

## **PENGARUH KOMPETENSI, INDEPENDENSI, PENGALAMAN KERJA, KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KUALITAS AUDIT APARAT INSPEKTORAT DALAM PENGAWASAN KEUANGAN DAERAH DAN REWARD SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

**Bagus Laksana Hari<sup>1</sup>, M. Rasuli<sup>2</sup>, Edfan Darlis<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Magister Akuntansi Universitas Riau

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Riau

**Abstract** As an internal watchdog, Inspector auditors working in the government organization that the main task is to determine whether the policies and procedures established by top management (Regional Head) has been complied and went according to plan, determine whether or not the maintenance of the property, determine the efficiency and effectiveness of the procedure and government activities, in addition to the auditor is also required to have more skill in his duty to audit the quality of the resulting more perfect. This study examines all auditors who work in agencies in each district as Jambi province. With the number of samples taken are 168 people. By adding the expected reward as a moderating able to motivate the auditor to audit more produce good quality.

**Keywords:** Competence, Independence, Work Experience, Task Complexity, Reward, Quality Audit

### **PENDAHULUAN**

Dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih disusun UU Nomor 15 Tahun 2004 pasal 9 ayat (1), yang menjelaskan bahwa BPK-RI dalam pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara dapat memanfaatkan hasil pemeriksaan aparat pengawasan internal pemerintah. Jadi dapat dinyatakan bahwa peran dan fungsi audit internal pemerintah termasuk unsur yang penting sehingga perlu diperjelas dan dipertegas. Untuk mengawasi semua kegiatan atau aktivitas organisasi pemerintah daerah maka dibentuklah Inspektorat Daerah. Tugas dan fungsi inspektorat tersebut adalah asistensi, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik.

Inspektorat sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah memiliki peran dan posisi yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi-fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian visi dan misi serta program-program pemerintah. Dari segi fungsi-fungsi dasar manajemen, inspektorat mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan. Sedangkan dari segi pencapaian visi, misi dan program-program pemerintah, Inspektorat daerah menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Menurut Mardiasmo (2005), terdapat tiga aspek utama yang mendukung terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pengawasan, pengendalian, dan pemeriksaan. Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak di luar eksekutif. Pengendalian (*control*) adalah mekanisme yang dilakukan oleh eksekutif untuk menjamin bahwa sistem dan kebijakan manajemen dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan pemeriksaan (*audit*) merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak yang memiliki independensi dan memiliki kompetensi profesional untuk memeriksa apakah hasil kinerja pemerintah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) mengemukakan bahwa audit yang dilakukan auditor dikatakan berkualitas jika memenuhi standar auditing dan standar pengendalian mutu (Elfarini, 2007). Untuk menghasilkan laporan hasil audit yang berkualitas maka harus memiliki kompetensi yang memadai, sikap independensi dalam pemeriksaan dan memiliki kecakapan komunikasi audit yang baik dalam pelaksanaan pemeriksaan. Menurut Mulyadi (2002:58) kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Ketika auditor menjadi lebih berpengalaman maka auditor menjadi sadar terhadap kekeliruan dan auditor memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang kekeliruan. Kompleksitas merupakan tugas yang tidak

terstruktur, membingungkan dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007). Kompleksitas tugas yang dihadapi oleh seorang auditor akan menambah pengalaman serta pengetahuannya, Kompleksitas tugas didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan tugas suatu audit. Persepsi tersebut menimbulkan kemungkinan bahwa suatu audit sulit bagi seseorang namun mudah bagi orang lain (Restu dan Indriantoro, 2000). Semakin tinggi tekanan anggaran waktu dan kompleksitas tugas yang diberikan pada auditor maka asumsinya semakin rendah kualitas audit yang dihasilkannya.

*Reward* adalah hadiah, imbalan dan penghargaan atas suatu dan menguntungkan bagi perusahaan. Suatu reward yang dirancang oleh suatu organisasi harus mampu memacu motivasi kinerja pegawainya agar prestasi pada tingkat yang tinggi. Oleh karena itu, reward yang dibentuk harus memiliki nilai di mata pegawai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mathilda Tjandra (2008), Dalmy (2009), Dwi Arum Widayanti (2009), Lingga (2011) dan Wide (2011). Variabel penelitian ini meliputi kompetensi, independensi, pengalaman kerja, kompleksitas tugas, *reward* dan kualitas audit dengan penambahan variable dan sampel yang berbeda. Penelitian ini untuk mengevaluasi hubungan antara kompetensi, independensi, pengalaman dan kompleksitas tugas dengan kualitas audit dengan cara ditetapkannya *reward* sebagai variable moderating yang mungkin akan mempengaruhi secara kuat atau lemah hubungan antar variable tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis dan membuktikan pengaruh *reward* terhadap hubungan kompetensi dengan kualitas audit, 2) menganalisis dan membuktikan pengaruh *reward* terhadap hubungan independensi dengan kualitas audit, 3) menganalisis dan membuktikan pengaruh *reward* terhadap hubungan pengalaman kerja dengan kualitas audit, 4) menganalisis dan membuktikan pengaruh *reward* terhadap hubungan kompleksitas dengan kualitas audit.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Kualitas Audit**

Kualitas audit diartikan sebagai probabilitas seorang auditor dimana dapat menentukan dan melaporkan penyelewengan yang terjadi dalam

sistem akuntansi klien (Christina, 2003). De Angelo (1981) mendefinisikan kualitas audit sebagai “pasar menilai kemungkinan bahwa auditor akan memberikan: a). Penemuan mengenai suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi klien; dan b). Adanya pelanggaran dalam pencatatannya. Kemungkinan bahwa auditor akan melaporkan adanya laporan yang salah saji telah dideteksi dan didefinisikan oleh DeAngelo (1981) sebagai independensi auditor.

Menurut Marxen (1990), buruknya kualitas audit disebabkan oleh beberapa perilaku disfungsional, yaitu: *Underreporting of time; premature sign off*; dan, *altering/replacement of audit procedure*. *Underreporting of time* menyebabkan keputusan personel yang kurang baik, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan menghasilkan *time pressure* untuk audit di masa datang yang tidak diketahui. *Premature sign-off* (PMSO) merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain. Sedangkan *altering/replacing of audit procedure* adalah penggantian prosedur audit yang seharusnya yang telah ditetapkan dalam standar auditing. Moizer (1986) menyatakan bahwa pengukuran kualitas proses audit terpusat pada kinerja yang dilakukan auditor dan kepatuhan pada standar yang telah digariskan.

Audit yang berkualitas adalah audit yang dapat ditindaklanjuti oleh auditee. Kualitas ini harus dibangun sejak awal pelaksanaan audit hingga pelaporan dan pemberian rekomendasi. Dengan demikian, indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas audit antara lain kualitas proses, apakah audit dilakukan dengan cermat, sesuai prosedur, sambil terus mempertahankan sikap skeptis.

## **Kompetensi**

Menurut Christiawan (2002), kompetensi berkaitan dengan pendidikan dan pengalaman memadai yang dimiliki akuntan publik dalam bidang auditing dan akuntansi. Sedangkan menurut Sekar dan Mayangsari (2003), kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non-rutin. Mulyasa (2004) mengemukakan beberapa aspek dalam konsep kompetensi: pengetahuan (*knowledge*) adalah kesadaran dalam bidang kognitif; pemahaman (*understanding*) adalah kedalaman kognitif dan

afektif yang dimiliki oleh individu; kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya; nilai (*value*) adalah standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang; sikap (*attitude*) adalah perasaan (senang tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar; minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan.

Pada tingkat organisasi, motivasi pegawai dapat meningkatkan efektivitas organisasi (*organizational effectiveness*) (Lawler, 1977), yang berdampak pada keanggotaan, absensi, motivasi kinerja pegawai dan struktur tugas organisasi. Menurut Lawler (1971), dari hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa imbalan organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap keputusan keanggotaan pegawai untuk menentukan bergabung atau tidak dalam organisasi. Pada tingkat organisasi, sistem imbalan dapat digunakan untuk mengukuhkan struktur tugas yang sudah ada atau yang diinginkan dan dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : *Reward* mempengaruhi hubungan antara kompetensi dengan kualitas audit**

### **Independensi**

Dari penelitian yang dilakukan Harhinto (2004) diketahui bahwa besarnya tekanan dari klien dan lamanya hubungan dengan klien (*audit tenure*) berhubungan negatif dengan kualitas audit. Independensi merupakan sikap auditor yang bertindak dengan jujur, tidak mudah dipengaruhi oleh berbagai pihak dan tidak memihak kepada yang berkepentingan, karena pekerjaan audit juga dilakukan untuk kepentingan umum atau pihak ketiga.

Agoes. S (2004:1) mengklasifikasikan aspek independensi seorang auditor menjadi 3 aspek: (1) Independensi senyatanya (*independent in fact*), yaitu suatu keadaan di mana auditor memiliki kejujuran yang tinggi dan melakukan audit secara obyektif. (2) Independensi dalam penampilan (*independent in appearance*), yaitu pandangan pihak luar terhadap diri auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit. (3) Independensi dari sudut keahlian atau kompetensi (*independent in competence*), hal ini berhubungan erat dengan kompetensi atau kemampuan auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Faktor reward atau imbalan

berupa hadiah maupun sanksi ataupun punishment yang diterima auditor dalam melakukan pemeriksaan bisa saja mempengaruhi independensi auditor dalam memberikan opini atas hasil audit. Hubungan reward dengan independensi semakin tinggi reward seorang auditor maka tingkat kematangan dalam mengambil pertimbangan dan pembuatan laporan hasil pemeriksaan semakin tinggi. Maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : *Reward* mempengaruhi hubungan antara independensi dengan kualitas audit**

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman merupakan atribut yang penting dimiliki oleh auditor, hal ini terbukti dengan tingkat kesalahan yang dibuat oleh auditor yang tidak berpengalaman lebih banyak dari pada auditor yang berpengalaman (Meidawati, 2001). Hasil penelitian yang dilakukan Brouwman dan Bradley (1997) menemukan bukti bahwa penggunaan atribut pengalaman sehubungan dengan kualitas didasarkan pada asumsi bahwa tugas memberikan *feedback* yang berguna terhadap bagaimana sesuatu dilakukan secara lebih baik, yang diperlukan oleh pembuat keputusan untuk memperbaiki kinerjanya. Libby dan Frederick (1990) menemukan bukti bahwa auditor yang berpengalaman dapat : 1) menghasilkan lebih banyak jumlah kesalahan yang masuk akal untuk menjelaskan temuan audit; 2) menjelaskan pertimbangan-pertimbangan yang lebih tepat tentang temuan audit; 3) pengembangan struktur pengetahuan tentang siklus transaksi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Herliansyah, dkk (2006) menyimpulkan bahwa pengalaman mengurangi dampak informasi yang tidak relevan terhadap *judgement* auditor. Auditor berpengalaman (Partner dan Manajer) tidak terpengaruh oleh adanya informasi tidak relevan dalam membuat *going concern judgment*.

Menyadari arti penting kompensasi dalam meningkatkan kinerja, Dessler (dalam Ekosusilo, 2003) berpendapat bahwa, "apabila para pegawai merasa ganjaran yang diperoleh berupa gaji ataupun promosi tidak menarik, maka mereka tidak akan termotivasi dalam bekerja". Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk

meningkatkan pengetahuannya. Dengan demikian hipotesis dari bahasan ini adalah:

**H<sub>3</sub> : *Reward* mempengaruhi hubungan antara pengalaman kerja dengan kualitas audit**

### **Kompleksitas Tugas**

Kompleksitas audit didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan tugas suatu audit. Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain (Restu dan Indriantoro, 2000). Pernyataan tersebut diperkuat dengan beberapa hasil penelitian terdahulu antara lain hasil penelitian Prasita dan Adi (2007) yang menyatakan bahwa adanya hubungan negatif antara kompleksitas audit dengan kualitas audit. Kompleksitas audit yang muncul karena semakin tingginya variabilitas dan ambiguitas dalam tugas pengauditan menjadi indikasi penyebab turunnya kualitas audit. Selain itu hasil penelitian Sari dan Mardisar (2007) menyatakan bahwa kompleksitas tugas yang rendah lebih memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit dibandingkan dengan kompleksitas tugas tinggi. Dengan kata lain berarti, semakin tinggi kompleksitas tugas yang diterima auditor, semakin negatif dampaknya terhadap kualitas audit. Selanjutnya ada hasil penelitian dari Bonner (1994) yang menyatakan bahwa hubungan antara kompleksitas tugas dan kinerja yang dianalisis menggunakan regresi menunjukkan hasil bahwa kompleksitas tugas berhubungan negatif signifikan terhadap kualitas kinerja auditor.

Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikulnya. Hal ini dimaksud agar setiap individu merasa tertarik dan tertantang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkatan kesulitan yang lebih dengan harapan mendapat ganjaran yang lebih tinggi pula dari organisasinya. Maka hipotesis dari bahasan ini adalah:

**H<sub>4</sub> : *Reward* mempengaruhi hubungan antara kompleksitas tugas dengan kualitas audit**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian sebab akibat atau kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel atau

menganalisis bagaimana pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya, sedangkan metode yang digunakan adalah metode survey.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang berkerja sebagai pemeriksa di seluruh Inspektorat Provinsi Jambi, yang berjumlah 1 Inspektorat Propinsi (Jambi) dan 2 Inspektorat Kota (Jambi dan Sungai Penuh) dan 9 Inspektorat Kabupaten (Kerinci, Tanjung Jabung Timur, Tanjung Jabung Barat, Muara Jambi, Batang Hari, Muara Bungo, Merangin, Sarolangun dan Muara Tebo), setiap Inspektorat terdiri dari 4 wilayah. Wilayah yang dimaksud adalah pembagian daerah atau tempat pemeriksaan. Sampel dalam penelitian ini adalah para auditor yang berkerja pada inspektorat propinsi dan kabupaten, sedangkan jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 168 orang yang diambil pada tiap-tiap wilayah.

### **Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang diberikan kepada seluruh auditor inspektorat se-Propinsi Jambi. Pengiriman kuesioner diantar langsung kepada kantor Inspektorat Provinsi, Kota dan Kabupaten.

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat (dependen) yaitu kualitas audit, empat variabel bebas (independen) yaitu kompetensi, independensi, pengalaman kerja, dan kompleksitas tugas dan satu variabel moderasi yaitu *reward*. Secara operasional variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Kualitas Audit (Y)**

Kualitas audit dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator dalam penelitian Efendy (2010) yaitu: (1) keakuratan temuan audit, (2) sikap skeptis, (3) nilai rekomendasi, (4) kejelasan laporan, (5) manfaat audit dan tindak lanjut hasil audit. Berdasarkan indikator tersebut responden diminta menjawab tentang bagaimana persepsi mereka, memilih di antara 5 jawaban mulai dari sangat setuju sampai ke jawaban sangat tidak setuju. Masing-masing item pernyataan tersebut kemudian diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 poin dengan kuesioner yang terdapat pada Efendy (2010).

#### **2. Kompetensi ( $X_1$ )**



Kompetensi auditor diukur dengan menggunakan 6 item pernyataan yang menggambarkan (1) tingkat persepsi auditor terhadap bagaimana kompetensi yang dimilikinya terkait standar akuntansi dan audit yang berlaku, (2) penguasaannya terhadap seluk beluk organisasi pemerintahan, (3) serta program peningkatan keahlian. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi ini diadopsi dari penelitian Harhinto (2004) dengan beberapa modifikasi berdasarkan SPKN. Berdasarkan indikator dalam penelitian tersebut responden diminta menjawab tentang bagaimana persepsi mereka, memilih di antara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai ke jawaban sangat tidak setuju. Masing-masing item pernyataan tersebut kemudian diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 poin.

### 3. Independensi ( $X_2$ )

Independensi auditor diukur dengan menggunakan delapan item pernyataan yang menggambarkan (1) tingkat persepsi auditor terhadap bagaimana keleluasaan yang dimilikinya untuk melakukan audit, (2) bebas baik dari gangguan pribadi maupun gangguan ekstern, (3) lama hubungan dengan klien dan tekanan dari klien. Instrumen ini menggunakan penelitian dari Irawati (2011) dan Efendy (2010). Berdasarkan indikator tersebut responden diminta menjawab tentang bagaimana persepsi mereka, memilih di antara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai ke jawaban sangat tidak setuju. Masing-masing item pernyataan tersebut kemudian diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 poin, di mana poin 1 diberikan untuk jawaban yang berarti independensi paling rendah, dan seterusnya poin 5 diberikan untuk jawaban yang berarti independensi paling tinggi.

### 4. Pengalaman Kerja ( $X_3$ )

Pengalaman auditor dapat diukur dengan menentukan (1) lamanya auditor bekerja di inspektorat sebagai pemeriksa (auditor), (2) kepuasan dalam bekerja, (3) keterlibatan dalam pekerjaan dan penguasaan dalam bidang pekerjaan. Pengalaman kerja menunjukkan seberapa lama seseorang telah bekerja dalam suatu bidang tertentu yang diukur dari jawaban pertanyaan berapa lama responden bekerja di kantor inspektorat, lama berkarir sebagai auditor dan jabatan yang dipegang sekarang.

### 5. Kompleksitas Tugas ( $X_4$ )

Kompleksitas tugas didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas. Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas sulit bagi seseorang namun mungkin juga mudah bagi orang lain, sehingga ukuran kompleksitas tugas perlu didasarkan pada individu bukan pada tugasnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompleksitas tugas dalam penelitian ini adalah tingkat kesulitan tugas dan kompleksitas tugas itu sendiri.

#### 6. *Reward* ( $X_5$ )

*Reward* adalah hadiah dapat berupa insentif dan penghargaan, yang diperoleh oleh seseorang auditor pada saat auditor tersebut memberikan kinerja yang baik dan benar. *Reward* dalam penelitian ini menggunakan indikator berupa: (1) beban kerja, (2) harga diri, (3) pengembangan kreatifitas, (4) penghargaan dari rekan kerja dan (5) penghargaan dari atasan langsung. Responden diminta menjawab tentang bagaimana persepsi mereka, memilih di antara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai ke jawaban sangat tidak setuju.

### Model dan Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini model dan teknis analisa data menggunakan pendekatan regresi linear berganda. Sebelum menganalisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian, uji normalitas data, dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan SPSS V.18. berdasarkan hipotesis yang ada maka model analisa regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Hipotesis 1 : } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_5 + b_3 X_1 X_5$$

$$\text{Hipotesis 2 : } Y = a + b_1 X_2 + b_2 X_5 + b_3 X_2 X_5$$

$$\text{Hipotesis 3 : } Y = a + b_1 X_3 + b_2 X_5 + b_3 X_3 X_5$$

$$\text{Hipotesis 4 : } Y = a + b_1 X_4 + b_2 X_5 + b_3 X_4 X_5$$

Dimana :

Y = Kualitas Audit

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Independensi

$X_3$  = Pengalaman Kerja

$X_4$  = Kompleksitas Tugas

$X_5$  = *Reward*

$\varepsilon$  = Error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Obyek Penelitian dan Deskripsi Responden

Pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan pada kantor Inspektorat se Provinsi Jambi, kuesioner yang disebarakan sebanyak 170 eksemplar dan yang dapat diolah sebanyak 168 eksemplar sementara 2 eksemplar tidak dapat diolah dikarenakan data yang diperoleh tidak lengkap. Berdasarkan demografi responden yang terdiri dari: (1) masa kerja kurang dari 3 tahun 16 orang (9,5%), 3-5 tahun 64 orang (38,1%), 5-10 tahun 53 orang (31,5%) dan lebih dari 10 tahun 35 orang (20,8%). (2) responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 118 orang (70,2%), wanita 50 orang (29,8%). (3) kelompok umur 20-30 tahun 54 orang (32,1%), 31-40 tahun 67 orang (39,9%), 41-50 tahun 28 orang (16,7%) dan 51-60 tahun 19 orang (11,3%). (4) jenjang pendidikan SLTA sebanyak 21 orang (12,5%), D3 37 orang (22,1%), S1 85 orang (50,6%) dan S2 25 orang (14,8%).

### Uji Validitas, Realibilitas dan Uji Asumsi Klasik

Dari hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson moment* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel kualitas audit (Y), kompetensi ( $X_1$ ), independensi ( $X_2$ ), pengalaman kerja ( $X_3$ ), kompleksitas tugas ( $X_4$ ) dan *reward* ( $X_5$ ) signifikan pada tingkat signifikansi  $> 0,279$ . Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk kualitas audit tersebut valid. Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen untuk masing-masing variabel adalah reliabel.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik *Normal Probability Plot of Regression Standar Residual*. Berdasarkan nilai tolerance pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model. Uji autokorelasi ini digunakan menggunakan metode *Durbin-Watson (DW test)*. Dari hasil pengujian bahwa nilai DW untuk model regresi 2,245. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai  $du < d > 4-du$ , dimana  $dU = 1,8092 < 2.245 >$

4-du 2,1908. Jadi apabila nilai DW berada diantara batas tersebut maka tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

## **Pengujian Hipotesis**

### **Hasil Analisa Regresi Hipotesis Pertama**

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

$$Y = 34,596 + -0,512 X_1 + -0,478 X_5 + 0,042X_1X_5$$

Variabel independen pertama yang digunakan yaitu kompetensi, dari tahapan pengujian diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh negative dengan nilai sebesar -0,512 yang diasumsikan kompetensi tidak meningkatkan kualitas audit sebesar -0,512%. Pada variabel independen yang kelima yang digunakan yaitu *reward*, diketahui bahwa hasil yang didapat sama seperti variabel kompetensi dengan pengaruh negative dengan nilai -0,478, akan tetapi interaksi antara kompetensi dengan *reward* berpengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0,042 yang diasumsikan setiap peningkatan interaksi antara kompetensi dan *reward* sebesar 1% akan meningkatkan kualitas audit sebesar 0,042%.

### **Hasil Analisa Regresi Hipotesis Kedua**

Persamaan regresi yang diperoleh yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis kedua sebagai berikut:

$$Y = 32,939 + -0,441 X_2 + -0,351 X_5 + 0,037X_2X_5$$

Variabel independen kedua yang digunakan yaitu independensi, dari tahapan pengujian diketahui bahwa variabel independen memiliki pengaruh negative dengan nilai sebesar -0,441 yang diasumsikan independen tidak meningkatkan kualitas audit sebesar -0,441%. Pada variabel independen yang kelima yang digunakan yaitu *reward*, diketahui bahwa hasil yang didapat sama seperti variabel independensi dengan pengaruh negative dengan nilai -0,351, akan tetapi interaksi antara independensi dengan *reward* berpengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0,037 yang diasumsikan setiap peningkatan interaksi antara independensi dan *reward* sebesar 1% akan meningkatkan kualitas audit sebesar 0,037%.

### **Hasil Analisa Regresi Hipotesis Ketiga**

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis ketiga adalah sebagai berikut:

$$Y = 36,930 + -0,562 X_3 + -0,541 X_5 + 0,041X_3X_5$$

Variabel independen ketiga yang digunakan yaitu pengalaman kerja, dari tahapan pengujian diketahui bahwa variable pengalaman kerja memiliki pengaruh negative dengan nilai sebesar -0,562 yang diasumsikan pengalaman kerja tidak meningkatkan kualitas audit sebesar -0,562%. Pada variable independen yang kelima yang digunakan yaitu *reward*, diketahui bahwa hasil yang didapat sama seperti variable pengalaman kerja dengan pengaruh negativ dengan nilai -0,541, akan tetapi interaksi antara pengalaman kerja dengan *reward* menunjukkan pengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0,041 yang diasumsikan setiap peningkatan interaksi antara pengalaman kerja dan *reward* sebesar 1% akan meningkatkan kualitas audit sebesar 0,041%.

### Hasil Analisa Regresi Hipotesis Keempat

Persamaan regresi yang diperoleh dari pengujian hipotesis keempat adalah sebagai berikut:

$$Y = 34,149 + -0,621 X_4 + -0,325 X_5 + 0,045X_4X_5$$

Variabel independen keempat yang digunakan yaitu kompleksitas tugas, dari tahapan pengujian diketahui bahwa variable kompleksitas tugas berpengaruh negativ dengan nilai sebesar -0,621 yang diasumsikan kompleksitas tugas tidak meningkatkan kualitas audit sebesar -0,621%. Pada variable independen yang kelima yang digunakan yaitu *reward*, diketahui bahwa hasil yang didapat sama seperti variable kompleksitas tugas berpengaruh negative dengan nilai -0,325, akan tetapi interaksi antara kompleksitas tugas dengan *reward* menunjukkan pengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0,045 yang diasumsikan setiap peningkatan interaksi antara kompleksitas tugas dan *reward* sebesar 1% akan meningkatkan kualitas audit sebesar 0,045%.

## PEMBAHASAN HIPOTESIS

### Pembahasan Hipotesis Pertama

Untuk melihat pengaruh kompetensi yang dimoderasi oleh *reward* terhadap kualitas audit digunakan uji t. Dengan hasil yang diperoleh yaitu  $t_{hitung}$  dari *reward* sebagai moderating antara kompetensi dengan kualitas audit sebesar  $2.132 > t_{tabel}$  sebesar 1.960. Besarnya pengaruh *reward* sebagai moderating antara kompetensi dengan kualitas audit dapat dilihat dengan nilai signifikansi  $0.034 < 0.05$ . Hal ini berarti kompetensi yang

baik, bila diberikan penghargaan berupa *reward* yang tinggi akan menghasilkan kualitas audit yang baik pula, begitu juga sebaliknya. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa *reward* sebagai moderasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dengan kualitas audit. Hal ini berarti bahwa dengan adanya *reward* maka pada tingkat organisasi dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan efektivitasnya dalam organisasi yang berdampak pada keanggotaan, absensi, motivasi kinerja pegawai dan struktur tugas organisasi. Hal ini mendukung penelitian Lawler (1997) dimana dapat dijelaskan karena tingginya tingkat *reward* akan mempertinggi tingkat kepuasan dan motivasi. Oleh karena itu rancangan sebuah sistem *reward* dalam organisasi harus efektif dalam mempertahankan pegawai-pegawai yang kompeten.

### **Pembahasan Hipotesis Kedua**

Hasil uji t yang didapat yaitu  $t_{hitung}$  dari *reward* sebagai moderating antara independensi dengan kualitas audit sebesar  $2.067 > t_{tabel}$  sebesar 1.960. Besarnya pengaruh *reward* sebagai moderating antara independensi dengan kualitas audit dapat dilihat dengan nilai signifikansi  $0.040 < 0.05$ . Hal ini berarti bahwa variabel *reward* merupakan variabel moderasi dalam hubungannya antara independensi dengan kualitas audit. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa *reward* sebagai variabel moderating berhasil mempengaruhi independensi dengan kualitas audit, dengan kata lain semakin besar *reward* yang diperoleh seorang auditor dari organisasinya maka tidak akan dapat terpengaruh dengan faktor lain dalam pekerjaannya, karena faktor *reward* atau imbalan berupa hadiah yang diterima oleh auditor dalam melakukan pemeriksaan bisa saja mempengaruhi independensi auditor dalam memberikan opini atas hasil auditnya. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan *reward* dengan independensi, semakin tinggi *reward* seorang auditor maka tingkat kematangan dalam mengambil pertimbangan dan pembuatan laporan hasil pemeriksaan semakin tinggi.

### **Pembahasan Hipotesis Ketiga**

Hasil pengujian dengan menggunakan uji t didapat hasil yaitu  $t_{hitung}$  dari *reward* sebagai moderating antara pengalaman kerja dengan kualitas audit sebesar  $2.164 > t_{tabel}$  sebesar 1.960. Besarnya pengaruh *reward* sebagai moderating antara pengalaman kerja dengan kualitas audit dapat

dilihat dengan nilai signifikansi  $0.032 < 0.05$ . Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengalaman kerja auditor, bila diberikan penghargaan berupa *reward* yang tinggi akan menghasilkan kualitas audit yang baik pula, begitu juga sebaliknya. Penelitian ini membuktikan bahwa seorang yang mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya maka semakin tinggi kecakapan dan keterampilannya dalam bertindak dan patut diberikan *reward* atas pekerjaannya tersebut. Auditor yang lebih berpengalaman dan berpendidikan tinggi akan mendapat *reward* yang lebih besar dari pegawai yang kurang berpengalaman. Faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi atas keprofesionalan seseorang yang mana faktor ini dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

### **Pembahasan Hipotesis Keempat**

Berdasarkan hasil uji t didapat hasil berikut  $t_{hitung}$  dari *reward* sebagai moderating antara kompleksitas tugas dengan kualitas audit sebesar  $2.368 > t_{tabel}$  sebesar 1.960. Besarnya pengaruh *reward* sebagai moderating antara kompleksitas tugas dengan kualitas audit dapat dilihat dengan nilai signifikansi  $0.019 < 0.05$ . Hal ini berarti bahwa semakin kompleks suatu kompleksitas tugas auditor, bila diberikan penghargaan berupa *reward* yang tinggi maka akan menghasilkan kualitas audit yang baik. Sehingga dinyatakan bahwa “*reward* sebagai variable moderating secara positif dan signifikan memperkuat pengaruh antara kompleksitas tugas terhadap kualitas audit”. Semakin banyak ragam tugas yang diberikan kepada auditor oleh atasan langsung tentu semakin kompleks tingkat penyelesaian tugas tersebut sehingga auditor dituntut untuk memberikan hasil yang memuaskan dalam laporan yang akan disampaikan, dengan adanya *reward* yang diberikan oleh organisasi diharapkan dapat membuat pekerja mampu mencapai kinerja tingkat tinggi. Penghargaan yang diberikan kepada individu diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai karena merasa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu, penghargaan dan kinerja tinggi akan meningkatkan kepuasan pegawai.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil uji hipotesis pertama bahwa *reward* sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi

dengan kualitas audit. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Lawler (1997) dan Toha (1983) dimana tingginya tingkat reward akan mempertinggi tingkat kepuasan dan motivasi, oleh karena itu rancangan sebuah sistem reward dalam organisasi harus efektif dalam mempertahankan pegawai-pegawai yang kompeten. Hasil uji hipotesis kedua *reward* mempengaruhi independensi terhadap kualitas audit. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Supriyono (1988) dimana semakin tinggi tingkat kematangan auditor dalam mengambil pertimbangan dan pembuatan laporan hasil pemeriksaan semakin tinggi. Pada hipotesis ketiga bahwa *reward* memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas audit. Dapat disimpulkan bahwa auditor yang lebih berpengalaman dan berpendidikan tinggi akan mendapat *reward* yang lebih besar dari yang kurang berpengalaman, faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi atas keprofesionalan seseorang. Hasil uji hipotesis keempat bahwa *reward* sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh signifikan terhadap kompleksitas tugas dengan kualitas audit. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Wibowo (2009) menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan kepada individu diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai karena merasa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Saran dari penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain seperti partisipasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan pada penilaian kinerja. *Reward* sebagai variabel moderating pada penelitian selanjutnya bisa digunakan sebagai variabel dependen maupun independen. Berdasarkan hasil penelitian, perlu dilakukan penelitian berkelanjutan dengan menggunakan berbagai faktor kondisional yang dapat dipergunakan sebagai variabel moderating seperti motivasi, struktur organisasi dan budaya kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sllkoekrisno. (2004). *Auditing (pemeriksaan akuntan) oleh akuntan publik*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Bonner, S.E (1994). "A Model Of The Effect Of Audit Complexity", *Accounting. Organizations And Society*, Vol.19 No.3, Pp.213-34.
- Christiawan, Yulius Jogi. (2002). *Kompetensi dan independensi akuntan publik: refleksi hasil penelitian empiris*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 4, No. 2, November, p. 79 – 92.



- Dalmy, Darlisman. 2009. *Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Auditor Internal dan Reward sebagai Variabel Moderating pada Inspektorat Provinsi Jambi*. Universitas Sumatera Utara.
- Davis, Jefferson T. (1996). Experience and auditor's selection of relevance information for preliminary control of risk assessment auditing. *Journal of Practice and Theory*, Vol. 15, spring, p. 16 - 37.
- Efendy, Muh. Taufiq. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Gorontalo)*. Universitas Diponegoro.
- Elfarini, Elfarini Cristina. 2007. "Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit". Skripsi. Fakultas Ekonomi UNNES.
- Harhinto, T. 2004. Pengaruh Keahlian dan Independensi terhadap Kualitas Audit, Studi Empiris pada KAP di Jawa Timur. *Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Herliansyah, Yudhi. Meifida Ilyas. 2006. *Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgment*. SNA IX. Padang.
- Irawati, ST.Nur. 2011. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik Di Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Libby dan D. M. Fredrick. (1990). Experience and the ability to explain audit findings. *Journal of Accounting Research*, Vol. 28, No. 2, autumn, p. 348–367.
- Lingga, Ita salsalina dan Meythi, 2011. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit*. Universitas Kristen Maranatha Bandung. Skripsi.
- Mardiasmo. 2005. *Akuntansi Sektor Publik* Edisi 2. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Mardisar, Diani dan Sari, Ria Nelly. (2007). *Pengaruh Akuntabilitas dan Pengetahuan Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi (SNA) X. Makasar, p. 1 – 20.
- Mayangsari, S. 2003. *Pengaruh Keahlian Audit dan Independensi terhadap Pendapat Audit: Suatu Kuasi eksperimen*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol. 6 No. 1. Januari.
- Prasita dan Adi. 2007, "Pengaruh Kompleksitas Audit dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kualitas Audit dengan Moderasi Pemahaman Terhadap Sistem Informasi", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Fakultas Ekonomi Universitas Satya Wacana, edisi September 2007.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2007. *Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*. Jakarta.

- Restu Ningdiah, Nurika dan Nur Indriantoro. 2000. Pengaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh Pemakai sebagai Moderating Variable. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 3, No. 2 : 119-133.
- Sanusi, M, Z., Iskandar, M, T (2007). "Audit Judgement Performance: Assesing The Effect of Performance, Incentivess, Effort and Task Complexity". *Managerial Auditing Journal*, Vol. 22, No. 1.pp. 34-52.
- Wibowo, 2009. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di daerah Istimewa Yogyakarta)*. Skripsi tidak dipublikasikan. Universitas Islam Indonesia.
- Widayanti, Dwi Arum, 2009. Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Wangsa Jatra Lestari, Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Wirawaty, Wide. 2011. *Pengaruh Komitmen Profesional, Motivasi Dan Kualitas Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Reward Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Inspektorat Se Provinsi Riau)*. Universitas Riau.
- Tjandra Mathilda (2008) Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Reward Sebagai Variable Moderating Pada Pt.Asian Agri Group.