

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA PADA  
KUALITAS AUDIT DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
PEMODERASI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN TABANAN**

**I Made Agus Adi Saputra<sup>1</sup>  
I.G.A Made Asri Dwija Putri<sup>2</sup>  
A.A.N.B.Dwirandra<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
Email : agusabiy@yahoo.co.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji kualitas audit, khususnya inspektorat Kabupaten Tabanan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kemampuan motivasi memoderasi pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja pada kualitas audit, dan untuk menentukan peran motivasi dalam memperkuat pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja pada kualitas audit. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai inspektorat kabupaten tabanan yang pernah bertugas sebagai ketua tim dalam pemeriksaan, yaitu sebanyak 35 orang. Pemilihan responden didasarkan pada teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan *moderated regression analysis (MRA)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi menurunkan pengaruh kompetensi pada kualitas audit sementara motivasi tidak terbukti memoderasi pengaruh pengalaman kerja pada kualitas audit.

**Kata Kunci** : kualitas audit, kompetensi, pengalaman kerja, motivasi

**ABSTRACT**

This study was conducted to test the quality of the audit, particularly the inspectorate Tabanan. The research objective was to determine the ability of the competence and motivation of moderating influence on the quality of audit work experience, and to determine the role of motivation in strengthening the influence of competence and work experience in audit quality. The population in this study were employees of the district inspectorate tabanan who had served as chairman of the inspection team, as many as 35 people. The selection of respondents is based on sampling techniques saturated. This study uses a moderated regression analysis (MRA) The results of the study showed that motivation to reduce the influence of competence on audit quality while moderating influence motivation is not proven work experience in audit quality.

**Keywords**: audit quality, competence, work experience, motivation

**PENDAHULUAN**

Pengawasan intern dalam suatu organisasi melalui audit internal mutlak dilaksanakan guna membantu pimpinan daerah dalam hal ini Bupati/Walikota/Gubernur/Menteri/Presiden meyakinkan pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan

audit dilaksanakan melalui pengidentifikasian, analisis serta evaluasi masalah yang dilakukan secara independen, objektif dan profesional untuk menilai dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi dengan kriteria yang telah ditetapkan. Audit intern dilaksanakan oleh pihak intern organisasi yang bersangkutan (auditi). Audit intern untuk pemerintah daerah dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada inspektorat daerah yang bersangkutan, sedangkan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) melakukan pengawasan internal untuk organisasi kementerian negara.

Inspektorat daerah sebagai unit pelaksana pemeriksaan / audit intern terhadap pemerintah daerah memiliki tugas untuk melaksanakan perencanaan program, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan, pemeriksaan, pengujian dan penilaian tugas pemeriksaan pemerintah daerah seperti yang tertuang dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 64 tahun 2007 sehingga kualitas audit yang dihasilkan oleh APIP dapat membantu pencapaian tujuan organisasi. Inspektorat Kabupaten Tabanan sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tabanan secara yuridis sesuai dengan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Tabanan Nomor 23 Tahun 2010 Pasal 33 maka tugas pokok Inspektorat Daerah adalah membantu Bupati Tabanan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang pembinaan dan pengawasan internal sehingga pelaksanaan tugas aparatur Pemerintah Kabupaten Tabanan tidak menyimpang dari peraturan yang berlaku.

APIP Inspektorat Kabupaten Tabanan sebagai auditor intern saat ini menjadi sorotan terkait lemahnya kualitas audit yang dihasilkan yang dilihat dari

adanya temuan audit yang tidak terdeteksi oleh APIP Inspektorat Kabupaten Tabanan. Temuan audit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai auditor eksternal, menyebabkan hasil pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Pemerintah Kabupaten Tabanan untuk tahun buku 2012 memperoleh opini *disclaimer*. Temuan Pemeriksaan Inspektorat Daerah Kabupaten Tabanan pada tahun 2013 sejumlah 100 (seratus) temuan dengan nilai Rp. 97.932.845,00. Temuan Pemeriksaan BPK RI terdiri dari 10 (sepuluh) temuan atas Sistem Pengendalian Intern dan 14 (empat belas) temuan Kepatuhan senilai Rp. 2.140.418.029,00. Berdasarkan perbandingan Temuan Pemeriksaan BPK RI dan Inspektorat Kabupaten Tabanan terhadap LKPD T.A 2012 dapat disimpulkan Secara kuantitas jumlah temuan Inspektorat Kabupaten Tabanan tinggi namun nilai temuan kerugian Negara/daerah yang ditemukan oleh Inspektorat Kabupaten Tabanan masih rendah. Hal itu menunjukkan bahwa masih rendahnya kualitas audit yang dilakukan oleh auditor internal dalam hal ini APIP Inspektorat Kabupaten Tabanan.

Rendahnya kualitas audit diduga berhubungan dengan lemahnya kompetensi dan pengalaman kerja Auditor itu sendiri karna terbukti berdasarkan data kepegawaian Inspektorat Kabupaten Tabanan sampai dengan saat ini, jabatan fungsional auditor yang bersertifikat baru 10 orang Tidak mengherankan jika pelaksanaan audit di lapangan kualitas hasil auditnya belum memadai. Bahkan lebih jauh lagi dalam beberapa pelaksanaan audit di lapangan juga mengikut sertakan pegawai yang tidak mempunyai latar belakang atau pendidikan di bidang audit dan seringkali mutasi dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tabanan akibat

adanya pengembangan potensi bagi pegawai dalam hal ini mutasi dari dan ke Inspektorat sehingga menyebabkan pegawai yang berpengalaman tergantikan oleh yang kurang berpengalaman. Kondisi demikian mengakibatkan penyelesaian atas target jumlah obyek audit menjadi prioritas utama dibandingkan upaya untuk mengejar kualitas hasil audit yang lebih baik.

Pengukuran kualitas audit atas laporan keuangan, khususnya yang dilakukan oleh APIP berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/05/M.PAN/03/2008 wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang tertuang dalam Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2007. Kompetensi APIP telah diatur dalam SPKN yang menyatakan “Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kecakapan profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan”. Berdasarkan hal tersebut, disimpulkan bahwa pemeriksa dalam melakukan pemeriksaan harus memiliki pengetahuan, keahlian serta pengalaman yang cukup oleh karena itu mutasi diinspektorat harus mempertimbangkan hal itu sehingga aparat yang memiliki kompetensi, keahlian serta pengalaman yang memadai dapat dipertahankan.

Auditor yang kompetensi memiliki keahlian dan keterampilan yang cukup dalam melaksanakan audit serta secara hukum memiliki kewenangan dan hak untuk melaksanakan audit berdasarkan penugasan atau dasar hukum pendirian organisasi. Seorang auditor wajib memiliki kemahiran atau keterampilan profesi auditor yang diakui umum, sehingga tidak semua orang boleh dan bisa melaksanakan audit.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kualitas audit adalah pengalaman auditor dan fakta yang ada seringnya mutasi di Inspektorat Kabupaten Tabanan mengakibatkan aparat yang berpengalaman tergantikan oleh yang kurang berpengalaman. *Expectation Gap* pada auditor terjadi karena pengetahuan yang dimiliki hanya sebatas pada bangku kuliah serta kurangnya pengalaman kerja (Rahmawati dan Winarna, 2002). Pengalaman kerja dapat memperluas dan memperdalam kemampuan kerja, sehingga lamanya tingkat pengalaman yang dimiliki pemeriksa dalam tugasnya melaksanakan pemeriksaan, berkaitan dengan kemampuan dalam menghasilkan kualitas hasil pemeriksaan (Mulyadi,2002).

Para peneliti sebelumnya telah banyak melakukan penelitian-penelitian yang mengangkat topik tentang kompetensi dan pengalaman kerja diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Lauw dkk. (2012), Nugraha (2012) dan Ardini (2010) yang menemukan hasil bahwa kualitas audit dipengaruhi oleh faktor kompetensi yang dimiliki auditor. Dilain pihak, penelitian yang dilakukan oleh Liana (2014) dan Affandi (2013) menemukan hasil yang berbeda yang mana kualitas audit tidak dipengaruhi oleh bahwa kompetensi auditor. Hasil penelitian Sembiring (2012), Martini (2011) serta Sukriah dkk. (2009) menyatakan bahwa kualitas audit dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Hasil penelitian ini kontradiktif dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Harvita (2012) menemukan hasil yang berbeda dimana pengalaman kerja tidak mempengaruhi kualitas audit.

Ketidakkonsistenan penelitian terdahulu menyebabkan penelitian tentang Kualitas Audit ini semakin menarik untuk dikaji dan diteliti kembali khususnya faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas audit aparat

Inspektorat Kabupaten Tabanan. Motivasi diduga dapat memoderasi pengaruh antara kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas audit karena tanpa adanya motivasi tidak bisa menjamin audit yang dilakukan akan benar-benar terlaksana dengan baik. Adanya motivasi akan menyebabkan seseorang memiliki semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar yang ada (Goleman, 2001). Motivasi dapat mendorong aparat inspektorat dalam melaksanakan audit yang sesuai dengan standar serta memiliki inisiatif dan semangat yang tinggi. Hal ini didukung dari hasil penelitian Ardini (2010) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kualitas audit. Berdasarkan uraian diatas peneliti termotivasi untuk melakukan pengujian kembali tentang pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja pada kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Tabanan dengan motivasi sebagai variabel pemoderasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan motivasi memoderasi pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja pada kualitas audit. Berdasarkan tujuan tersebut diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam meningkatkan kualitas audit demi tercapainya peran dan fungsi pengawasan internal Pemerintah daerah serta dapat memberikan bukti empiris khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja pada kualitas audit dengan motivasi sebagai variabel pemoderasi pada Inspektorat Kabupaten Tabanan.

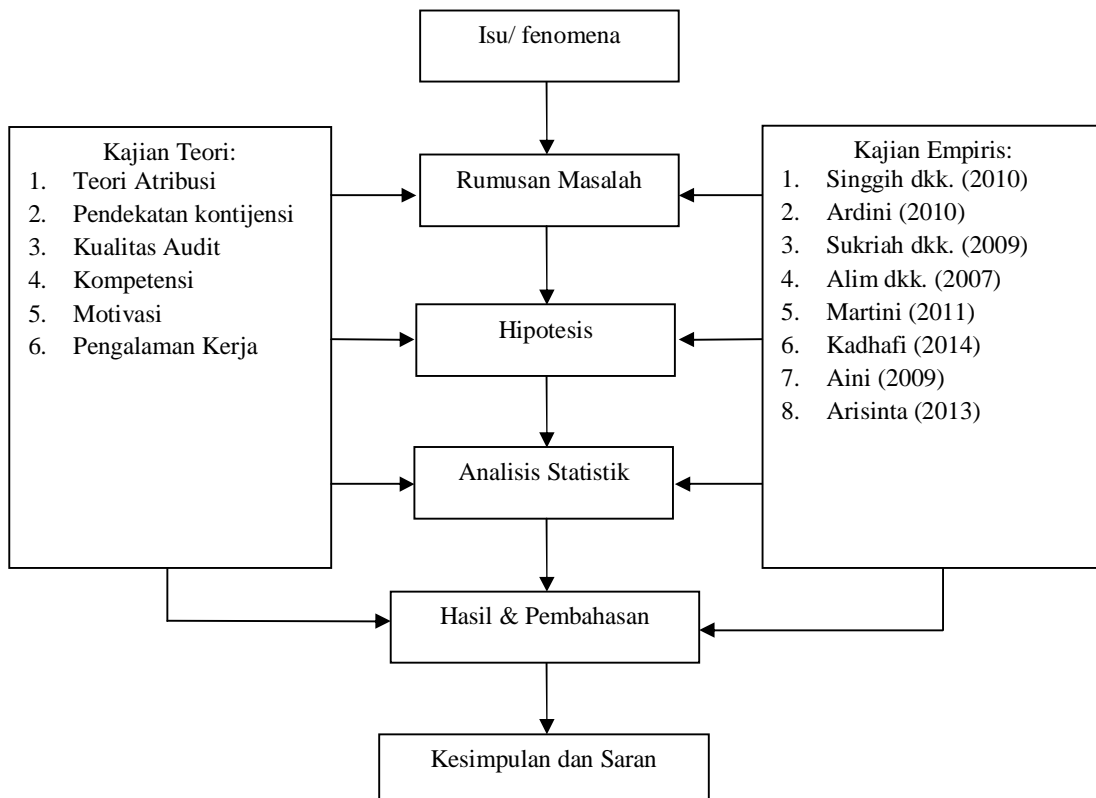
## **KAJIAN PUSTAKA**

Teori atribusi dalam penelitian ini dapat menjelaskan faktor internal pemeriksa khususnya karakteristik personal dalam hal ini auditor, diantaranya motivasi, kompetensi, serta pengalaman kerja terhadap kualitas audit. Karakteristik personal seorang auditor mendorong seseorang melakukan suatu aktifitas sehingga menjadi salah satu faktor penentu terhadap kualitas audit yang akan dilakukan. Pendekatan kontijensi akan digunakan untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, variabel motivasi diduga merupakan faktor konflik yang memiliki efek kontijensi yang mampu memoderasi pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas audit.

Kualitas audit berhubungan dengan empat hal diantaranya (a) lamanya waktu pemeriksaan auditor terhadap audit, (b) jumlah klien, (c) kesehatan keuangan auditi, serta (d) *review* oleh pihak ketiga (Deis dan Giroux, 1992; Lowenshon *et al.*, 2005). Kualitas audit dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kompetensi (Alim dkk., 2007; Ardini, 2010; Arisinta, 2013), pengalaman kerja (Mulyadi, 2002; Sukriah dkk., 2009; Singgih dkk., 2010; Martini, 2011; Nugraha, 2012; Ayuningtyas, 2012).

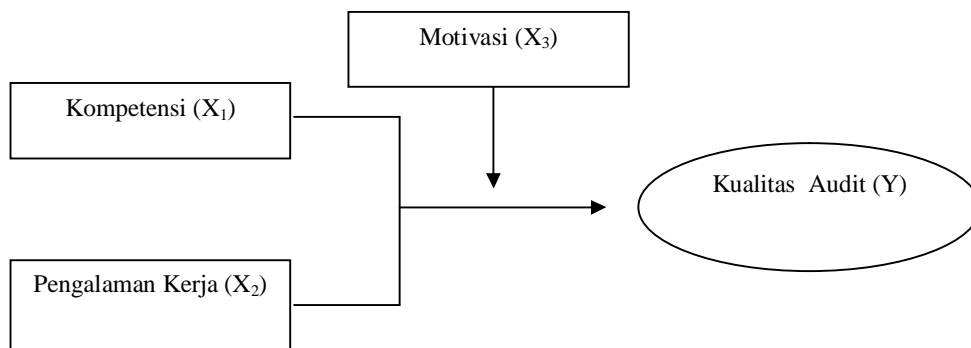
## **Konsep Dan Hipotesis Penelitian**

Rerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut :



**Gambar 1 Rerangka Berfikir**

Konsep hubungan antar variable dalam penelitian ini sebagaimana tersaji dalam Gambar 2.



**Gambar 2 Konsep Penelitian**



### **Motivasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi pada Kualitas Audit**

Kompetensi auditor yang dilihat melalui pemahaman akan entitas yang diaudit serta kemampuan dalam *tim working* dan menganalisis permasalahan akan mempengaruhi kualitas audit yang dihasilkan (Alim dkk., 2007; Lauw dkk., 2012; Nugraha, 2012; Ardini, 2010). Hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit ditemukan oleh Liana (2014) dan Affandi (2013).

Motivasi yang merupakan kekuatan pendorong individu yang berasal dari dalam diri individu sendiri dalam mencapai sasaran kepuasan kerja. Dengan kata lain, pengaruh kompetensi akan baik pada kualitas audit apabila terdapat kekuatan pendorong dalam diri auditor yang disebut motivasi.

H<sub>1</sub>: motivasi memperkuat pengaruh kompetensi pada kualitas audit

### **Motivasi Memoderasi Pengaruh Pengalaman Kerja pada Kualitas Audit**

Pengalaman kerja mampu memperdalam kemampuan kerja (Mulyadi, 2002), dan mampu mempengaruhi serta memaksimalkan kualitas hasil pemeriksaan (Sembiring, 2012; Martini, 2011; Sukriah dkk., 2009). Hasil yang berbeda ditemukan oleh Harvita (2012) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak mempengaruhi kualitas audit. Motivasi mempengaruhi kualitas audit (Ardini, 2010). Pengalaman kerja akan baik pengaruhnya pada kualitas audit ketika ada kekuatan pendorong dalam diri auditor yang disebut motivasi.

H<sub>2</sub>: Motivasi memperkuat pengaruh pengalaman kerja pada kualitas audit

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian adalah Inspektorat Kabupaten Tabanan. Pemilihan lokasi ini dilakukan karena kurang maksimalnya audit yang dilakukan oleh auditor internal dalam hal ini Inspektorat Kabupaten Tabanan yang mengakibatkan opini BPK RI terhadap LKPD Kabupaten Tabanan tahun 2012 disclaimer.

Penelitian ini menggunakan 35 orang aparat Inspektorat Kabupaten Tabanan yang ikut dalam tugas pemeriksaan sebagai populasi penelitian, terdiri dari 4 IRBAN orang dan 31 auditor pemeriksa. Responden penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan yang pernah bertugas sebagai ketua tim dalam pemeriksaan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus).

Variabel-variabel yang dianalisis sesuai dengan masalah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

### 1) Kualitas audit

Arens and Loebbecke (2000) menyatakan Audit adalah kegiatan mengumpulkan dan mengevaluasi dari bukti-bukti mengenai informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sedangkan, kualitas audit merupakan ketaatan pada standar profesi dan perikatan kontrak selama audit berlangsung (Lowenshon *et al.*, 2005). Kualitas Audit diukur dengan 10 butir pernyataan.

### 2) Kompetensi

Kompetensi auditor adalah kemampuan pemeriksa dalam mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya dalam melaksanakan

pemeriksaan atau audit sehingga pemeriksa dapat melakukan audit dengan teliti, cermat dan obyektif. Kompetensi diukur dengan menggunakan 12 item pernyataan.

### 3) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam pengauditan merupakan pengalaman auditor dalam melakukan audit yang dilihat dari segi lamanya bekerja sebagai auditor dan banyaknya tugas pemeriksaan yang telah dilakukan. Pengalaman kerja auditor diukur dengan menggunakan delapan item pernyataan.

### 4) Motivasi

Motivasi dalam pengauditan merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi auditor diukur dengan menggunakan delapan item pernyataan

Kuesioner yang disebarkan kepada responden berbentuk skala bertingkat (skala Likert) dengan lima alternatif jawaban dan pemberian skor pada setiap alternatif jawaban. Pemilihan skala lima poin dikarenakan skala ini paling umum dipergunakan dalam penelitian dan memiliki indeks validitas, reliabilitas, kekuatan diskriminasi, serta stabilitasnya yang cukup baik. Kemudian, data dari kuesioner akan dikonversi menggunakan *Method of Successive Interval* menjadi data kuantitatif. Sebelum data diolah akan dilakukan pengujian asumsi klasik, reliabilitas dan validitas. Pengujian data ini dilakukan untuk menguji kesahihan nilai parameter yang dihasilkan oleh model. Berikut ini adalah model persamaan regresi yang digunakan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1 X_3 + \beta_5 X_2 X_3 + \varepsilon \quad \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

Y = variabel Kualitas audit

X<sub>1</sub> = variabel Kompetensi

X<sub>2</sub> = variabel Pengalaman Kerja

X<sub>3</sub> = variabel Motivasi

α = konstan

β<sub>1</sub> - β<sub>5</sub> = koefisien regresi

X<sub>1</sub>X<sub>3</sub> = interaksi antara Kompetensi dengan Motivasi

X<sub>2</sub>X<sub>3</sub> = interaksi antara Pengalaman Kerja dengan Motivasi

ε = error

Tahap pertama pengujian dilaksanakan uji F guna melihat kelayakan model yang digunakan dalam uji regresi. Setelah model dinyatakan layak, langkah selanjutnya melaksanakan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk menentukan besaran persentase total variasi variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Rentang nilai R<sup>2</sup> antara satu dan nol dimana semakin kecil nilai R<sup>2</sup> semakin terbatas kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Informasi yang diberikan variabel bebas semakin mampu memprediksi variabel terikat semakin apabila nilai R<sup>2</sup> mendekati nilai satu.

Pengujian hipotesis dilaksanakan melalui uji statistik dengan membandingkan antara t tabel dengan t hitung pada taraf signifikansi 0,05. Selain membandingkan t tabel dan t hitung untuk mengetahui berpengaruh tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan melihat signifikansinya. Apabila signifikansinya dibawah atau sama dengan 0,05 (5%) maka hipotesis diterima. Untuk uji interaksi apabila koefisien variabel interaksi dibawah atau sama dengan 0,05 (5%) maka hipotesis diterima.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah APIP Inspektorat Kabupaten Tabanan yang pernah berperan sebagai Ketua Tim dalam Tim Pemeriksaan. Pemilihan

responden didasarkan pada teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik yang digunakan untuk memilih sampel/partisipan dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Agustus 2015. Terdapat 35 responden dalam penelitian, dan data diperoleh dengan metode *pick up survey* dengan waktu pengisian kuesioner dua hari sejak kuesioner diterima. Tabel 1 berikut menggambarkan ringkasan penyebaran dan pengembalian kuesioner penelitian.

**Tabel 1.**  
**Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner**

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Kuesioner yang disebar	35	100%
Kuesioner yang kembali	35	100%
Kuesioner yang digunakan	35	100%

Sumber: Data diolah, 2015

Responden diminta untuk mengisi identitas pribadi yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama diinspektorat, Jabatan, Lama menduduki posisi saat ini dan diklat teknis/ fungsional yang pernah diikuti.

Tabel 2 menunjukkan profil dari 35 responden bahwa berdasarkan kelompok umur, mayoritas responden berada pada kelompok usia 47-52 tahun sebanyak 12 responden atau 34% sedangkan minoritas responden pada kelompok umur 28-34 tahun sebanyak 1 responden atau 3%. Kelompok masa kerja, mayoritas responden berpengalaman 1-4 tahun sebanyak 18 responden atau 51%, dan minoritas responden berpengalaman 9-12 dan 17-20 tahun masing-masing sebanyak 3 responden atau masing-masing sebesar 9%. Menurut pendidikan

formal terakhir, mayoritas responden memiliki jenjang Strata I sebanyak 29 responden atau 83%, dan minoritas responden memiliki Strata II sebanyak 6 responden atau 17%. Kelompok kepemilikan sertifikat pengawasan, mayoritas responden belum bersertifikat sebanyak 20 responden atau 43%, dan minoritas responden bersertifikat jenjang pengendali teknis sebanyak 1 responden atau 3%

**Tabel 2**  
**Profil Responden**

Uraian	APIP	%
<b>Umur</b>		
28 - 34 Tahun	1	3
35 - 40 Tahun	8	23
41 - 46 Tahun	8	23
47 - 52 Tahun	12	34
53 - 58 Tahun	6	17
	35	100,00
<b>Masa Kerja</b>		
1 - 4 Tahun	18	51
5 - 8 Tahun	4	11
9 - 12 Tahun	3	9
13 - 16 Tahun	7	20
17 - 20 Tahun	3	9
	35	100,00
<b>Pendidikan Formal Terakhir</b>		
Magister (S2)	6	17
Sarjana (S1)	29	83
	35	100,00
<b>Sertifikat Pengawasan</b>		
Pengendali Teknis	1	3
Auditor	9	26
P2UPD	10	29
Non Sertifikat	15	43
	35	100,00

Sumber: data diolah, 2015

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas *constuct* dapat dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Jika harga korelasi  $< 0,3$ , maka butir instrumen tersebut tidak valid.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**

Variabel	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas
		Koefisien Korelasi	Nilai Signifikansi	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Kompetensi 1	0,810	0,000	0,956
	Kompetensi 2	0,850	0,000	
	Kompetensi 3	0,698	0,000	
	Kompetensi 4	0,828	0,000	
	Kompetensi 5	0,867	0,000	
	Kompetensi6	0,854	0,000	
	Kompetensi7	0,792	0,000	
	Kompetensi 8	0,786	0,000	
	Kompetensi9	0,778	0,000	
	Kompetensi10	0,893	0,000	
	Kompetensi 11	0,876	0,000	
	Kompetensi12	0,824	0,000	
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	Pengalaman 1	0,723	0,000	0,895
	Pengalaman 2	0,773	0,000	
	Pengalaman 3	0,866	0,000	
	Pengalaman 4	0,808	0,000	
	Pengalaman 5	0,660	0,000	
	Pengalaman6	0,754	0,000	
	Pengalaman7	0,818	0,000	
	Pengalaman8	0,666	0,000	
Motivasi (X <sub>4</sub> )	Motivasi 1	0,654	0,000	0,849
	Motivasi 2	0,806	0,000	
	Motivasi 3	0,687	0,000	
	Motivasi 4	0,681	0,000	
	Motivasi 5	0,693	0,000	
	Motivasi 6	0,758	0,000	
	Motivasi 7	0,797	0,000	
Kualitas1	0,773	0,000	0,898	

	Kualitas2	0,740	0,000
	Kualitas3	0,769	0,000
Kualitas Audit	Kualitas4	0,784	0,000
(Y)	Kualitas5	0,656	0,000
	Kualitas6	0,806	0,000
	Kualitas7	0,712	0,000
	Kualitas8	0,720	0,000
	Kualitas9	0,531	0,001
	Kualitas10	0,728	0,000

Sumber: data diolah, 2015

Sedangkan, uji reliabilitas dapat menggunakan uji statistik *Cronbach's Coefficient Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* > 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliable.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi untuk hasil uji validitas seluruh variabel memiliki nilai > 0,3 dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* yang diperoleh dari pengujian reliabilitas atas seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, syarat validitas dan reabilitas atas seluruh instrumen dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Statistik deskriptif dari masing-masing variable penelitian ditunjukkan pada Tabel 4. Diketahui bahwa jumlah responden (N) adalah 35. Variabel Kompetensi diketahui besarnya nilai rata-rata adalah 25,34 dengan standar deviasi sebesar 7,793, nilai terkecil sebesar 14,09, dan nilai terbesar yaitu 39,34. Kondisi ini menunjukkan bahwa kecenderungan responden menjawab kompetensi yang dilihat dari nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum adalah cukup tinggi.



**Tabel 4.**  
**Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	35	14,09	39,34	25,34	7,793
Pengalaman Kerja(X <sub>2</sub> )	35	8,00	28,07	18,89	4,950
Motivasi (X <sub>3</sub> )	35	10,37	29,51	19,49	4,704
Kualitas Audit (Y)	35	17,50	39,52	29,56	6,082
Valid N (listwise)	35				

Sumber: data diolah, 2015

Variabel Pengalaman Kerja diketahui nilai rata-rata adalah sebesar 18,89, standar deviasi 4,950, nilai minimum sebesar 8,00, serta nilai maksimum sebesar 28,07. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab Pengalaman Kerja cukup tinggi, dilihat dari nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum. Variabel Motivasi dapat diketahui nilai rata-rata adalah 19,49 dengan standar deviasi 4,704, nilai minimum sebesar 10,37, dan nilai maksimum sebesar 29,51. Kondisi ini menggambarkan bahwa kecenderungan responden menilai motivasi cukup rendah, dilihat dari nilai rata-rata yang berada ditengah. Variabel Kualitas Audit dapat diketahui nilai rata-rata adalah 29,56 dengan standar deviasi 6,082, nilai minimum sebesar 17,50, dan nilai maksimum sebesar 39,52. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab Kualitas Audit cukup tinggi, dilihat dari nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel Independen	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas	Normalitas
	<i>Tolerance</i>	VIF	<i>P-value</i>	<i>P-value</i>
Kompetensi	0,681	1,468	0,851	

Pengalaman Kerja	0,611	1,637	0,472
Motivasi	0,829	1,206	0,447
<i>Alpha</i> (0,05)			0,687

Sumber: data diolah, 2015

Hasil analisis uji asumsi klasik pada Tabel 5. menunjukkan hasil uji asumsi klasik dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas dilakukan dengan terhadap nilai residual hasil persamaan regresi. Residual pada model regresi telah mengikuti asumsi normalitas residual. Hal ini dapat dilihat dari *p-value* = 0,687 > *alpha* (0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan untuk penelitian ini telah berdistribusi normal.
- 2) Pengujian terhadap model regresi dilaksanakan dengan uji multikolinieritas yang bertujuan untuk ditemukan adanya korelasi antar variabel independen penelitian. Ada tidaknya korelasi antar variabel tersebut dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka dinyatakan tidak ada korelasi sempurna antar variabel independen dan sebaliknya (Ghozali, 2006). Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa angka *tolerance* dari variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Motivasi lebih dari 0,10 serta hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih dari 10, maka model regresi bebas dari multikolinieritas.
- 3) Pengujian heteroskedastisitas atas kesamaan varian dari masing-masing variabel independen terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji statistik *Glesjer*. Hasil uji heteroskedastisitas diperoleh hasil bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat melalui probabilitas signifikansi semua variabel independen di atas tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan uji kelayakan model regresi uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 6,513 dan *P-value* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Dengan

demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi, kompetensi serta pengalaman kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kualitas audit. Sedangkan besarnya *Adjusted R<sup>2</sup>* adalah sebesar 0,448 yang memiliki arti bahwa 44,8% variabilitas Kualitas Audit mampu dijelaskan oleh variasi dari variable independen Motivasi, Kompetensi, serta Pengalaman Kerja, sedangkan 55,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Motivasi memoderasi pengaruh Kompetensi pada Kualitas Audit. Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan nilai *p-value* interaksi Kompetensi dan Motivasi sebesar 0,008, lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien regresi sebesar -0,81, sehingga  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi memoderasi pengaruh Kompetensi pada Kualitas Audit.

Hipotesis kedua menyatakan motivasi memoderasi pengaruh pengalaman kerja pada kualitas audit. Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan nilai *p-value* interaksi Pengalaman Kerja dan Motivasi sebesar 0,279 yang lebih besar dari 0,05, dengan koefisien regresi sebesar 0,066, sehingga  $H_2$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak memoderasi pengaruh Pengalaman Kerja pada Kualitas Audit.

**Tabel 6.**  
**Hasil analisis moderasi**

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Pvalue</i>	Hasil uji
	<i>Coefficients</i>			
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>		
Constant	6,146	18,188	0,738	

Kompetensi ( $X_1$ )	2,157	0,661	0,003	
Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	-1,213	1,292	0,356	
Motivasi ( $X_3$ )	0,377	0,959	0,697	
Interaksi $X_1$ dan $X_3$	-0,81	0,029	0,008	diterima
Interaksi $X_2$ dan $X_3$	0,066	0,060	0,279	ditolak

Sumber: data diolah, 2015

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa interaksi antara motivasi dan kompetensi memberikan arah negatif yang signifikan pada kualitas audit. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tidak terbukti memperkuat pengaruh kompetensi pada kualitas audit. Hasil perhitungan statistik deskriptif, kompetensi responden cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari profil responden yang menunjukkan memiliki kematangan yaitu umur 35-58 tahun. Profil responden menunjukkan auditor yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan serta sertifikasi ketua tim sejumlah 1 orang atau 3% sehingga kurangnya pemahaman dalam tugas menyebabkan keragu-raguan dalam pekerjaan hal tersebut mengakibatkan Motivasi lemah yang dilihat dari hasil perhitungan statistik deskriptif bahwa responden cenderung menjawab Motivasi cukup rendah.

Motivasi rendah tidak hanya disebabkan oleh faktor internal karyawan itu sendiri namun juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebagai faktor eksternalnya. Berdasarkan data profil responden dapat diketahui bahwa kualitas Sumber Daya Manusia yang belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan ketua tim masih sangat rendah menyebabkan penurunan peran yang tidak sesuai dengan kompetensinya sebagai ketua tim dalam penugasan yang harus dikerjakan sehingga menurunkan motivasinya dan memengaruhi kompetensinya pada kualitas audit.

Nilai koefisien Kompetensi sesuai uji MRA menunjukkan hasil yang signifikan, sedangkan koefisien interaksi moderasi Kompetensi dengan Motivasi juga menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi merupakan variabel moderasi semu (*quasi moderator*). *Quasi moderation* merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen di mana variabel moderasi semu berinteraksi dengan variabel independen sekaligus menjadi variabel independen.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja, sehingga semakin lamanya tingkat pengalaman yang dimiliki pemeriksa dalam tugasnya melaksanakan pemeriksaan, maka akan mampu memberikan kualitas hasil pemeriksaan yang maksimal. Ketika Motivasi auditor rendah pengalaman yang dimiliki tidak memberikan kualitas audit yang baik.

Hasil pengujian statistik menunjukkan interaksi motivasi dan pengalaman kerja tidak signifikan. Motivasi tidak terbukti memperkuat pengaruh pengalaman kerja pada kualitas audit. Motivasi bukan variabel moderasi dalam pengaruh pengalaman kerja pada kualitas audit.

Hal ini dapat disebabkan karena pengalaman kerja yang cukup rendah, berdasarkan profil responden aparat inspektorat masa kerja dominan pada 1-4 tahun sebanyak 18 orang atau 51% dan pendidikan formal terakhir terdiri dari sarjana (S1) 29 orang atau 83% dan Magister (S2) 6 orang atau 17%. Foster (2001), mengemukakan bahwa berpengalaman tidaknya seorang karyawan dapat dilihat dari keterampilan/ kemampuan fisik dalam menjalankan suatu pekerjaan dan tingkat pengetahuan/ kemampuan memahami informasi dan tanggung jawab

atas pekerjaan. Masa kerja yang sedikit walaupun pendidikan sarjana dan magister sekalipun ketika belum memahami peran yang diembannya maka penunjukan peran penugasan ketua tim yang tidak sesuai dengan keahlian mengakibatkan pengalaman baru dalam peran baru yang diembannya, akibatnya motivasi yang menurun serta pengalaman yang rendah tidak mampu mendorong auditor dalam penugasan, sehingga tidak memengaruhi kualitas audit.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai koefisien Pengalaman Kerja tidak signifikan, sedangkan koefisien interaksi moderasi Pengalaman Kerja juga tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa Pengalaman Kerja merupakan variabel moderasi potensial (*homologiser moderation*). *Homologiser moderation* merupakan variabel yang potensial menjadi variabel moderasi yang memengaruhi kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel ini tidak berinteraksi dengan variabel independen dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dari variabel kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi pada kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Tabanan, maka dapat disimpulkan hal-hal, sebagai berikut:

- 1) Motivasi menurunkan pengaruh Kompetensi pada Kualitas Audit di Inspektorat Kabupaten Tabanan. Hal ini disebabkan kurangnya pemahaman dalam tugas menyebabkan keragu-raguan dalam pekerjaan hal tersebut mengakibatkan motivasi lemah dan memengaruhi Kompetensinya hal ini

dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik deskriptif bahwa responden cenderung menjawab motivasi cukup rendah. Motivasi merupakan variabel moderasi semu (*quasi moderator*).

- 2) Motivasi tidak terbukti memoderasi pengaruh Pengalaman Kerja pada Kualitas Audit. Hal ini disebabkan dominan masa kerja aparat inspektorat Kabupaten Tabanan yang dibawah 4 tahun walaupun pendidikan semua sarjana dan magister namun belum memiliki kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan akibat dari penunjukan peran yang tidak sesuai dengan keahlian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi penelitian yang akan datang, untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan kualitas audit. Masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang memerlukan pengembangan dan perbaikan guna memperoleh hasil penelitian yang lebih baik pada penelitian-penelitian selanjutnya. Untuk itu, berdasarkan simpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, beberapa saran yang dapat disampaikan, sebagai berikut:

- 1) Responden yang digunakan merupakan auditor lingkup Inspektorat Kabupaten Tabanan, sehingga perlu dilakukan penelitian yang lebih luas untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat general.
- 2) Hasil *Adjusted R Square* adalah 0,448. Nilai ini menunjukkan 55,2% dijelaskan oleh sebab lain di luar model penelitian. Hal ini membuka peluang bagi peneliti selanjutnya untuk menguji variabel lain seperti independensi,

penghargaan, SOP (Standar Operasional Prosedur), dan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan yang diduga memengaruhi kualitas audit.

- 3) Inspektorat Kabupaten Tabanan diharapkan dalam penunjukan Peran penugasan pemeriksaan agar sesuai dengan pelatihan teknis auditor.
- 4) Inspektorat Kabupaten Tabanan diharapkan memberikan masukan dengan mempertimbangkan pengalaman aparturnya.

## REFERENSI

Aini, Nur .2009. “Pengaruh Independensi Auditor, Pengalaman Auditor dan Etika Auditor terhadap Kualitas Audit”. Jakarta: *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*

Alim. Dkk. 2007. Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Pemoderasi. *SNA X Unhas Makassar*

Ardini, lilis. 2010. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas dan Motivasi terhadap Kualitas Audit. *Majalah Ekonomi tahun XX No. 3*

Arisinta, octaviana. 2013. “Pengaruh Kompetensi, Independensi, Time Budget Pressure, dan Audit Fee Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Tahun XXIII, No. 3, tahun 2013

Ayuningtyas. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Audit. *Universitas Diponegoro Semarang*

BPKP. 2009. Modul Auditing Diklat Sertifikasi JFA Tingkat Pembentukan Auditor Ahli. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP. Edisi Kelima (Revisi Keempat)

DeAngelo, L.E., 1981. Auditor Size and Audit Quality. *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 3, No. 3, pp. 183-199

Deis, Jr DR. dan GA. Giroux. 1992. Determinants of Audit Quality in The Public Sector. *The Accounting Review*. Juli. p. 462-479.



Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM: Jakarta

Ghozali, I. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi IV. Semarang: *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

Goleman, D. 2001. Working White Emotional intelligence. (terjemahan Alex Tri Kantjono W). Jakarta :*PT Gramedia Pustaka Utama*

Gordon, L. M., Graham, S. 2006. Attribution theory. "The encyclopedia of human development". *Thousand Oaks: Sage Publications*, 1, 142-144

<http://m.antarabali.com/berita/39898/laporan-keuangan-tabanan-disclair>

<http://metroabali.com/2013/02/20/mengupas-komposisi-dana-pembangunan-kabupatenkota-kucuran-dana-provinsi-dan-pusat-pacu-pembangunantabanankab/>

<http://tabanankab.go.id/berita/umum/2172-naik-kelas-tabanan-raih-opini-wdp>

Kadhafi, dkk. 2014. "Pengaruh independensi, Etika dan Standar Audit Terhadap Kualitas Audit Inspektorat Aceh". *Jurnal Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh*, Volume 3, No. 1, Februari 2014

Lauw, dkk. 2012. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi Vol.4 No.1 Mei 2012:33-56* 33

Makmun, A.S., 2003, Panduan Studi Psikologi Pendidikan. Bandung: *PT Remaja Rosda Karya*.

Mardiasmo, 2002, *Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah*, Yogyakarta: Penerbit Andi

Mardiasmo. 2005. *Akuntansi Sektor Publik Edisi 2*. Penerbit Andi. Yogyakarta

Martini. 2011. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit" (Tesis). Jakarta: *Universitas Budi Luhur*.

Mulyadi. 2002. *Auditing. Edisi ke-6*. Jakarta: Salemba Empat.

Nugraha. 2012. "Pengaruh Kompetensi, Tekanan Waktu, Pengalaman Kerja, Etika dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit "(Skripsi)". Yogyakarta: *Universitas Negeri Yogyakarta*.

Ompusunggu, K.B. dan Bawono, I.R. 2006. Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Job Relevant Information (JRI) terhadap Informasi Asimetris (Studi pada Badan Layanan Umum Universitas Negeri di Kota Purwokerto Jawa Tengah). *Simposium Nasional Akuntansi 9*. K-AMEN 08. hal.1-27. Padang 23-26 Agustus.

Peraturan Bupati Tabanan Nomor 12 Tahun 2008, Tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan yang dirubah menjadi Peraturan Bupati Tabanan Nomor 23 Tahun 2010 pasal 33. Tabanan.

Peraturan Bupati Tabanan Nomor 41 Tahun 2014. Uraian Tugas Jabatan Struktural Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan. Tabanan.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007. Pedoman Teknis dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Jakarta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005. Pengelolaan Keuangan Daerah. Jakarta.

Rahmawati, dkk. 2002. Peran Pengajaran Auditing terhadap Pengurangan Expectation Gap: Dalam Isu Peran Auditor dan Aturan serta Larangan pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Vol. 7. No. 2.

Robbins, S.P., T.A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Sembiring, Andi Yahya dan Rustiana. 2012. "Pengaruh Pengalaman dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit Internal Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta" (Tesis). Yogyakarta: *Universitas Atma Jaya*

Sekaran, Uma. 2006. *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 2 Edisi 4. (Kwan Men Yon, Pentj). Jakarta: Salemba Empat.

S.F Marbun, dalam bachrul amiq, 2010, aspek Hukum Pengelolaan Keuangan Daerah, LaksBang Preesindo, Yogyakarta

Suara pembaruan. 2012. 94 persen auditor pemerintah tak bisa deteksi korupsi. Available from: Url: <http://sp.beritasatu.com/home/94-persen-auditor-pemerintah-tak-bisa-deteksi-korupsi/28413>

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta

Sukriah, dkk. 2009. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *SNA 12 Palembang Universitas Sriwijaya*.

Taufiq Efendy. 2010. Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Motivasi terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah. *Universitas Diponegoro Semarang*

Undang-undang nomor 43 tahun 1999. Pokok-pokok Kepegawaian. Jakarta

ISSN : 2337-3067

E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.7 (2016): 1863-1888