

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, *GENDER*, PENGALAMAN KERJA, DAN INSENTIF KINERJA AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT

Rizki Humaira

Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Alfiati Silfi

Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Nita Wahyuni

Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Correspondensi author email: rizkihumaira@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of educational background, gender, work experience, and auditor performance incentives on audit quality. The data used in this study are primary data with a questionnaire as an instrument. The number of samples in this study were 44 respondents. Hypothesis testing in this study was carried out using the statistical test t. Data analysis techniques used in this study are multiple linear regression analysis with using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) data processing software version 22.0 for windowS. The results of this study indicate that educational background, gener, work experience, and auditor performance incentives have a significant effect on audit quality.

Keywords: *Educational Background, Gender, Work Experience, And Auditor Performance Incentives.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan insentif kinerja auditor terhadap kualitas audit. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan instrumen kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 44 responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik t. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software pengolah data Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, angkatan kerja, pengalaman kerja, dan insentif kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Kata Kunci: Latar belakang pendidikan, Gender, Pengalaman Kerja, insentif kinerja auditor

PENDAHULUAN

Laporan keuangan dapat diartikan sebagai ringkasan dari proses pencatatan atas transaksi-transaksi keuangan yang terjadi selama tahun berjalan. Sebelum perusahaan mempublikasikan laporan keuangan sebagai bahan pengambilan keputusan, laporan keuangan perusahaan harus melalui proses pengumpulan data dan pengevaluasian yang disebut *auditing*. Wood *et al.* (2017) menyatakan bahwa audit adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis oleh pihak yang kompeten dan independen, yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mengevaluasi bukti secara objektif untuk menentukan tingkat kewajaran dan keandalan suatu laporan keuangan. Jasa auditor sangat dibutuhkan dalam menilai kinerja perusahaan, karena dapat membantu memeriksa laporan keuangan dan menilai bagaimana kinerja suatu perusahaan dalam mengelola laporan keuangan di dalam perusahaan tersebut. Mengingat pesatnya perubahan lingkungan dan peran sumber daya manusia yang semakin meningkat, maka auditor dituntut menyelesaikan pekerjaannya secara profesional.

Menurut Pratiwi (2020) salah satu pekerjaan auditor adalah melakukan audit untuk mencari keterangan tentang apa yang dilaksanakan oleh suatu entitas yang diperiksa, membandingkan hasil dengan kriteria yang ditetapkan, dan menyetujui atau menolak hasil dengan memberikan rekomendasi tentang tindakan-tindakan perbaikan. Jasa auditor diberikan kepercayaan oleh pihak manajemen dan pihak ketiga untuk membuktikan laporan keuangan yang disajikan manajemen terbebas dari salah saji material. Kepercayaan ini harus dijaga dengan menunjukkan kinerja yang profesional.

Namun pada kondisi saat ini, jasa auditor sendiri pun nampaknya sudah mulai diragukan oleh masyarakat dan pihak berkepentingan, karena banyaknya pemegang perusahaan yang mulai melakukan tindakan kecurangan bersama jasa auditor yang terlihat saat ini dengan maraknya skandal keuangan yang terjadi pada akhir - akhir ini, dan juga persaingan antar rekan profesi pun menjadi berat pada saat ini, sebab perusahaan ingin mendapatkan keadaan sebenarnya yang sedang terjadi di perusahaan tersebut, agar pihak perusahaan bisa mengambil keputusan yang benar demi terciptanya perusahaan yang baik. Di sisi lain, perusahaan juga ingin mendapatkan hasil bahwa laporan keuangan mereka terbebas dari salah saji material, agar citra perusahaan mereka terhadap perusahaan lain tidak jelek dan jatuh. Oleh sebab itu, kualitas audit seorang auditor dituntut untuk lebih baik dan bagus dalam mengaudit laporan keuangan agar dapat memuaskan pihak klien.

Berdasarkan penjelasan diatas, pihak luar perusahaan sangat mendasarkan hasil keputusannya kepada hasil kerja auditor. Bagi auditor, kualitas audit mereka dilihat dari seberapa akurat hasil dari setiap pekerjaan yang di auditnya. Oleh sebab itu, seberapa berkualitas atau

tidaknya seorang auditor dalam mengaudit akan menentukan seberapa tepat atau tidaknya keputusan yang diambil oleh pihak perusahaan klien. Profesi akuntan publik adalah profesi yang sangat penting. Namun, saat ini integritas dan objektivitas para akuntan publik sudah mulai diragukan oleh pihak yang berkepentingan atas laporan akuntan publik akibat dari maraknya skandal keuangan yang terjadi akhir-akhir ini. Hal ini dikarenakan semakin banyaknya skandal keuangan yang terjadi di luar maupun di dalam negeri yang sangat mempengaruhi kepercayaan pengguna laporan keuangan audit pada profesi akuntan publik.

Fenomena yang terkait dengan rendahnya kualitas audit ialah kasus yang ditemukan pada laman berita online di www.onlinesumut.com bahwa pimpinan Kantor Akuntan Publik Hasnil M. Yasin & Rekan masuk ke dalam Daftar Pencarian Orang (DPO) Kejari Langkat dan Kejari Simalungun, dikarenakan adanya modus tindakan korupsi di 2 Kabupaten tersebut. Modus tindakan terpidana tersebut yakni dalam kasus penghitungan kelebihan Pembayaran Pajak Penghasilan PNS di Setda Langkat dan Simalungun. Untuk kasus di Langkat, terpidana divonis hukuman 6 tahun penjara. Kasus ini terjadi pada tahun anggaran 2001-2002. Sedangkan pada tahun 2008 di Pemkab Simalungun, terpidana dihukum 4 tahun penjara. Untuk dua kasus itu, terpidana juga dihukum denda sebesar Rp. 200 juta.

Adapun kasus terkini yang juga sedang menjadi perbincangan publik yaitu dari laporan yang ditemukan pada laman berita online yaitu www.riaupos.com bahwa audit yang dilakukan pada Inspektorat Kota Pekanbaru terhadap pengerjaan proyek jalan ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA) 2 Muara Fajar, hingga kini belum juga jelas hasilnya. Padahal, Inspektorat sudah dua kali diminta Kejaksaan Negeri (Kejari) Pekanbaru untuk menyerahkan laporan hasil pemeriksaan (LHP) jalan tersebut. Pasalnya, pengerjaan proyek jalan ke TPA Muara Fajar disinyalir bermasalah. Pembangunan jalan yang berlokasi di Kecamatan Rumbai, menelan uang rakyat sebesar Rp3,9 miliar lebih yang dianggarkan melalui APBD Pemerintah Kota (Pemko) Pekanbaru tahun 2018 lalu. Dalam pelaksanaannya, proyek itu dikerjakan oleh PT Bangun Jaya Pratama dan didampingi Tim Pengawal dan Pengaman Pemerintahan dan Pembangunan Daerah (TP4D) Kejari Pekanbaru. Laporan dugaan pengerjaan jalan yang bermasalah di terima Kejari Pekanbaru pada Februari lalu. Namun, Kejari sampai saat ini masih menunggu hasil audit internal yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) yakni Inspektorat Kota Pekanbaru.

Dari data diatas dapat diketahui banyaknya kasus yang terjadi memberikan pandangan negatif kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang tidak menjaga kualitasnya dan itu merugikan banyak pihak. Kelalaian yang diberikan oleh seorang auditor dapat menjadi sebuah penilaian apakah auditor tersebut berkualitas apa tidak. Hal ini membuat pemangku saham

lebih berhati-hati lagi dalam mencari auditor untuk mengaudit laporan keuangannya.

Berikut faktor – faktor yang mempengaruhi kualitas audit, yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini. Faktor pertama yang akan diuji pengaruhnya terhadap kualitas audit dalam penelitian ini adalah Latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan ini merupakan salah satu hal yang sangat penting dan diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam menilai kualitas audit seorang auditor, agar tidak terjadinya kecurangan atau skandal keuangan yang dapat merugikan perusahaan maupun pihak yang berkepentingan seperti apakah seorang auditor tersebut memiliki Sertifikat Akuntan Publik. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Futri dan Juliarsa (2014) menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Faktor kedua yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah *gender* auditor. Adanya ketidaksetaraan *gender* juga merupakan salah satu faktor dalam menentukan kualitas seorang auditor. Pada era saat ini, dapat kita ketahui bahwa *gender* memberikan perbedaan dalam tingkat pengambilan keputusan dan informasi dalam mengaudit perusahaan klien. Perempuan relatif lebih efisien dibandingkan laki-laki dalam mendapat akses informasi. Selain itu, kaum wanita juga memiliki daya ingat yang lebih tajam terhadap suatu informasi baru dibandingkan kaum pria dan demikian halnya kemampuan dalam mengolah informasi lebih hati-hati sehingga dalam membuat keputusan lebih tepat dibandingkan kaum pria. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indayani *et al.* (2015) menyatakan bahwa *gender* dapat mempengaruhi kualitas audit.

Faktor ketiga yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja auditor. Pengalaman kerja auditor dapat ditunjukkan dengan jumlah pelaksanaan prosedur audit yang pernah dilakukan oleh auditor tersebut (Larasati *et al.*, 2020). Semakin sering seorang auditor turun dalam melakukan pemecahan suatu masalah audit, maka semakin berkembang pula wawasan dan pengetahuan yang dimilikinya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiratama dan Budiarta (2015) bahwasannya pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas audit.

Faktor keempat yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah insentif kinerja. Karena dengan adanya insentif kinerja maka dapat memotivasi dan menyemangati auditor untuk lebih meningkatkan kualitas auditnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurani (2015) yang menyatakan bahwa pemberian insentif akan berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Ramadhan (2015) yang berjudul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit pada

Bpk Ri Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, serta penelitian yang dilakukan oleh Suhandono (2016) yang berjudul Pengaruh Independensi, Pengalaman, *Due Professionalcare*, Gender, Dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah Dan Yogyakarta). Keistimewaan pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel Insentif Kinerja.

Alasan peneliti menambahkan variabel tersebut karena pada dasarnya, pemberian insentif kinerja akan mempengaruhi kinerja seorang auditor dalam mengaudit, baik atau buruknya kualitas audit seorang auditor juga ditentukan dengan insentif yang dia dapatkan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk menambahkan variabel tersebut. Perbedaan lainnya terdapat pada sektor pengamatan, dimana pengamatan dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Medan dan Pekanbaru. Peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel terikatnya adalah kualitas audit yang diikuti oleh variabel bebasnya yakni: Latar belakang pendidikan, *gender*, pengalaman kerja, dan insentif kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengajukan penelitian ini dengan judul : “ **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Gender, Pengalaman Kerja, dan Insentif Kinerja Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan dan Pekanbaru)** ”.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kualitas Audit

Profesi auditor sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan, organisasi, maupun lembaga. Dalam penggunaan jasanya, auditor dituntut untuk memiliki kompetensi yang cukup. Hal ini bisa terwujud dengan adanya pengetahuan dan keahlian oleh auditor. Boynton *et. al* (2002) dalam Ramadhan (2015) menyebutkan kompetensi auditor ditentukan oleh tiga faktor yaitu: (1) pendidikan universitas formal untuk memasuki profesi, (2) pelatihan praktik dan pengalaman dalam auditing, dan (3) mengikuti pendidikan profesi berkelanjutan selama karir profesional auditor.

Latar belakang pendidikan auditor dapat meningkatkan kualitas dari audit pemerintahan, serta dari latar belakang pendidikan auditor tersebut dapat menjamin kualitas tenaga kerja. Dengan memiliki latar belakang pendidikan yang baik maka dapat meningkatkan sumber daya manusia dan akan berpengaruh pada hasil audit. Pebryanto (2013), juga menyarankan bahwa capaian pendidikan pada auditor dapat meningkatkan kualitas dari audit pemerintahan, serta pencapaian pendidikan menjamin kualitas tenaga kerja.

Pemahaman dan pengetahuan seorang auditor dalam memahami, memproses, dan menyatakan hasil audit yang berkaitan dengan penugasan pemeriksaan laporan keuangan diperoleh dari pendidikan yang ditempuh

oleh seorang auditor tersebut. Latar belakang pendidikan menjadi sebuah keharusan bagi pemeriksa laporan keuangan, karena semakin tinggi jenjang pendidikan maka pengetahuan akuntansi akan semakin komprehensif (Setyaningrum, 2012) dalam (Syamsidah, 2016).

Hasil penelitian dari (Ramadhan, 2015) bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh, maka kualitas audit yang dihasilkan akan semakin bagus. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Juliarsa (2014) dan Indayani *et al.* (2015) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa latar belakang pendidikan seorang auditor berpengaruh terhadap kualitas audit. Penelitian ini menguji apakah latar belakang pendidikan auditor berpengaruh terhadap kualitas audit. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Terhadap Kualitas Audit.

Pengaruh Gender terhadap Kualitas Audit

Gender adalah tentang peran, fungsi, hak, tanggung jawab, dan perilaku yang merujuk pada atribut ekonomi, sosial, politik dan budaya yang akan dapat dibedakan menjadi pria dan wanita.

Bidang Akuntan Publik merupakan salah satu kerja yang sulit bagi wanita karena intensitas pekerjaannya. Schwartz mengungkapkan mengapa jumlah wanita yang menjadi partner lebih sedikit dibandingkan dengan laki - laki. Salah satu alasannya yaitu karena adanya pendapat bahwa wanita mempunyai keterikatan (komitmen) pada keluarga yang lebih besar daripada keterikatan (komitmen) terhadap karir (Schwartz dalam Ningsih, 2015).

Sebagai auditor, perbedaan sifat tersebut mempengaruhi pemberian opini atas laporan keuangan. Namun berdasarkan hasil penelitian Fullerton (2005) dalam Kushasyandita (2012) internal auditor wanita rata - rata lebih skeptis (ragu - ragu) dibandingkan dengan internal auditor pria dalam memberikan opini. Menurut Robbins (2006) dalam Kushasyandita (2012), antara pria dan wanita berbeda pada reaksi emosional dan kemampuan membaca orang lain. Wanita menunjukkan ungkapan emosi yang lebih besar daripada pria, mereka mengalami emosi yang lebih hebat, mereka menampilkan ekspresi dari emosi baik yang positif maupun negatif, kecuali kemarahan. Wanita lebih baik dalam membaca isyarat - isyarat non verbal dibandingkan pria.

Hasil penelitian yang dilakukan Riyadi (2015) meyakini bahwa *gender* berpengaruh terhadap kualitas audit. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indayani *et al.* (2015) yang menunjukkan bahwa *gender* berpengaruh terhadap kualitas audit. Berdasarkan dari uraian diatas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Gender Auditor Berpengaruh Terhadap Kualitas Audit

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Audit

Pengalaman kerja merupakan suatu gambaran kemampuan kerja seorang karyawan ditempat sebelumnya yang bisa dijadikan gambaran untuk pekerjaan di sebuah perusahaan selanjutnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2020) pengalaman didefinisikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb). Menurut Yuniarsih dan Suwantonno (2013) pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu.

Pengalaman kerja auditor merupakan suatu proses pembelajaran dan berkembangnya potensi bertingkah laku auditor selama berinteraksi dengan tugas yang dilakukan selama rentang waktu tertentu. Pengalaman merupakan salah satu sumber peningkatan keahlian auditor yang dapat berasal dari pengalaman - pengalaman dalam bidang audit dan akuntansi. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, contohnya: pelaksanaan tugas - tugas pemeriksaan, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian auditor. Selain itu, pengalaman juga mempunyai arti penting dalam upaya perkembangan tingkah laku dan sikap seorang auditor.

Pengalaman kerja auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan menjadi salah satu faktor menentukan kualitas audit, karena dengan banyaknya pengetahuan auditor tentang audit, maka pengalaman kerja auditor pun akan semakin berkembang pula. Lamuda (2013) juga menambahkan pengalaman kerja menjadikan auditor lebih mengerti bagaimana mendapatkan data yang dibutuhkan, menghadapi entitas atau objek pemeriksaan, mengetahui informasi yang relevan dan mendeteksi kesalahan serta memberikan rekomendasi. Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang auditor akan menghasilkan kualitas audit lebih baik.

Ramadhan (2015) menambahkan secara teknis, jika seseorang melakukan pekerjaan secara terus menerus maka akan menjadi lebih cepat dan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini dikarenakan, dia telah benar - benar memahami teknik atau cara menyelesaikan pekerjaan tersebut, serta telah banyak mengalami hambatan-hambatan sehingga dapat lebih cermat dan hati - hati dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan secara psikis, pengalaman akan membentuk pribadi atau mental seseorang, yaitu akan membuat seseorang lebih bijaksana baik dalam berpikir maupun bertindak, karena pengalaman seseorang akan merasakan posisinya saat dia dalam keadaan baik dan saat dia dalam keadaan buruk.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2015) yang menyebutkan bahwa hasil kualitas audit akan berpengaruh dengan adanya pengalaman

kerja yang banyak. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indayani *et al.* (2015) dan Smartdyanda (2018) yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kualitas audit. Berdasarkan dari uraian diatas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

**H₃: Pengalaman Kerja Auditor Berpengaruh Terhadap Kualitas Audit
Pengaruh Insentif Kinerja terhadap Kualitas Audit**

Dalam penelitian ini, pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong auditor agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja dalam mengaudit.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja para auditor adalah melalui insentif yang diberikan kepada auditor. Menurut Nafrizal dan Sofyan (2012) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar.

Oleh karena itu perusahaan maupun organisasi haruslah memperhatikan insentif pegawai karena akan berdampak besar pada kinerja pegawai tersebut. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mayangsari (2013) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurani (2015) yang menyatakan bahwa insentif kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari uraian diatas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Insentif kinerja auditor berpengaruh terhadap kualitas audit

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Kota Medan dan Pekanbaru yang terdaftar pada direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dari tahun 2020 sampai selesai. Responden dalam penelitian ini para auditor Kantor Akuntan Publik Kota Medan dan Pekanbaru yang berjumlah 44 orang auditor dijadikan sebagai responden dengan pertimbangan bahwa semua auditor sudah pernah melaksanakan tugas pemeriksaan.

Jenis Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang pertanyaan-pertanyaan dibagi menjadi beberapa bagian dan merupakan gabungan dari beberapa dari beberapa dari penelitian terdahulu.

Metode Analisis Data

Penelitian ini mempunyai empat hipotesis yang diuji dengan menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk menguji hipotesis 1, hipotesis 2, hipotesis 3, dan hipotesis 4 digunakan model analisis regresi berganda.

Model analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 e$$

Keterangan :

Y = Kualitas Audit (Variabel Terikat)

A = Konstanta

B = Koefisien Regresi

X1 =Latar Belakang Pendidikan (Variabel Tidak Terikat)

X2 = Gender (Variabel Tidak Terikat)

X3 =Pengalaman Kerja (Variabel Tidak Terikat)

X4 =Insentif Kinerja Auditor (Variabel Tidak Terikat)

E = *Error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel berikut menunjukkan hasil statistik deskriptif berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Tabel 1.
Hasil Deskriptif Statistik

Variable	N	Min	Max	Mean	Std. Dev.
Kualitas Audit	44	2	5	4.46363	0.643581
Latar Belakang Pendidikan	44	3	5	4.65909	0.565002
Gender	44	0	1	0.31818	0.471155
Pengalaman Auditor	44	2	5	4.37727	0.739265
Insentif Kinerja	44	1	5	4.41818	0.751034

Sumber : Olah Data dengan menggunakan SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat statistik penelitian yakni Latar Belakang Pendidikan (X1) dengan nilai minimum 2, nilai maksimum sebesar

5. Nilai tengah atau mean adalah 4.46 dengan standar deviasi 0.64. *Gender* (X2) dengan nilai minimum 0, nilai maksimum sebesar 1. Nilai tengah atau *mean* adalah 0.31 dengan standar deviasi 0.47. Pengalaman Auditor (X3) dengan nilai minimum 2, nilai maksimum sebesar 5. Nilai tengah atau mean adalah 4.37 dengan standar deviasi 0.739. Insentif Kinerja Auditor (X4) dengan nilai minimum 1, nilai maksimum sebesar 5. Nilai tengah atau mean adalah 4.41 dengan standar deviasi 0.75.

Uji Hipotesis

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini:

Tabel 2.

Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.361	3.278		4.686	.000
	Latar Belakang Pendidikan	.165	.070	.133	2.345	.021
	<i>Gender</i>	.270	.101	.397	2.687	.011
	Pengalaman Kerja	.446	.127	.655	3.506	.001
	Insentif Kinerja Auditor	.245	.115	.281	2.121	.040

Sumber : Olah Data dengan menggunakan SPSS

Latar Belakang Pendidikan (X1)

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui pengaruh latar belakang pendidikan (X1) terhadap kualitas audit memiliki t hitung sebesar 2.345. Oleh karena t hitung > t tabel (2,345 > 2,019), maka dapat disimpulkan bahwa H1, diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara latar belakang pendidikan (X1) terhadap kualitas audit. Jika dilihat dari signifikan variabel latar belakang pendidikan (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,021 (kecil dari $\alpha = 5\%$). Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan latar belakang pendidikan terhadap kualitas audit.

Pemahaman dan pengetahuan seorang auditor dalam memahami, memproses, dan menyatakan hasil audit yang berkaitan dengan penugasan pemeriksaan laporan keuangan diperoleh dari pendidikan yang ditempuh oleh seorang auditor tersebut. Latar belakang pendidikan menjadi sebuah keharusan bagi pemeriksa laporan keuangan, karena semakin tinggi jenjang

pendidikan maka pengetahuan akuntansi akan semakin komprehensif (Setyaningrum (2012) dalam Syamsidah (2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitri dan Juliarsa (2014), Indayani *et al.* (2015), dan (Ramadhan, 2015) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Gender (X2)

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui pengaruh *gender* (X2) terhadap kualitas audit memiliki *t* hitung sebesar 2.687. Oleh karena *t* hitung > *t* tabel (2,687>2,019), maka dapat disimpulkan bahwa H1, diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara *gender* (X2) terhadap kualitas audit. Jika dilihat dari signifikan variabel *gender* (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,011 (kecil dari $\alpha = 5\%$). Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan *gender* terhadap kualitas audit.

Bidang Akuntan Publik merupakan salah satu kerja yang sulit bagi wanita karena intensitas pekerjaannya. Schwartz mengungkapkan mengapa jumlah wanita yang menjadi partner lebih sedikit dibandingkan dengan laki – laki. Salah satu alasannya yaitu karena adanya pendapat bahwa wanita mempunyai keterikatan (komitmen) pada keluarga yang lebih besar daripada keterikatan (komitmen) terhadap karir (Schwartz dalam dalam Ningsih, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indayani *et al.* (2015) dan Riyadi (2015) yang menyatakan bahwa *gender* berpengaruh terhadap kualitas audit.

Pengalaman Kerja (X3)

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui pengaruh pengalaman kerja (X3) terhadap kualitas audit memiliki *t* hitung sebesar 3.506. Oleh karena *t* hitung > *t* tabel (3.506>2,019), maka dapat disimpulkan bahwa H1, diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara pengalaman kerja (X3) terhadap kualitas audit. Jika dilihat dari signifikan variabel pengalaman kerja (X3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,01 (kecil dari $\alpha = 5\%$). Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan pengalaman auditor terhadap kualitas audit.

Ramadhan (2015) menambahkan secara teknis, jika seseorang melakukan pekerjaan secara terus menerus maka akan menjadi lebih cepat dan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini dikarenakan, dia telah benar- benar memahami teknik atau cara menyelesaikan pekerjaan tersebut, serta telah banyak mengalami hambatan-hambatan sehingga dapat lebih cermat dan hati - hati dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan (2015) dan Smartdyanda (2018) yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kualitas audit.

Insentif Kinerja Auditor (X4)

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui pengaruh insentif kerja auditor (X4) terhadap kualitas audit memiliki t hitung sebesar 2.121. Oleh karena t hitung > t tabel (2,121>2,019), maka dapat disimpulkan bahwa H1, diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara insentif kerja auditor (X4) terhadap kualitas audit. Jika dilihat dari signifikan variabel insentif kerja auditor (X4) memiliki nilai signifikan sebesar 0,040 (kecil dari $\alpha = 5\%$). Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan insentif kerja auditor terhadap kualitas audit.

Menurut (Hasibuan, 2013) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Adapun tujuan diberikannya pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar.

Oleh karena itu, perusahaan maupun organisasi haruslah memperhatikan insentif pegawai karena akan berdampak besar pada kinerja pegawai tersebut. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mayangsari (2013) dan Nurani (2015) yang menyatakan bahwa insentif kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinan

Tabel 2.

Hasil Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.303	.251	1.451	2.344

Sumber : Olah Data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan table diatas, diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,251 atau 25,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (latar belakang pendidikan, *gender*, pengalaman kerja dan insentif kinerja auditor) terhadap variabel dependen (kualitas audit) sebesar 25,1%, atau variasi variabel independen yang

digunakan dalam model (latar belakang pendidikan, *gender*, pengalaman kerja dan insentif kinerja auditor) mampu menjelaskan 25,1% variabel dependen. Sedangkan sebesar 74,9 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan, *gender*, pengalaman kerja dan insentif kinerja auditor berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit (studi pada KAP Medan dan Pekanbaru).

Saran untuk penelitian selanjutnya: 1). Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain seperti pemanfaatan teknologi, pemahaman, peran auditor, dan variabel lainnya yang mungkin akan mempengaruhi kualitas audit 2) Bagi KAP, penelitian ini dapat di jadikan masukan untuk mengevaluasi lingkungan yang telah ada untuk dapat meningkatkan kualitas audit.

REFERENSI

- Futri, P. S., & Juliarsa, G. (2014). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Auditor pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali 444-461. *E-Jurnal Akuntansi*, 7(2), 444–461.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indayani, P., Sujana, E., & Sulindawati, N. (2015). Pengaruh Gender, Tingkat Pendidikan Formal, Pengalaman Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat Kota Denpasar, Kabupaten Badung dan Kabupaten Buleleng). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha*, 3(1), 1–10.
- KBBI. (2020). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Kemdikbud. kbbi.kemdikbud.go.id
- Kushasyandita, S. (2012). *Pengaruh Pengalaman, Keahlian, Situasi Audit, Etika, dan Gender Terhadap Ketepatan Pemberian Opini Auditor Melalui Skeptisisme Profesional Auditor (Studi Kasus pada KAP Big Four di Jakarta)*. Universitas Diponegoro.
- Lamuda, L. (2013). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Audit*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Larasati, D., Andreas, A., & Rofika, R. (2020). Teknik Audit Investigatif, Pengalaman, dan Profesionalisme Auditor Pada Pengungkapan Kecurangan: Kecerdasan Spiritual sebagai Pemoderasi. *Current: Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, 1(1), 149–168.
- Mayangsari, L. (2013). *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan PT. Pusri*. Universitas Sriwijaya.
- Nafrizal, A., & Sofyan, I. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasional Mapolda Aceh. *Jurnal Manajemen*, 52–67.
- Ningsih, S. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Jenis Kelamin Auditor terhadap Kualitas Audit dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Di Malang)*. Universitas Jember.
- Nurani, N. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung. *Jurnal Benefit*, 2(1), 1–7.
- Pebryanto, S. (2013). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal, Pengalaman Kerja, Tingkat Kualifikasi Profesi, Continuing Professional Development terhadap Kualitas Audit di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Sulawesi Selatan*. Universitas Hasanuddin.
- Pratiwi, W., & Pratiwi, D. (2020). Pengaruh Pengalaman Auditor, Independensi Auditor, dan Skeptisme Profesional terhadap Audit Judgment. *Current: Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, 1(2), 239–251.
- Ramadhan, D. (2015). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)*. Universitas Hasanuddin.
- Riyadi, F. (2015). *Pengaruh Human Capital dan Gender terhadap Kualitas*

- Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia*. Universitas Diponegoro.
- Smartdyanda, I. (2018). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Kerja terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik RSM Indonesia)*. Universitas Brawijaya.
- Suhandono, J. (2016). *Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care, Gender, dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan Yogyakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Syamsidah, S. (2016). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pendidikan Berkelanjutan, Ukuran Organisasi dan Kompleksitas Pemerintahan terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Kementerian Lembaga Ta. 2014)*.
- Wiratama, W., & Budiarta, K. (2015). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Due Professional Care dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi*, 10(1), 91–106.
- Wood, C., Tugiman, H., & Muslih, M. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *E-Proceeding of Management*, 4(1), 481–490.
- Yuniarsih, T., & Suwanton, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.