

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

.2Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi pertama kali dikemukakan oleh Fritz Heider tahun 1958. Heider mengemukakan bahwa teori atribusi merupakan proses persepsi dan sebagai penelitian kausalitas. Dalam defenisi formalnya, atribusi merupakan tindakan untuk menafsirkan berbagai kejadian dan bagaimana hal tersebut berkaitan dengan pemikiran dan perilaku oleh setiap individu. Menurut (Suartana, 2010:181) mengemukakan teori atribusi adalah proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya.

Menurut (Robbins et all., 2014:177) mengemukakan bahwa ketika mengobservasikan perilaku tersebut disebabkan secara internal dan eksternal. Perilaku secara internal adalah perilaku yang berasal dalam diri seseorang atau individu. Sedangkan perilaku secara eksternal adalah perilaku yang terdapat dari luar pribadi seseorang seperti tindakan yang dilakukan disebabkan oleh situasi dan keadaan, sehingga dalam penelitian ini di mana kualitas seorang auditor tersebut dipengaruhi faktor dari dalam seperti kompetensi dan motivasi dan faktor dari luar yakni pengalaman kerja.

.2Kualitas Audit

Kualitas Audit adalah output atau hasil audit yang telah dilakukan berdasarkan ketentuan-ketentuan tertentu dan standar pengauditan yang menjadi pedoman bagi seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya. Audit merupakan proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif yang di kumpulkan atas pernyataan-pernyataan mengenai kegiatan dan kejadian ekonomi, yang bertujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut terhadap kriteria yang telah ditetapkan, dan serta menyampaikan pihak yang berkepentingan Auditor dalam proses mengaudit laporan memiliki peran penting, dimana laporan audit tersebut output dari proses audit. Laporan hasil audit berupa dokumen-dokumen yang diterbitkan kepada pihak berkepentingan dalam organisasi audit (Agoes, 2012).

Kualitas audit (*audit Quality*) merupakan penilaian oleh pasar dari kemungkinan bahwa auditor memberikan:

1. Penemuan atas pelanggaran dari sistem klien
2. Adanya pelanggaran dalam pencatatannya. Kemungkinan auditor akan melaporkann adanya pelaporan salah dideteksi dan diidentifikasi sebagai independensi auditor (Agoes, 2012).

Kualitas audit dapat disimpulkan bahwa kemungkinan (*probability*) dimana seorang auditor dalam memeriksa laporan keuangan menemukan adanya pelanggaran terjadi pada sistem akuntansi klien, sehingga untuk menghindari pelanggaran tersebut auditor harus mengikuti pedoman yang telah ditetapkan.

Kualitas audit banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu: (1) *Tenure* yaitu waktu yang digunakan auditor dalam melakukan proses audit (2) Banyaknya klien yang telah dilayani, (3) *Size* dan kesehatan keuangan klien, (4) Pihak ketiga yang melakukan review atas laporan audit (5) Independen auditor yang efisien, (6) *Level of audit fees* (7) Tingkat perencanaan kualitas audit (Djamil, 2010).

Kualitas audit bukan sesuatu yang dapat langsung dinikmati. Pandangan terhadap hasil audit yang baik selanjutnya berkaitan dengan nama auditor. Dalam hal ini identitas perusahaan merupakan karakteristik yang paling penting. Baik secara teori maupun empiris, kualitas seorang auditor biasanya diukur dengan menggunakan ukuran Kantor Akuntan Publik (Indriani, 2010).

Kualitas audit sebagai dasar penentuan di mana seorang auditor akan menemukan dan melaporkan kesalahan yang ada dalam sistem akuntansi klien. Adapun kemampuan dalam mendeteksi setiap pelanggaran yang terdapat dalam laporan keuangan perusahaan atau klien tergantung dari kompetensi dan keinginan untuk melaporkan pelanggaran tersebut tergantung dari independensi auditor (De Angelo, 2003).

2.3 Kompetensi

Standar umum pertama yang mengatakan bahwa audit wajib dilakukan oleh orang yang memiliki pengetahuan dan pemahaman bagi seorang auditor. Kompetensi sebagai dasar dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai auditor, yang dimana setiap tugas audit yang dilakukan perlu yang namanya pengetahuan mendasar tentang audit tersebut. Setiap auditor harus melaksanakan tugas auditnya secara profesional dengan prinsip kehati-hatian serta untuk memiliki sebuah tanggung jawab dalam mempertahankan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya dengan tujuan agar klien mendapatkan manfaat dari hasil jasa profesionalnya yang kompeten.

Kompetensi sebagai *skill* seseorang yang bergerak secara perlahan yang di mana pergerakannya melalui proses pengembangan diri atau proses pembelajaran sebelumnya. Variabel ini diukur dengan 10 pertanyaan dengan tiga indikator yaitu mutu personal, pengetahuan umum, keahlian khusus (Sukariah , 2009). Kompetensi sebagai suatu kemampuan yang cukup objektif yang dapat digunakan dalam melakukan proses audit. Pendapat Dreyfyus, mendefenisikan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang yang berkembang secara perlahan yang melalui proses study dari satu pengetahuan ke pengetahuan lainnya. Seorang auditor dalam mengaudit harus mempunyai mutu personal yang baik, pengetahuan yang memadai, serta keahlian khusus dalam bidangnya (Rai, 2008).

Auditor yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan audit berdasarkan hukum maka auditor memiliki hak dan kewenangan untuk menjalankan proses audit berdasarkan dari penugasa yang

telah diberikan oleh klien atau perusahaan. Akuntan publik wajib memiliki pengetahuan yang kompeten serta keahlian dalam profesi auditor yang diakui oleh umum, sehingga untuk menjadi seorang auditor yang profesional sehingga tidak sembarang orang boleh menjalankan proses audit. adapun indikator yang digunakan dalam menentukan instrumen pengukuran kompetensi yaitu. (1) Mutu Personal, (2) Pengetahuan Umum, (3) Keahlian Khusus (Sukaria,2009)

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kompetensi merupakan kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memustuskan sesuatu). Surat Keputusan Mendiknas Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Perguruan Tinggi mengemukakan “Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang harus dimiliki oleh seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melakukan tugasnya di bidang tertentu”. Kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang terdapat dalam diri seseorang sebagai dasar untuk melakukan suatu pekerjaan agar pekerjaan yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik (Jusup, 2014).

Kemahiran profesional berarti bahwa auditor dalam melakukan tugasnya harus dengan tekun dan cermat. Kecermatan tersebut meliputi dokumentasi audit, kecukupan bukti, serta ketetapan laporan audit. Secara profesional seorang auditor tidak diperbolehkan untuk bertindak ceroboh yang menimbulkan suatu kesalahan. Auditor harus mempunyai kualifikasi untuk memahami standar yang berlaku dan harus kompeten dalam melakukan sebuah pemeriksaan proses pengauditan. (Randal, 2012). Untuk mencapai keahlian sebagai auditor seseorang harus memperoleh pendidikan formal, dan pelatihan yang memadai. Kompetensi

terdapat tiga faktor yaitu (1) Pendidikan formal dalam hal ini terkait dengan bidang akuntansinya dalam suatu perguruan tinggi. (2) Pelatihan yang sifatnya praktis dan memiliki pengalaman dalam bidang auditing. (3) Pendidikan profesional. Disamping itu, kompetensi dapat diukur dengan tiga aspek yakni kemampuan untuk menguasai standar akuntansi dan auditing, memiliki wawasan tentang pemerintahan dan peningkatan keahlian (Efendi, 2010).

Kompetensi auditor sektor publik diatur dalam kode etik APIP yang terdapat dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Permenpan) No. PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Kode Etik APIP. Prinsip kompetensi menekankan auditor harus memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Auditor sektor publik wajib memiliki perilaku diantaranya, segala jenis tugas yang dilakukan harus sesuai dengan standar audit, selalu mengembangkan keahlian yang dimiliki, hasil yang dikerjakan harus efektif dan berkualitas dan menolak untuk menjalankan tugas apabila tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai.

2.4 Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah perpaduan dari apa yang diterima atau diperoleh dari suatu interaksi yang dilakukan secara berulang meliputi segala jenis bentuk keadaan, ide, peninderaan dan benda maupun alam Andini (2011). Pengalaman merupakan proses pembelajaran dan tingkah laku yang diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal Fransiska, 2013). Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan interaksi berulang yang telah dilalui dan diperoleh baik secara

langsung maupun tidak langsung, jadi dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, pengalaman menjadi poin yang sangat penting (Mulyadi, 2016).

Pengalaman kerja merupakan suatu hal mendasar yang harus dimiliki oleh seorang auditor untuk menjadikan auditor yang akan teknik audit. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor maka akan semakin baik pula tingkat kualitas audit yang akan dihasilkan. Pengalaman juga mampu membentuk auditor menjadi semakin lebih baik dalam melakukan proses auditnya dan mampu untuk menyelesaikan setiap hambatan dan kesalahan-kesalahan yang akan ditemukan. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi sosok yang sangat penting dimiliki auditor karena tanpa pengalaman yang tinggi seorang auditor akan kurang efektif dalam melaksanakan tugasnya dan akan sulit beradaptasi dengan keadaan dan situasi yang akan dihadapi. Pengalaman juga merupakan yang pernah dialami, dirasakan, ditanggung dan sebagainya. Persyaratan untuk menjadi auditor profesional yakni harus memiliki pendidikan yang memadai dalam bidang akuntansi pada khususnya dan pengetahuan umum pada umumnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Auditor yang semakin berpengalaman cenderung mempunyai keunggulan dan kreatifitas dalam mendeteksi, memahami dan mencari sebab dari suatu kesalahan/manipulasi oleh audit Suraida dalam (Eko Ferry Agriawan, 2014).

Menurut (Elisha, 2010:14) variabel pengalaman dapat diukur dengan menggunakan 3 indikator yakni: a) Lama bekerja, lama bekerja sebagai auditor menghasilkan struktur dalam proses penilaian auditor. Struktur ini menentukan

seleksi auditor, memahami dan bereaksi terhadap ruang lingkup tugas, b) Frekuensi pekerjaan pemeriksaan yang telah dilakukan, pengalaman seorang auditor dapat dilihat dari jumlah klien dan variasi jenis-jenis perusahaan yang telah diauditnya, c) Banyaknya pelatihan yang telah dilakukan, auditor yang memiliki banyak pelatihan tentunya akan semakin terlatih dalam setiap menangani masalah yang dihadapinya. Selain terlatih auditor dalam menangani kasus yang di auditnya dia akan semakin percaya diri dalam menangani masalah tersebut.

2.5 Motivasi

Motivasi merupakan hasrat yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan dan menuntun seseorang untuk mencapai target serta membantu seseorang dalam bertindak secara efektif dan membantu kita dalam hal membangun inisiatif untuk bertahan dalam menghadapi sebuah kegagalan. Motivasi yang paling ampuh adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang (suryani, 2004).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang membuat seseorang memulai untuk melakukan sebuah pekerjaan dan membuat kita bertindak dengan berbagai cara tertentu. Bermotivasi adalah kemauan untuk pergi kesuatu tempat, berdasarkan keinginan sendiri atau karna keadaan dan situasi tertentu agar dapat mencapai sesuatu yang di inginkan (Sri Lastanti, 2005).

Motivasi adalah kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang, yang mendorong pribadi seseorang untuk berbuat dan melakukan suatu tindakan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dalam membentuk good counrence. Motivasi membuat

seorang auditor semakin aktif dalam melakukan pekerjaannya kebanggaan atas apa yang telah tercapai sehingga menimbulkan rasa puas, (*satisfy*), dapat pula disebut motivasi (Puspta Sari, 2010).

Motivasi adalah alas dasar yang menjadi pendorong seseorang individu untuk bergerak dan mengarahkan kemampuannya demi melaksanakan sebuah tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Motivasi auditor dalam melaksanakan audit pada dasarnya adalah untuk melanjutkan usaha dan keberlangsungan bisnis yang menguntungkan, motivasi auditor juga bisa timbul diakibatkan karena yakin bahwa dia mampu melakukan komersial. Beberapa faktor motivasi yang dipertimbangkan auditor dalam bekerja yaitu adanya variasi tugas dan aktivitas, audit, dalam bekerja. Membagi motivasi menjadi dua bagian, yaitu diantaranya motivasi intrinsik dan ekstrinsik, motivasi intrinsik timbul karena adanya dorongan yang lebih kuat dalam pencapaian dari dalam diri sendiri, sehingga diharapkan memberikan dorongan yang lebih kuat terhadap pencapaian kerja, sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya dorongan dari pihak luar (Rai dan Deci , 2008). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu: (a) Tanggung Jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bidangnya, (b) Prestasi kerja, melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya, (c) Peluang untuk maju, keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, (d) Pengakuan atas kinerja, keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya dan (e) Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya.

Motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi atau psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif. Perilaku seseorang pada hakikatnya ditentukan oleh motivasi atau keinginan. Motivasi menjadi sangat penting dikarenakan motivasi merupakan hal yang mendorong perilaku manusia untuk mendukung dan menyalurkan tindakan seseorang supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari karya orang lain (Luthans, 2006).

Motivasi dalam pengauditan merupakan derajat seberapa besar dorongan yang dimiliki auditor untuk melaksanakan audit secara berkualitas. Motivasi auditor diukur dengan delapan item pertanyaan yang menggambarkan tingkat persepsi auditor terhadap seberapa besar motivasi yang dimilikinya untuk menjalankan proses audit dengan baik, yaitu tingkat aspirasi yang ingin diwujudkan melalui audit berkualitas, ketangguhan, keuletan dan konsistensi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi ini di adopsi dari penelitian sebelumnya dengan beberapa modifikasi. Responden diminta menjawab tentang bagaimana persepsi mereka, memilih diantara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai ke jawaban sangat tidak setuju (Suwandi, 2005).

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang terdapat dalam tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode Penelitian	Perbedaan
1	Hermawan Fajar Syukroni (2018)	Faktor yang mempengaruhi kualitas audit	Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit pada 11 KAP di wilayah Jawa Tengah dan DIY.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey.	Pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Motivasi
2	Septoni B. Siahaan, Arthur Simanjuntak (2018)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit di lingkungan pemerintah daerah	Independensi, objektivitas, integritas, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit.	Metode pada penelitian ini adalah dengan teknik pengambilan sampel menggunakan <i>purposive sampling</i> .	Kualitas audit belum dikatakan berpengaruh positif karena penelitian ini baru akan dilakukan
3	Heru Heryanto, Nur Laela,	Faktor-faktor yang mempengaruhi	Secara simultan variabel	Jenis penelitian ini	Variabel yang akan digunakan

	Riana Dewi (2019)	R hi kualitas audit	kompetensi, independensi, profesionalisme, pengalaman auditor, pengalaman auditor berpengaruh terhadap kualitas audit.	menggunakan metode kuantitatif.	pada penelitian ini belum bisa dikatakan berpengaruh terhadap kualitas audit
--	-------------------	------------------------	--	---------------------------------	--

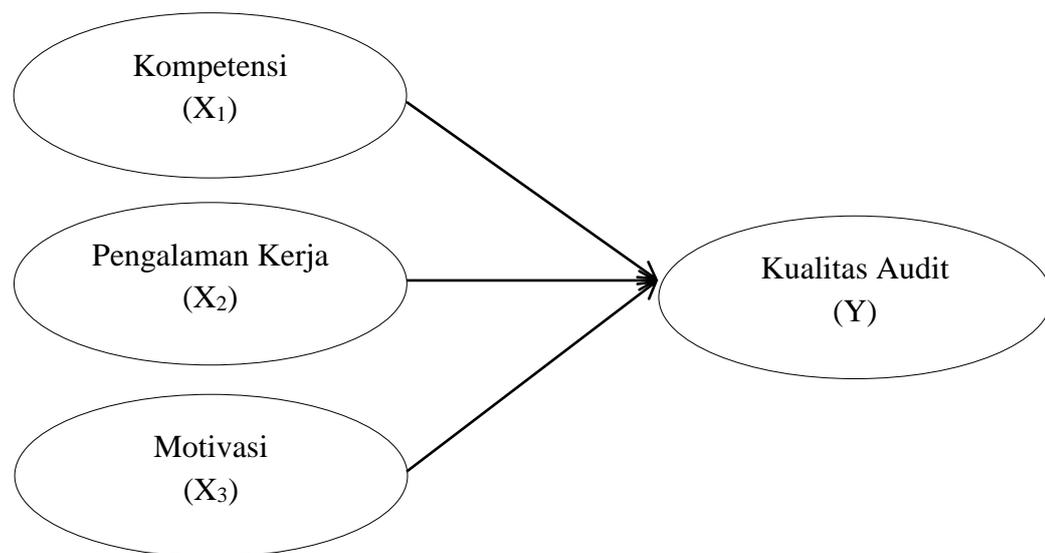
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode Penelitian	Perbedaan
4	Irwanti Bunga Nurjanah (2016)	Pengaruh kompetensi, etika, Independensi, pengalaman auditor, Spektipisme Profesional Auditor, Obektivitas dan Integritas terhadap Kualitas Audit	Variabel kompetensi, Independensi, Skeptisme Profesional, Objektivitas, Integritas, Etika dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas audit,	Metode pada penelitian ini adalah dengan teknik pengambilan sampel menggunakan <i>componience sampling</i> .	Pada penelitian ini baru akan menganalisis faktor yang mempengaruhi kualitas audit
5	Andri Agustina Y (2018)	Pengaruh kinerja karyawan dan independensi terhadap kualitas audit	Pengaruh kinerja karyawan dan independensi berpengaruh terhadap kualitas audit sebesar 13% Pengaruh kinerja terhadap kualitas audit sebesar 42% karena mampu mempertahankan	Metode penelitian ini yaitu Teknik pengumpulan data yaitu, observasi dengan kuesioner.	Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang akan mempengaruhi kualitas audit dan bukan hanya berdasarkan 2 faktor yaitu pengaruh kinerja karyawan dan independensi

			n independensi dalam melakukan pemeriksaan.		saja.
--	--	--	--	--	-------

.7 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, diantaranya variabel bebas yaitu, kompetensi, pengalaman kerja, motivasi dan kualitas audit. Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

.8 Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka konsep yang telah di uraikan maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap kualitas audit di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar.

H_2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar.

H_3 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kualitas audit di Kantor
Akuntan Publik Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survey, yaitu penelitian ini berkaitan dengan angka-angka dan dapat diukur untuk melihat apakah variable bebas dan variabel terikat berdasarkan data yang ada dan disertai dengan suatu analisa atau gambaran mengenai situasi dan kejadian yang ada.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung dan lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Makassar. Waktu penelitian dilakukan selama dua bulan yakni bulan Juli-Agustus 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014:81) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu.

Teknik *purposive sampling* merupakan teknik yang digunakan dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu dalam pengambilan sampel penelitian. Adapun kriteria-kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat Pendidikan Minimal S1
- b. Masa Bekerja Minimal 1 tahun
- c. Jabatan (Manager, Supervisor, Staf, Auditor Senior/Junior dan Partner)

1. Data Sampel Penelitian

Adapun gambaran sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Data Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jumlah Kuesioner yang disebar	55	100%
2.	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	20	36,36%
3.	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	35	63,64%

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan tabel 3.1 diatas memperlihatkan jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 55 kuesioner, kuesioner yang tidak kembali sebanyak 20 kuesioner. Sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 35 kuesioner.

2. Data Distribusi Sampel Penelitian

Adapun gambaran data distribusi sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Data Distribusi Sampel Penelitian

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Kuesioner dikirim	Kuesioner dikembalikan
1.	KAP Ardaniah Abbas	6	6
2.	KAP Bharata, Arifin, Muhajad & Sayuti	5	0
3.	KAP Drs. Ellya Noorsliyati & Rekan	6	6
4.	KAP Drs. Harly Weku & Priscilia	6	6
5.	KAP Masnawaty Sangkala, S.E.,M.Si.,Ph.D.,Ak.,CA.,CPA	5	5
6.	KAP Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo & Rekan	6	6
7.	KAP Usman dan Rekan	10	0
8.	KAP Yaniswar dan Rekan	6	6
	Total	55	35

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan tabel 3.2, memperlihatkan bahwa jumlah kuesioner yang dibagikan di KAP Ardaniah Abbas sebanyak 6 kuesioner dan kembali 6, KAP Bharata, Arifin, Muhajad & Sayuti sebanyak 5 dan kembali 0, KAP Drs. Ellya Noorsliyati & Rekan sebanyak 6 dan kembali 6, KAP Drs Harly Weku & Priscilia sebanyak 10 dan kembali 0, KAP Manaswati Sangkala sebanyak 5 kuesioner dan kembali 5, KAP Drs Thomas, Blasius, Widartoyo & Rekan sebanyak 6 kuesioner dan kembali 6, KAP Usman dan Rekan sebanyak 6 dan kembali 6, dan KAP Yaniswar dan Rekan sebanyak 6 kuesioner dan kembali 6.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis data

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama, yaitu auditor. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti (kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kualitas audit).

3.4.2 Sumber Data

Sumber data berasal dari skor total yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dikirim kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Makassar.

.5Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan yaitu kuesioner atau angket penelitian. Kuesioner adalah kumpulan pertanyaan yang dirumuskan untuk mencatat jawaban dari para responden (Sekaran, 2006). Data penelitian ini dikumpulkan secara langsung yakni dengan mengantarkan kuesioner penelitian langsung ke tempat para auditor bekerja yaitu di Kantor Akuntan Publik. Waktu yang digunakan dalam pengembalian kuesioner yaitu beberapa minggu setelah pengantaran kuesioner dilakukan. Batas waktu pengembalian ditentukan oleh kesepakatan antara responden dan peneliti. Metode ini dilakukan karna jarak tempuh objek penelitian masih berada dalam jangkauan peneliti.

.6Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

a) Kompetensi (X1)

Kompetensi merupakan pengetahuan dan kemampuan mendasar yang harus dimiliki oleh seorang auditor dalam menjalankan tugasnya.

b) Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja merupakan suatu proses interaksi dan pembelajaran yang berulang yang dialami oleh seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung.

c) Motivasi (X3)

Motivasi merupakan alas dasar seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan cara-cara tertentu.

.7Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa instrumen penelitian merupakan media yang digunakan untuk mengukur keadaan suatu fenomena umum yang akan diamati.

Instrumen penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa Skala *Likert* berguna untuk mengukur perilaku atau sikap seseorang tentang suatu fenomena sosial. Adapun jenis intrumen dalam penelitian ini yaitu : a) SS : Sangat Setuju dengan skor 5. b) S : Setuju dengan skor 4. c) N : Netral dengan skor 3. d) TS : Tidak Setuju dengan skor 2. e) ST : Sangat Tidak Setuju dengan skor 1.

.8Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Iqbal Hasan (2001) menjelaskan bahwa statistika deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistika deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan. Dengan kata statistika deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan.

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang akan diukur. Menurut Ghazali (2015) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk melihat apakah variabel yang akan digunakan sebagai kuesioner sudah sesuai atau tidak. Reliabelnya suatu kuesioner ketika kuesioner tersebut telah diuji maka akan menghasilkan hasil yang sama. Menurut Sugiyono (2014) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui berapa banyak penyimpangan yang terjadi pada data yang di gunakan untuk penelitian. Untuk menguji penyimpangan tersebut menggunakan beberapa asumsi yaitu, uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang di gunakan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi terdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik apabila variabel terikat dan variabel bebas terdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Ghozali, 2011). Salah

satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov- Smimov dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka data residual terdistribusi tidak normal. Hal ini berlaku sebaliknya, yaitu jika nilai Asymp. Sig(2-tailed) $> 0,05$ maka data residual terdistribusi normal (Ghozali,2011:160).

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antara variabel independen. Model regresi yang benar harusnya tidak terdapat korelasi atau hubungan antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 (Ghozali, 2011:106).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidasmamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas jikalau tidak tetap maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang menghindari atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

.8.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Seluruh pengujian dan analisis ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program for Spesial Science*). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Menurut Sugiyono (2016:277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut::

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kualitas Audit
a	= Nilai Intercept (konstan)
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Regresi
X ₁	= Kompetensi
X ₂	= Pengalaman Kerja
X ₃	= Motivasi
e	= Error

3.8.4.1 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011). Nilai

Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

3.8.4.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel independen (X) benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005).

3.8.4.3 Uji Statistik F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H_1 :Variabel-variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan sampel yaitu akuntan publik (auditor) yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Makassar dengan kriteria baik KAP skala kecil maupun menengah. Auditor yang berpartisipasi dalam penelitian ini meliputi auditor senior dan auditor junior yang melaksanakan pekerjaan di bidang *auditing*.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung seperti mendatangi responden yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di wilayah Kota Makassar. Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilaksanakan mulai tanggal 26 Juni 2020 hingga 26 Agustus 2020. Adapun kuesioner yang disebar adalah sebanyak 55 buah kuesioner. Jumlah KAP yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 8 KAP dari keseluruhan KAP yang berada di wilayah Makassar. Dari 55 kuesioner yang disebar jumlah yang kembali adalah sebanyak 35 kuesioner atau 100%. Kuesioner yang tidak kembali dikarenakan penyebaran dan waktunya kurang tepat dimana para auditor sedang melakukan banyak pekerjaan sehingga ada kuesioner yang tidak kembali.

1. Karakteristik Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Makassar. Berikut adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pengalaman kerja sebagai auditor dan jabatan.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Hasil Uji Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	19	52,8
2	Perempuan	16	44.4
Jumlah		35	100

Sumber: Data yang diolah 2020

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 16 orang atau 44,4% responden perempuan, dan 19 orang atau 52,8% responden berjenis kelamin laki-laki.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Hasil Uji Deskripsi Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase
1	<25	19	52,8
2	26-35	9	25
3	36-45	3	8,3
4	46-55	4	11,1
Jumlah		35	100

Sumber: Data yang diolah 2020

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada akuntan publik mayoritas berumur <25 tahun sebesar 52, 8% atau 19 orang, selanjutnya yaitu berusia 26-35 tahun sebesar 25,0% atau 9 orang, selanjutnya umur 46-55 sebesar 11,1% atau 4 orang, sisanya yaitu berusia 36-45 sebesar 8,3% atau 3 orang.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 4.3 menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja.

Tabel 4.3 Hasil Uji Deskripsi Pengalaman Kerja

No	Masa Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1	>1 Tahun	14	38,9
2	1-3 Tahun	11	30,6
3	3-5 Tahun	5	13,9
4	5> Tahun	5	13,9
Jumlah		35	100

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38,9% atau 14 orang memiliki pengalaman kerja sebagai auditor dibawah 1 tahun. Responden yang memiliki pengalaman kerja sebagai auditor antara 1-3 tahun sebanyak 11 orang atau 30,6%. Selanjutnya responden yang telah bekerja antara 3-5 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 13,9%, selebihnya adalah auditor yang bekerja 5 tahun lebih adalah sebanyak 5 orang atau 13,9%.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan Terakhir

Hasil uji deskripsi responden berdasarkan jabatan terakhir disajikan dalam Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4 Hasil Uji Deskripsi Berdasarkan Jabatan Terakhir

No	Jabatan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
1	Auditor Junior	24	66,7
2	Auditor Senior	6	16,7
3	Supervisor	3	8,3
4	Manager	2	5,6
Jumlah		35	100

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas diperoleh informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 24 orang atau sekitar 66,7% menduduki jabatan sebagai auditor junior. Responden yang menduduki jabatan sebagai auditor senior adalah sebanyak 6 orang atau sebesar 16,7%. Responden yang memegang jabatan sebagai supervisor sebanyak 3 orang atau sebesar 8,3%, sisanya menduduki jabatan sebagai manager sebanyak 2 orang atau sebesar 5,6%

.1.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Keabsahan Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Kompetensi (K),

Pengalaman Kerja (PK), Motivasi (M) dan Kualitas Audit (K), dengan 35 responden.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompetensi

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1. (K1)	,649**	,000	Valid
2. (K2)	,747**	,000	Valid
3. (K3)	,639**	,000	Valid
4. (K4)	,398	,014	Valid
5. (K5)	,393*	,019	Valid
6. (K6)	,769**	,000	Valid
7. (K7)	,494**	,003	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Tabel 4.5 Menunjukkan variabel Kompetensi mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil 0,05.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1. (PK1)	,554**	0,001	Valid
2. (PK2)	,337*	0,048	Valid
3. (PK3)	,368*	0,030	Valid
4. (PK4)	,503**	0,002	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Tabel 4.6 Menunjukkan variabel Pengalaman Kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil 0,05.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1. (M1)	,759**	0,000	Valid
2. (M2)	,623**	0,000	Valid
3. (M3)	,684**	0,000	Valid
4. (M4)	,656**	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Tabel 4.7 Menunjukkan variabel Motivasi mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil 0,05.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kualitas Audit

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1. (K1)	,656**	0,000	Valid
2. (K2)	,717**	0,000	Valid
3. (K3)	,728**	0,000	Valid
4. (K4)	,732**	0,000	Valid
5. (K5)	,655**	0,000	Valid
6. (K6)	,460**	0,005	Valid

Sumber: Data yang diolah 2020

Tabel 4.8 Menunjukkan variabel Motivasi mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil 0,05.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,6. Tabel 4.11 Menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk 4 variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,681	Reliabel
Pengalamn Kerja	0,672	Reliabel
Motivasi	0,687	Reliabel
Kualitas Audit	0,696	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Tabel 4.9 Menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel Kompetensi sebesar 0,681, Pengalaman kerja sebesar 0,672, Motivasi sebesar 0,687 dan variabel Kualitas Audit sebesar 0,696. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antara variabel independen.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas

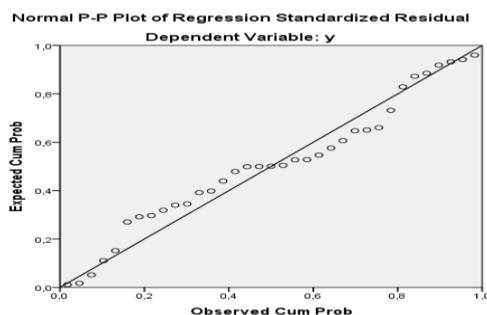
Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	td. Error			Tolerance	VIF
(Constant)	-1,470	3,422	-0,429	0,671		
X1	0,802	0,086	9,367	0,000	0,989	1,011
X2	-0,177	0,077	-2,290	0,029	0,995	1,005
X3	0,504	0,173	2,904	0,007	0,990	1,010

Sumber: Pengolahan data SPSS 2020

Pada tabel 4.10, bahwa nilai tolerance pada program variabel Kompetensi sebesar 0,989, Pengalaman Kerja sebesar 0,995 dan Motivasi sebesar 0,990 yang berarti semua nilai tolerance pada variabel $X > 0,10$. Dan melihat dari nilai VIF, semua variabel X menunjukkan nilai $VIF < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal dan mendekati normal.



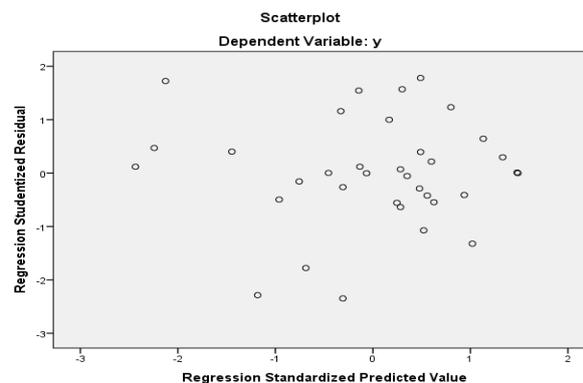
Sumber: Pengolahan Data *SPSS 2020*

Gambar 4.1 Grafik *P-Plot*

Gambar 4.1 Memperlihatkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas.



Sumber: Pengolahan data *SPSS 2020*

Gambar 4.2 Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 4.2 Grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kualitas audit berdasarkan

variabel yang mempengaruhinya yaitu kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi.

3. Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri atas tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk mengetahui pola hubungan antar variabel, maka akan diuji tiga hipotesis yang telah diajukan sebelumnya menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	td. Error		
(Constant)	-1,470	3,422	-0,429	0.671
X ₁	0,802	0,086	9,367	0,000
X ₂	-0,177	0,077	-2,290	0,029
X ₃	0,504	0,173	2,904	0,007

Sumber: Pengolahan data SPSS 2020

Rumus yang didapatkan dari hasil pengujian:

$$Y = -1,470 + 0,802X_1 - 0,177X_2 + 0,504X_3 + e$$

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 4.11 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Koefisien Konstanta sebesar -1,470 dengan nilai negatif, ini dapat diartikan bahwa Y (kualitas audit) akan bernilai -1,470 kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi masing-masing 0.
- b) Variabel kompetensi memiliki koefisien positif sebesar 0,802. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen

variabel kompetensi dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menurunkan kualitas audit sebesar 0,802 (80,2%).

- c) Variabel pengalaman kerja memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,177. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen variabel pengalaman kerja, dengan asumsi variabel lain tetap maka akan meningkatkan kualitas audit sebesar, 0,177 atau 17,7%.
- d) Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,504. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen variabel motivasi, dengan asumsi variabel lain tetap maka akan meningkatkan kualitas audit sebesar, 0,504 atau 50,4%.

1. Uji-t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk meneliti pengaruh apakah kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kualitas audit di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak (Ghazali, 2013).

Tabel 4. 12 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	td. Error		
(Constant)	-1,470	3,422	-0,429	0.671
X ₁	0,802	0,086	9,367	0,000
X ₂	-0,177	0,077	-2,290	0,029
X ₃	0,504	0,173	2,904	0,007

Sumber: Pengolahan data SPSS 2020

1) Uji Hipotesis 1 : Pengaruh kompetensi terhadap kualitas audit

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 4.12, variabel Kompetensi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai t_{hitung} positif 9,367, sehingga variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit dan dapat dikatakan semakin tinggi kompetensi seorang auditor maka dapat meningkatkan kualitas audit.

2) Uji Hipotesis 2 : Pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas audit

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.12, variabel Kompetensi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai t_{hitung} negatif 2,290, sehingga variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit dan dapat dikatakan semakin tinggi pengalaman seorang auditor maka semakin baik pekerjaannya.

3) Uji Hipotesis 3 : Pengaruh motivasi terhadap kualitas audit

Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel 4.12, variabel Kompetensi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai t_{hitung} positif 2,904. Sehingga variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit dan dapat dikatakan semakin tinggi kompetensi seorang auditor maka dapat meningkatkan kualitas audit.

2. Hasil Uji Koefisien determinasi

Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
1	0,878 ^a	0,771	0,749	1,47144

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Hasil Analisis Uji Koefisien berganda tersebut dapat terlihat dari adjusted R Square sebesar 0,749 menunjukkan bahwa kualitas audit diperjelas

oleh 3 variabel yaitu kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi sebesar 74,9% sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

.3Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi terhadap kualitas audit

Kompetensi merupakan sebagai aspek pribadi dari seseorang ini mencakup sifat, motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Variabel kompetensi diperoleh tingkat signifikan kompetensi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dengan demikian pengaruh kompetensi terhadap kualitas audit adalah signifikan. Hal ini menunjukkan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh auditor akan menunjang kualitas audit yang mereka hasilkan. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki auditor maka semakin tinggi pula tingkat kualitas audit yang mereka hasilkan. Hasil penelitian ini mendukung yang dilakukan oleh Septoni B. Siahaan, Arthur Simanjuntak (2018). Bahwa pengalaman dan pengetahuan merupakan faktor yang paling berkaitan dengan pemberi opini audit.

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas audit

Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini ditunjukkan oleh variabel pengalaman kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan searah antara pengalaman dengan pelaksanaan kualitas

audit, yang berarti semakin tinggi atau semakin banyak pengalaman auditor akan semakin baik kualitas audit yang dihasilkan, auditor yang berpengalaman akan semakin baik kualitas audit yang di dihasilkan. Auditor yang berpengalaman cenderung lebih ahli dan memiliki pemahaman yang lebih baik dalam pemeriksaan laporan keuangan. Pentingnya pengalaman ini, pemerintah menyaratkan pengalaman auditor harus setidaknya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik untuk mendapatkan izin praktik dalam profesi akuntan publik. Pelatihan seorang auditor juga mencakup kesadaran untuk terus-menerus mengikuti perkembangan dalam bisnis dan profesinya guna meningkatkan kualitas audit. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Heru Heryanto, Nur Laela, Riana R Dewi (2019). Yang menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan pengalaman kerja auditor terhadap kualitas audit.

3. Pengaruh motivasi terhadap kualitas audit

Motivasi merupakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sarana, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegiatan dan fustasi. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini ditunjukkan oleh variabel motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi kualitas audit yang dihasilkan. Hal ini didukung oleh Luthanks (2006) bahwa motivasi untuk berprestasi jika seseorang ingin melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari karya

orang lain. Artinya jika dikaitkan dengan audit maka motivasi yang terjadi dapat meningkatkan kualitas audit yang dihasilkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan mengenai pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil mendukung semua hipotesis yang diajukan, adapun penjelesan rinciannya yaitu sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi berdasarkan hasil tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 9,367. Maka dapat simpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar.
2. Variabel pengalaman kerja berdasarkan hasil tingkat signifikansi 0,029 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung -2,290. Maka dapat simpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar.
3. Variabel motivasi berdasarkan hasil tingkat signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 2,904. Maka dapat simpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar.

5.2 Saran

Penelitian kedepannya diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas, berikut beberapa masukan yang disarankan oleh peneliti:

1. Auditor

Berdasarkan simpulan diatas maka disarankan kepada auditor agar lebih bisa meningkatkan kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi agar kualitas audit yang di hasilkan meningkat. Kemudian auditor juga disarankan untuk menanamkan rasa percaya diri di dalam diri untuk dapat menambah semangat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja oleh auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Makassar.

2. Peneliti Selanjutnya

Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja auditor seperti independensi, profesi, skeptisme profesional dimana auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya. Peneliti selanjutnya juga dapat mengumpulkan data dengan cara wawancara dari beberapa auditor yang menjadi responden penelitian agar bisa mendapatkan data yang lebih nyata untuk mendukung hasil penelitian ini.

