) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. ( $X_2$ ) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit, ( $X_3$ ) kualifikasi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. ( $X_4$ ) *continuing profesional development* (CPD) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Kualitas audit dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 60%.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang adalah penelitian tersebut hanya dilakukan di wilayah Semarang. Penelitian selanjutnya diharapkan mengambil sampel lebih luas, misalnya di Bank BRI di area Jawa, atau di beberapa perusahaan yang memiliki banyak auditor internal sebagai bahan perbandingan.

Bagi peneliti selanjutnya, diusahakan untuk menambah variabel bebas yaitu selain dari komponen *human capital* misalnya stres kerja, kepuasan akan kompensasi dan komitmen.

## REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV, Jakarta : Rineka Cipta.
- Asikin, Bachtiar. 2006. "Pengaruh Sikap Profesionalisme Internal Auditor Terhadap Peranan Internal Auditor Dalam Pengungkapan Temuan Audit". *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, Vol.7,No.3.
- Cheng, Yu-Shu, Yi-Pei Liu, and Chu-Yang Chien.2009."The Association Between Auditor Quality and Human Capital". *Managerial Auditing Journal* , Vol.24, No.6, pp.523-541.
- DeAngelo, L.E. (1981), "Auditor size and audit quality", *Journal of Accounting and Economics*,Vol. 3, pp. 183-99.
- Duff,A.2009."Measuring Audit Quality in Era of Change (An Empirical Investigation of UK Audit Market Stakeholders in 2002 and 2005)".*Managerial Auditing Journal*, Vol.24, No.5, pp.400-422.
- Elfarini, Eunike Christina.2007."Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit".*Skripsi tidak dipublikasikan*, Universitas Negeri Semarang.
- Fattah, Nanang. 2004. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung, Remaja.
- Febrianto, Rahmat.2009. *Pengukuran Kualitas Audit:Sebuah Esai*.Fakultas Ekonomi, Universitas Mataram.
- Ghozali, Imam.2009. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Undip.
- Guy *et al.* 2002. *Auditing Jilid 1*. 5th edition. Erlangga. Jakarta. Indonesia.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo.1999. *Metodologi Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi dan Manajemen)*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Mulyadi,2002.*Auditing*.Ed.6.Jakarta:Salemba Empat.
- Mayo, Andrew. 2000. "The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual Capital."*Personnal Review*, Vol.29 No.4,2000,pp.521-533.
- Ongkorahardjo, Martina Dwi Puji Astri, Antonius Susanto, dan Dyna Rachmawati. 2008. "Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)".*Jurnal Akuntansi dan Keuangan*,Vol.10,No.1.
- Pradita, Rima Dewi. 2010. "Hubungan antara Kualitas Auditor dan Human Capital di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (Studi Kasus Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)". Semarang.
- Rachmawati, D., dan F. Wulani. 2004. "Human Capital dan Kinerja Daerah: Studi Kasus di Jawa Timur", *Penelitian APTIK*, April: 1-73.



- Sawarjuwono, T., dan A. P. Kadir. 2003. "Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.5, No.1*, Mei: 35-57.
- Schultz, Theodore, W .1961. *Investment in Human Capital*, *The American Economics Review*, No. 51, March 1961.
- Sekaran, Uma. 2006.*Research Methods For Bussiness*.4 Ed.Jakarta:Salemba
- Totanan, C., 2004. "Peranan *Intellectual Capital* dalam Penciptaan Nilai untuk Keunggulan Bersaing", *Usahawan*, No. 1, Tahun XXXIII, Januari: 27-31.