

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Unit Analisis/ Observasi

Sebelum menyebar seluruh kuesioner penelitian, peneliti menyebar 15 kuesioner terlebih dahulu sebagai pretest di KAP Ekamasni, Bustaman & Rekan dan KAP Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari pernyataan kuesioner penelitian. Setelah itu peneliti kemudian menyebar 50 kuesioner yang hanya berisi pernyataan yang valid saja yaitu sebanyak 38 pernyataan. Dari 50 kuesioner yang disebar yang kembali sebanyak 34 kuesioner atau tingkat pengembalian kuesioner sebesar 68%. Sehingga responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 responden.

Jumlah ini sesuai dengan kriteria sampel penelitian sebuah penelitian korelasional dan kausal, menurut Gay dan Diehl (dalam Kuncoro, 2003) menyatakan bahwa untuk studi korelasional dan kausal dibutuhkan minimal 30 sampel untuk menguji ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh. Berdasarkan data responden, maka data demografi responden penelitian adalah sebagai berikut

**Tabel 4.1 Demografi Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Demografi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	44%
	Perempuan	19	56%
<b>Jumlah</b>		34	100%
Usia	≤ 25 tahun	23	68%
	26-30 tahun	9	26%
	31-35 tahun	1	3%

	> 36 tahun	1	3%
<b>Jumlah</b>		34	100%
Tingkat Pendidikan	D3	2	6%
	S1	29	85%
	S2	3	9%
<b>Jumlah</b>		34	100%
Masa Kerja	1 – 3 tahun	28	82%
	4 - 6 tahun	3	9%
	7 – 9 tahun	2	6%
	≥ 10 tahun	1	3%
<b>Jumlah</b>		34	100%
Jabatan	Junior	22	65%
	Senior	11	32%
	Asisten Manajer	1	3%
<b>Jumlah</b>		34	100%
KAP	RIR	10	29%
	JS	5	15%
	ARHJ	9	27%
	AA	10	29%
		34	100

Sumber: Data yang diolah oleh Penulis (2012)

Dari tabel di atas dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin responden terlihat jumlah responden Laki-laki lebih sedikit dari pada perempuan, yaitu sebanyak 15 responden atau sebesar 44% sedangkan responden perempuan sebanyak 19 atau sebesar 56%. berdasarkan usia responden terlihat pada umumnya yang lebih banyak berusia  $\leq 25$  Tahun dengan jumlah sebanyak 23 dengan persentase sebesar 68%. Kemudian diikuti dengan responden yang berusia 26 – 30 Tahun dengan jumlah 9 responden atau sebesar 26%, dilanjutkan dengan usia 31 – 35 Tahun dan usia > 36 sebanyak 1 responden atau sebesar 1%,

Berdasarkan tingkat pendidikan responden untuk Diploma III sebanyak 2 responden atau 6%, untuk Strata I jumlah responden sebanyak 29 orang atau 85%,

untuk strata II atau pascasarjana sebanyak 3 responden dengan persentase 9%, dan tidak ada responden yang berpendidikan sampai strata III. Pengelompokan berdasarkan jenjang pendidikan tinggi dengan minimal persyaratan untuk menjadi seorang auditor adalah Diploma III dan maksimal jenjang pendidikan adalah Strata III. Pengelompokan responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 4 (empat) kelompok yaitu 1 – 3 tahun, 4 - 6 tahun, 7 – 9 tahun dan lebih dari 10 tahun. Berdasarkan masa kerja responden yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja 1 – 3 tahun yaitu sebanyak 28 responden atau sebesar 82%. Sisanya terdistribusi sebanyak 3 responden atau sebesar 9% mempunyai masa kerja 4 - 6 tahun, sebanyak 2 responden atau 6% mempunyai masa kerja 7 - 9 tahun dan responden yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 1 responden atau sebesar 3%. Deskripsi tersebut dapat dilihat juga pada gambar berikut :

Berdasarkan jabatan responden yang paling banyak adalah junior auditor sebanyak 22 responden atau sebesar 65%. Sebanyak 11 responden atau sebesar 32% adalah senior auditor dan lainnya yaitu 1 responden atau sebesar 2% adalah seorang asisten manajer. Berdasarkan KAP responden yang paling banyak adalah responden dari KAP RIR dan KAP AA yaitu sebanyak 10 responden atau sebesar 29%. Sisanya terdistribusi sebanyak 9 responden atau sebesar 27% dari KAP ARHJ, dan sebanyak 5 responden atau 15% dari KAP JS.

## 4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.2.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat (Ghozali, 2011 : 19). Sesuai dengan hasil analisis statistik deskriptif, maka karakteristik variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Statistik Deskriptif**

	Kinerja Auditor	TABK	Stres Kerja
N Valid	34	34	34
Missing	0	0	0
Mean	43,5588	36,1471	53,0588
Std. Error of Mean	,66111	,48531	2,06444
Median	43,0000	35,5000	51,5000
Mode	40,00 <sup>a</sup>	34,00 <sup>a</sup>	55,00
Std. Deviation	3,85488	2,82984	12,03767
Range	12,00	11,00	43,00
Minimum	39,00	32,00	37,00
Maximum	51,00	43,00	80,00
Sum	1481,00	1229,00	1804,00

Sumber: Data yang diolah oleh Penulis (2012)

Dari tabel statistik deskriptif di atas menginformasikan bahwa variabel kinerja auditor (Y) mempunyai standar deviasi = 3,85, median = 43, modus = 40. Dengan mean = 43,56 di atas rentang skor empiris sebesar 12 dari 39 sampai 51 menunjukkan auditor memiliki kinerja yang baik pada saat melakukan audit.

Variabel tabk ( $X_1$ ) mempunyai standar deviasi = 2,83, median = 35,5, modus = 34. Dengan mean = 36,15 di atas rentang skor empiris sebesar 11 dari 32 sampai 43 menunjukkan bahwa tabk digunakan dengan baik oleh auditor pada saat melakukan audit. Sedangkan variabel stres kerja ( $X_2$ ) mempunyai standar

deviasi = 12,04, median = 51,5, modus = 55. Dengan mean= 53,01 di atas rentang skor empiris sebesar 43 dari 37 sampai 80 menunjukkan bahwa auditor selama melakukan audit mendapat atau mengalami stres kerja.

#### 4.2.2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Dari 15 butir pernyataan variabel kinerja auditor (Y) yang diuji validitas, terdapat 4 butir yang tidak valid. Sedangkan sisanya sebanyak 11 pernyataan tersebut memiliki r hitung lebih tinggi dari r tabel pada taraf signifikansi 5 % yaitu 0,514. Dari 4 butir pernyataan yang tidak valid dikarenakan memiliki r hitung di bawah r tabel. Dari 15 butir pernyataan variabel tabk ( $X_1$ ) yang di uji validitas, terdapat 6 butir yang tidak valid. Sedangkan sisanya sebanyak 9 pernyataan tersebut memiliki r hitung lebih tinggi dari r tabel pada taraf signifikansi 5 % yaitu 0,514. Dari 6 butir pernyataan yang tidak valid dikarenakan memiliki r hitung di bawah r tabel.

Sedangkan dari 20 butir pernyataan variabel stres kerja ( $X_2$ ) yang di uji validitas, terdapat 2 butir yang tidak valid. Sedangkan sisanya sebanyak 18 pernyataan tersebut memiliki r hitung lebih tinggi dari r tabel pada taraf signifikansi 5 % yaitu 0,514. Dari 2 butir pernyataan yang tidak valid dikarenakan memiliki r hitung di bawah r tabel. Pernyataan-pernyataan yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian ini, jadi total pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 pernyataan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel

##### 4.3. uji validitas lampiran hasil output SPSS.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya menggunakan pernyataan yang dinyatakan valid. Pernyataan yang valid sebanyak 38 atas 15 responden. Suatu konstruk/ variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$  (Nunally). Adapun hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Auditor (Y)	0,882	Reliabel
TABK (X <sub>1</sub> )	0,799	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,917	Reliabel

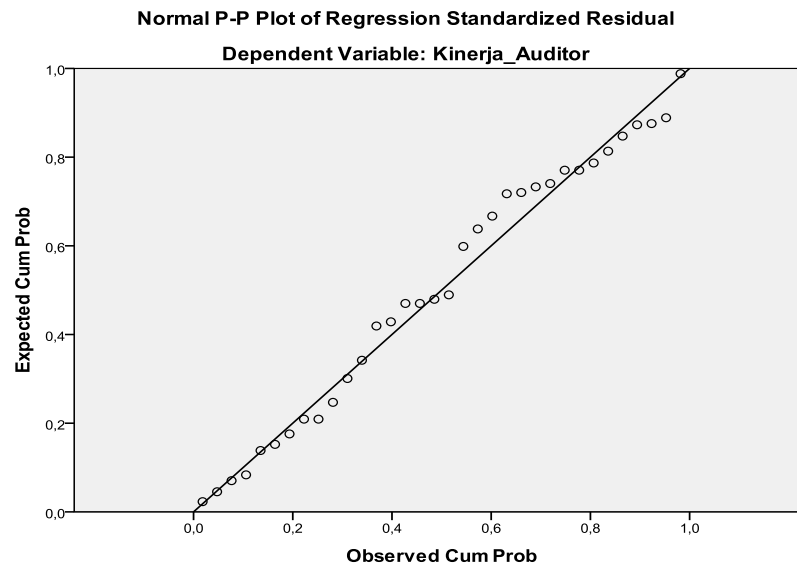
Sumber: Data yang diolah oleh Penulis (2012)

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja Auditor adalah sebesar 0,882, maka variabel Kinerja Auditor memiliki angka reliabilitas yang sangat tinggi. Hasil uji reliabilitas untuk variabel tabk adalah sebesar 0,799, maka variabel tabk memiliki angka reliabilitas yang tinggi. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel stres kerja adalah sebesar 0,917, maka variabel stres kerja memiliki angka reliabilitas yang sangat tinggi. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan atas seluruh variabel tersebut maka dapat dilakukan analisis berikutnya.

### 4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilihat dari grafik p-plot. Dikatakan normal, jika data berada disekitar garis lurus. Grafik uji normalitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS 19 (2012)

**Gambar 4.1 Uji Normalitas**

**Tabel 4.5 One-sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,91434195
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,075
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,618
Asymp. Sig. (2-tailed)		,840

Sumber: Data yang diolah oleh Penulis (2012)

Untuk mendapatkan hasil uji normalitas yang lebih akurat dapat menggunakan uji kolmogorov smirnov. Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika Jika Asymp. Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa nilai Asymp. Sig. 0,840 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel penelitian yang meliputi variabel kinerja auditor, tabk dan stres kerja memenuhi persyaratan normalitas.

#### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghazali (2011 : 105) uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lainnya. tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut-off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . Tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir dengan nilai tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Berikut hasil pengolahan data uji multikolinieritas:



**Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Correlations	
	Tolerance	VIF	Stres Kerja	TABK
1 TABK	0,774	1,292	-0,476	1
Stres Kerja	0,774	1,292	1	-0,476

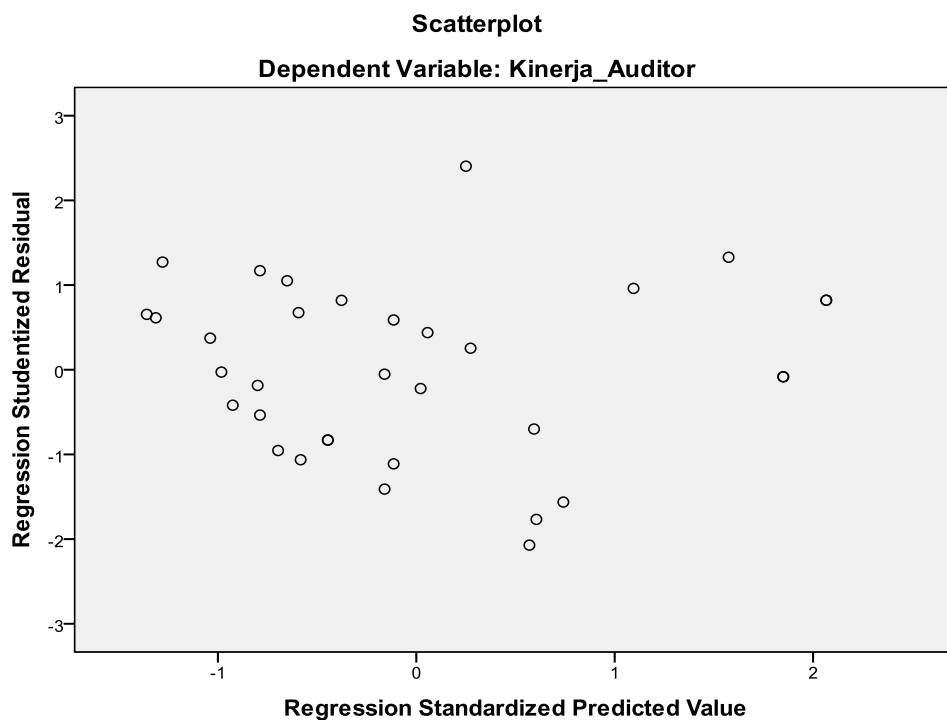
Sumber: Data yang diolah oleh Penulis (2012)

Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa besaran korelasi antar variabel tabk ( $X_1$ ) dan variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,476 atau 47,6%. Oleh karena ini masih dibawah 95%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas yang serius. Selain itu seluruh variabel memiliki VIF kurang dari 10 yang sebesar 1,292. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas ini adalah dengan melihat pola sebaran pada grafik scatter plot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil gambar dari pengolahan data uji heteroskedastisitas:



Sumber: Output SPSS 19 (2012)

**Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas**

Gambar scatter plot diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola tertentu melainkan menyebar dengan pola sebaran yang tidak beraturan. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu untuk dapat yang lebih akurat, maka dilakukan uji Glejser. Berikut hasil uji glejser:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Glejser  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,576	3,633		-,709	,484
TABK	,186	,113	,322	1,655	,108
Stres Kerja	-,034	,026	-,248	-1,272	,213

Sumber: Data yang diolah oleh Penulis (2012)

Dari hasil uji glejser di atas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan yaitu masing-masing 0,108 dan 0,213 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### 4.2.4. Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan persamaan penelitian sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana : Y : Kinerja Auditor

a : Konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi untuk variabel  $X_1$

$b_2$  : Koefisien regresi untuk variabel  $X_2$

$X_1$  : Variabel faktor TABK

$X_2$  : Variabel faktor Stres Kerja

e : error

Maka bentuk persamaan penelitian jika menggunakan hasil output SPSS adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,669 + 0,547X_1 + 0,115X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat kita interpretasikan sebagai berikut :

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel independen dianggap konstan maka tingkat kinerja auditor (Y) adalah sebesar 17,669.
2. Jika terjadi peningkatan tabk ( $X_1$ ) sebesar 1 maka terjadi peningkatan auditor (Y) sebesar 0,547.
3. Jika terjadi peningkatan stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 maka terjadi peningkatan kinerja auditor sebesar 0,115.

#### 4.2.4.1. Hipotesis 1

Dari hasil uji t didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,669	6,779		2,606	,014
TABK	,547	,210	,402	2,601	,014
Stres_Kerja	,115	,049	,360	2,333	,026

Sumber: Data yang diolah oleh Penulis (2012)

#### a. Uji t

Dari tabel diatas terlihat nilai sig untuk tabk  $0,014 < 0,05$  dan . mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,601 dengan  $t_{tabel} = 2,037$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti H1 diterima.

Artinya bahwa variabel tabk memiliki kontribusi terhadap kinerja auditor. Jadi dapat disimpulkan bahwa tabk berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

b. Koefisien Korelasi

Besarnya kekuatan hubungan antara variabel tabk dengan kinerja auditor ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,402 yang termasuk ke dalam korelasi positif yang rendah.

c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0,402, sehingga koefisien determinasi =  $r^2 = 0,402^2 = 0,1616$ . Berarti bahwa tabk dalam menerangkan keragaman kinerja auditor sebesar 16%. Tabk dapat menerangkan kinerja sebesar 16% dikarenakan dalam bekerja, auditor selalu menggunakan tabk karena mudah digunakan dalam pemeriksaan sehingga tujuan-tujuan audit dapat tercapai (efektif) dan juga dipengaruhi oleh kemampuan teknis penguasaan tabk oleh auditor.

4.2.4.2. Hipotesis 2

a. Uji t

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat nilai sig untuk stres kerja adalah  $0,026 < 0,05$  dan . mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,333 dengan  $t_{tabel} = 2,037$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , berarti H2 diterima. Artinya bahwa variabel stres kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja auditor. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

#### b. Koefisien Korelasi

Besarnya kekuatan hubungan antara variabel stres kerja dengan Kinerja Auditor ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,360 yang termasuk ke dalam korelasi positif yang rendah.

#### c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0,360, sehingga koefisien determinasi =  $r^2 = 0,360^2 = 0,1296$ . Berarti bahwa stres kerja dalam menerangkan keragaman kinerja auditor sebesar 13%. Stres kerja dapat menerangkan kinerja sebesar 13% karena dalam bekerja/ mengaudit, auditor mengalami stres kerja yang kecil, baik yang disebabkan oleh pekerjaan maupun yang berasal dari luar pekerjaan. Sehingga stres kerja yang dialami auditor berimplikasi positif karena dijadikan pemicu untuk bekerja lebih baik.

#### 4.2.4.3. Hipotesis 3

##### a. Uji F

Uji F yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil uji F didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.	R Square	Adjusted R Square
1 Regression	210,101	2	11,619	,000 <sup>a</sup>	,428	,392
Residual	280,282	31				
Total	490,382	33				

Sumber: Data yang diolah oleh Penulis (2012)

- a. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai sig untuk uji F adalah  $0,000 < 0,05$  dan . mempunyai  $f_{hitung}$  yakni 11,619 dengan  $f_{tabel} = 4,17$ . Jadi  $f_{hitung} > f_{tabel}$  , berarti  $H_3$  diterima. Artinya bahwa variabel tabk dan stres kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap kinerja auditor. Jadi dapat disimpulkan bahwa tabk dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
- b. Berdasarkan hasil tabel 4.9 menunjukkan bahwa pengaruh variabel tabk dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja auditor sebesar 39,2% (*Adjusted R Square*). Pengaruh ini dikarenakan tabk dan stres kerja dapat meningkatkan kemampuan audit dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditargetkan. Adanya komitmen atas pekerjaan seperti menggunakan seluruh daya upaya dalam bekerja (*all out*), kesediaan untuk ditugaskan dimana saja oleh atasan, dan auditor akan selalu bekerja walaupun mengalami pemotongan gaji. Adanya motivasi kerja karena perlakuan atasan yang baik dan gaji yang sesuai dengan pekerjaan. Adanya ketekunan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang meningkatkan kinerja dan penggunaan waktu seefektif mungkin ketika mengaudit. Dan yang terakhir karena adanya ketaatan mematuhi aturan, perintah atasan, dan standar operasional prosedur audit yang telah ditetapkan.

#### 4.2.5. Pembahasan

##### 4.2.5.1. Pengaruh Teknologi Audit Terhadap Kinerja Auditor

Teknik audit berbantuan komputer sangat bermanfaat bagi auditor dalam melakukan *auditing*, perkembangan teknologi membuat tabk makin mudah digunakan. Tetapi auditor harus memiliki kemampuan teknis penggunaannya. Selain itu tabk membuat pelaksanaan audit mencapai tujuannya (efektif). Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa tabk merupakan *software* seperti Microsoft Excel, Audit Command Language (ACL), CaseWare IDEA dan Monarch yang mudah digunakan untuk membantu auditor dalam memeriksa suatu laporan keuangan. Dalam mengumpulkan bukti-bukti audit, Auditor menggunakan flashdisk sebagai media *storage* dan *transfer* karena mudah digunakan dan praktis. Dengan tabk, auditor tidak lagi memeriksa bukti-bukti audit dalam bentuk kertas yang bertumpuk-tumpuk karena akan memakan waktu yang lama dan menyulitkan, mereka mendownload data dari database perusahaan dan memeriksanya dalam bentuk *paperless*.

Penggunaan tabk memberikan kontribusi yang positif guna tercapainya tujuan audit (efektif), yaitu memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan berdasarkan hasil pemeriksaan yang telah dilakukan. Selain itu, dengan menggunakan tabk, tidak masalah bagi auditor untuk mengaudit perusahaan yang besar dan memiliki jumlah transaksi yang banyak. Hal ini juga ditunjang oleh kemampuan teknis dalam penguasaan teknologi. Auditor dapat mengolah data/ bukti elektronik, dapat menguji data dari database dengan dokumen aslinya dan



memiliki kemampuan membuat kertas kerja pemeriksaan yang baik dan mudah dibaca, sehingga memudahkan untuk direview oleh supervisor.

Jadi, tabk dapat meningkatkan kinerja auditor dengan indikasi kemampuan audit, sehingga dengan tabk auditor dapat menyelesaikan tugas audit sesuai yang ditargetkan. Penggunaan tabk menghasilkan komitmen kerja bagi auditor karena dalam menggunakannya auditor selalu *all out* dan bersedia ditugaskan kapan dan di perusahaan atau entitas. Selain itu, motivasi untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan kewajiban, tidak akan dicapai tanpa tabk. Penggunaan tabk membuat auditor tekun berlatih dalam menguasai teknologi audit yang selalu berkembang, karena dapat meningkatkan kinerja auditor. Tabk dapat membuat auditor taat pada standar operasional prosedur audit karena hampir semua prosedur audit dilakukan dengan tabk.

Dari pembahasan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa tabk berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dengan signifikansi sebesar 0,014. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2009) membuktikan bahwa teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismadiyanti (2010) dengan indikator mudah digunakan, kecepatan dan sesuai dengan kebutuhan membuktikan bahwa teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian Annisa dan Harris menunjukkan bahwa penggunaan tabk dapat mendeteksi adanya indikasi fraud atas laporan keuangan yang disajikan manajemen. Selain itu, penelitian Banker, Chang dan Kao membuktikan bahwa teknologi berpengaruh terhadap junior auditor, senior auditor, manajer audit

sehingga meningkatkan produktivitas Kantor Akuntan Publik. Sehingga penguasaan teknologi mutlak harus dimiliki oleh seorang auditor dalam mengaudit. Tetapi tanpa ditunjang *software* audit dan *hardware (laptop)* yang baik, kemampuan audit yang dimiliki auditor akan sia-sia.

#### 4.2.5.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang rendah sampai menengah baik bermanfaat bagi peningkatan kinerja auditor, tetapi stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang disebabkan oleh hal yang berhubungan dengan pekerjaan (*on the job*) seperti beban kerja yang berlebihan tidak membuat hasil kerja auditor tidak memuaskan. Kompleksitas tugas dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi menyebabkan auditor mengalami stres. Lamanya waktu pelaksanaan audit membuat auditor merasa jenuh. Auditor selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Supervisi yang buruk yaitu supervisor yang sering marah membuat auditor merasa tertekan. Tidak adanya keamanan dalam bekerja membuat auditor merasa resah. Dalam bekerja auditor terganggu bila lingkungan tidak kondusif. Auditor tidak akan malas bekerja bila gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Auditor menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaannya. Auditor dalam melaksanakan audit memiliki hak otonomi atas pekerjaan yang dilakukan. Peran auditor dalam tugas tidak bertentangan dengan yang lainnya, sehingga jelas apa yang menjadi tugasnya. Dalam bekerja,

auditor mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sendiri. Tuntutan tugas yang tinggi tidak membuat auditor menjadi frustrasi. Frustrasi tidak mengganggu auditor dalam bekerja. Di kantor akuntan publik terjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Tidak ada perbedaan gaji yang diberikan antara jabatan yang setingkat dalam kantor akuntan publik. Selain itu permasalahan yang berasal dari luar organisasi juga dapat menimbulkan stress (*off the job*) seperti adanya masalah keluarga tidak mengganggu auditor dalam bekerja dan para keluarga selalu mendukung auditor dalam bekerja.

Jadi, stres kerja memicu auditor untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan. Stres kerja yang terjadi membuat auditor komitmen atas pekerjaannya karena dalam bekerja auditor selalu menggunakan daya upaya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja untuk berbuat yang terbaik dalam bekerja terjadi karena adanya stres kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Adanya stres kerja membuat auditor tekun ketika mengaudit dengan menggunakan waktu seefektif mungkin agar tujuan audit dapat tercapai. Ketaatan kerja dihasilkan karena adanya stres kerja untuk selalu taat pada aturan, perintah atasan dan standar operasional prosedur audit.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor dengan signifikansi sebesar 0,026. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwilita (2008) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan indikator yang digunakan adalah konflik yang terjadi di kantor, beban pekerjaan,

karakteristik pekerjaan, dukungan kelompok, dan dukungan pemimpin. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Suroso dan Siahaan (2006) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang rendah sampai menengah dalam waktu yang relatif singkat akan berpengaruh positif terhadap kinerja. Tetapi stres kerja yang menengah dalam waktu yang relatif lama sampai tinggi akan berpengaruh negatif terhadap kinerja.