

**PENGARUH TEKANAN KERJA, PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL PADA
INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN**

*THE EFFECT OF WORK PRESSURE, WORK EXPERIENCE ON THE
PERFORMANCE OF THE INTERNAL AUDITOR IN THE GENERAL
INSPECTORATE OF EDUCATION AND CULTURE MINISTRIES*

HILWA HAYATUNNUFUS

8335088358



**Skripsi ini Disusun sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

JURUSAN AKUNTANSI

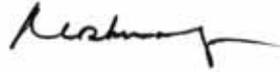
FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

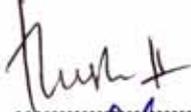
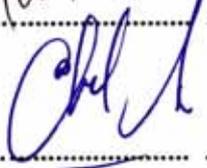
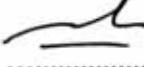
2013

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**



Dra. Nurahma Hajat, M. Si
NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Marsellisa Nindito, SE, Akt, M. Sc</u> NIP. 19750630 200501 2 001	Ketua		4-02-2013
2. <u>Yunika Murdayanti, SE, M. Si</u> NIP. 19780621 200801 2 011	Sekretaris		4-02-2013
3. <u>Nuramalia Hasanah, SE, M. Ak</u> NIP. 19770617 200812 2 002	Penguji Ahli I		4-02-2013
4. <u>Choirul Anwar, SE, Akt, MBA, MAFIS</u> NIP. 19691004 200801 1 010	Pembimbing I		4-02-2013
5. <u>Indra Pahala, SE, M. Si</u> NIP. 19790208 200812 1 001	Pembimbing II		5-02-2013

Tanggal Lulus: 31 Januari 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta,
Yang Membuat Pernyataan



HILWA HAYATUNNUFUS
8335088358

ABSTRAK

Secara garis besar tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan membuktikan bukti empiris pengaruh tekanan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor dalam menciptakan hasil audit yang berkualitas. Data dikumpulkan melalui angket (kuesioner). Instrumen penelitian berbentuk pernyataan tertutup menggunakan skala likert. Populasi penelitian adalah auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud yang berkantor di Gedung B, Jl. Jenderal Sudirman, Senayan, Jakarta Pusat, sebanyak 315 orang yang tersebar di Inspektorat I, II, III, IV, dan Inspektorat Investigasi.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 41.8% variable X1 dan X2 dalam mempengaruhi Y. memiliki nilai t hitung sebesar -2.908 pada tingkat signifikan 0.05 dan t tabel 1.980. jadi t hitung < t tabel, berarti ada hubungan negative antara tekanan kerja dengan kinerja. Nilai t hitung sebesar 6.220 pada tingkat signifikan 0.05 dan tabel t tabel 1.980. jadi t hitung > t tabel, H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini berarti ada hubungan positif antara pengalaman kerja dengan kinerja. Uji pengaruh simultan (F-test) sebesar 27.941 dan signifikansi sebesar 0.000 dengan demikian tekanan kerja dan kinerja mempengaruhi kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud dalam melakukan audit secara simultan.

Kata kunci: Tekanan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

ABSTRACT

In outline, this research is to analyze the empirical evidence and prove the influence of work pressure and work experience on the performance of auditors in creating a quality audit. Data were collected through questionnaires (questionnaire). The research instrument shaped enclosed statements using Likert scale. The study population was auditor Inspectorate General of the Ministry of Education and Culture based in Building B, Jl. Jendral Sudirman, Senayan, Central Jakarta, as many as 315 people were scattered Inspector I, II, III, IV, and the Inspectorate investigation.

The hypothesis in this research is tested by using multiple linear regression analysis. The results descriptive analysis shows the value of the coefficient of determination (R²) of 41.8% variable X1 and X2 in influencing Y. With t value of -2908 at significant levels 0.05 and t table 1980. So t count < t table, there is a negative relationship between work pressure and performance. T value for 6220 at a significant level of 0.05 and a table t table 1980. So t count > t table, H₀ is rejected and H₂ is received, it means that there is a positive relationship between the experience of working with performance. Test the effect of simultaneous (F-test) of 27,941 and significance of 0000 is thus the pressure of work and performance affect the performance of the Inspectorate General of the Ministry of Education and Culture in auditing simultaneously.

Keywords: Work Pressure, Work Experience, Performance Auditor Inspectorate General of the Ministry of Education and Culture.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa karena berkat rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan berjudul **“Pengaruh Tekanan Kerja, Pengalaman Kerja Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi dari Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Keberhasilan menyelesaikan proposal skripsi ini tidak lepas dari dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak, Ibu tercinta yang telah memberikan doa, dan dukungan moril maupun materil.
2. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
3. M. Yasser Arafat, SE, Akt, MM , selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Marsellisa Nindito, SE, Akt, M.Sc, selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
5. Bapak Choirul Anwar dan Indra Pahala selaku dosen pembimbing skripsi satu dan dua yang telah meluangkan waktu dan dengan sabar mendengarkan keluh kesah penulis selama melakukan penulisan proposal skripsi ini.
6. Seluruh dosen UNJ yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang bermanfaat selama praktikan duduk dibangku perkuliahan.

7. Terimakasih untuk semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Mudah-mudahan, Allah SWT berkenan memberikan ganjaran pahala yang setimpal atas budi baik bapak, ibu dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan waktu dan pengetahuan penulisan tentang audit dan organisasi serta tugas dan fungsi auditor. Namun penulis telah bersungguh-sungguh untuk menyajikan data dan hasil penelitian yang penulis peroleh dengan sebaik dan selengkap mungkin, karena itu saran dan kritik yang sifatnya membangun untuk lebih menyempurnakan skripsi ini sangat penulis harapkan.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud dalam mengantisipasi tekanan kerja dan tantangan tugas, serta meningkatkan pengalaman tentang audit dalam rangka meningkatkan kinerja auditor di masa depan. Secara umum, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi peneliti atau instansi atau unit kerja pemerintah atau swasta yang bermaksud ingin meningkatkan kinerja auditornya.

Jakarta,

Hilwa Hayatunnufus

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN ORISINILITAS	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
Bab I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
Bab II Kajian Pustaka Kerangka pemikiran dan Hipotesis	11
2.1 Kajian Pustaka	11
2.1.1 Audit	10
2.1.1.2 Auditor	11
2.1.1.3 Auditor Internal dan Eksternal	12
2.1.1.4 Kinerja Auditor Internal	16
2.1.2 Tekanan Kerja Auditor Internal	22
2.1.3 Pengalaman Auditor Internal	27
2.2 Riview Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Pemikiran	34

2.4 Hipotesis	35
Bab III Objek dan Metodologi Penelitian	36
3.1 Objek dan Ruang lingkup penelitian	36
3.2 Metode penelitian	37
3.3 Operasional Variabel Penelitian	37
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	43
3.5 Teknik penentuan populasi dan sample	46
3.6 Metode Analisis	48
3.6.1 Statistik Deskriptif	48
3.6.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	48
3.7 Pengujian Asumsi Klasik	49
3.8 Analisis Regresi	51
3.9 Koefisien Determinasi	52
3.10 Pengujian Hipotesis	52
3.10.1. Uji t	52
3.10.2. Uji F	53
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	55
4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi	55
4.2 Hasil-hasil Penelitian dan Pembahasan	61
4.2.1 Pengujian Penelitian	61
4.2.1.1 Uji Validitas	61
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	63
4.2.1.3 Uji Statistik Deskriptif	64
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	70

4.2.3 Uji Regresi Berganda	74
4.2.4. Uji Koefisien Determinasi	76
4.2.5. Uji Hipotesis	77
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	80
BAB V Simpulan dan Saran	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	91

Daftar Pustaka

Lampiran-Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Review Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	41
Tabel 3.2	Data Responden	44
Tabel 3.3	Jawaban & Bobot/Nilai Tiap Butir Pernyataan	45
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Peneleitian	45
Tabel 3.5	Populasi Berdasarkan Unit Kerja	46
Tabel 4.1	Unit Kerja	55
Tabel 4.2	Distribusi Pengambilan kuesioner	56
Tabel 4.3	Pangkat	58
Tabel 4.4	Pendidikan	58
Tabel 4.5	Masa Kerja	59
Tabel 4.6	Jabatan	60
Tabel 4.7	Jenis Kelamin	60
Tabel 4.8	Keanggotaan Tim	61
Tabel 4.9	Instrumen Penelitian Berdasarkan Validitas	62
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.11	Uji Statistik Deskriptif Tekanan Kerja	65
Tabel 4.12	Uji Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja	67
Tabel 4.13	Uji Statistik Deskriptif Kinerja	68
Tabel 4.14	Uji Statistik Non-Parametik One-Sample K-S	72
Tabel 4.15	Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4.16	Uji Regresi Berganda	75

Tabel 4.17	Uji Koefisien Determinasi	76
Tabel 4.18	Uji Parsial (t-test)	78
Tabel 4.19	Uji Pengaruh Simultan (f-test)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis	35
Gambar 4.1	Histogram Hasil Uji Normalitas	71
Gambar 4.2	Grafik Normal P-P Plot	71
Gambar 4.3	<i>Scatterplot</i>	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :	Judul
1	Kuesioner Penelitian
2	Data Kuesioner
3	Uji Validitas
4	Uji Reabilitas
5	Uji Multikolonierieritas
6	Uji Heteroskedastisitas
7	Ringkasan Hasil Output Valid
8	Kisi-kisi Kuesioner
9	Surat Izin Penelitian
10	Surat Balasan Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat, memacu individu untuk meningkatkan potensi dan peningkatan potensi tersebut berdampak pada instansi dalam meningkatkan kinerja. Tenaga kerja yang diperlukan disini yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Dalam pelaksanaan dunia kerja yang terus berkembang, sumber daya manusia sebagai tenaga kerja memiliki peranan sangat penting dalam proses pencapaian tujuan dari suatu instansi/peusahaan, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Dalam mencapai tujuan tersebut, maka instansi/perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan efektivitas dan efisiensi yang memiliki pengaruh terhadap tujuan serta perkembangan instansi/perusahaan tersebut.

Saat ini berkembangnya profesi akuntan telah banyak diakui oleh berbagai kalangan. Dari dunia usaha, pemerintah serta masyarakat luas membutuhkan jasa akuntan dalam memberikan pendapat atas laporan keuangan. Dengan demikian maka peran akuntan publik sangat penting dalam memeriksa laporan keuangan suatu organisasi atau instansi/perusahaan. Misalnya pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan ini peran auditor penting sebagai orang independent dalam memberikan pendapat atas temuan yang di dapat selama mengaudit.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 12 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Inspektorat Jenderal mempunyai fungsi melakukan pengawasan fungsional terhadap seluruh unit kerja di lingkungan kementerian. Tujuan pengawasan oleh Inspektorat Jenderal adalah: a. Mewujudkan sistem pengawasan pendidikan nasional; b. Meningkatkan pengawasan di pusat dan di daerah; c. Mengintensifkan pemberantasan KKN; d. Mewujudkan akuntabilitas kinerja penyelenggara dan pengelola pendidikan; dan e. Memelihara moral penyelenggara, pengelola, pelaksana, dan pengawas pendidikan.

Salah satu program strategis Inspektorat Jenderal adalah melakukan *review* dan memberikan pendampingan penyusunan laporan keuangan unit kerja di lingkungan Kemdikbud. Kebijakan tersebut dibuat disebabkan dua tahun berturut-turut yakni tahun 2010 dan 2011 laporan keuangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mendapat opini *disclaimer* atau *no opinion* (tidak memberikan pendapat) dari Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI). Dua tahun sebelumnya, yakni tahun 2008 dan 2009 laporan keuangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang waktu itu masih bernama Kementerian Pendidikan Nasional adalah Wajar Dengan Pengecualian (*qualified opinion*).

Penurunan penilaian laporan keuangan dari wajar dengan pengecualian menjadi *disclaimer* adalah di luar perkiraan semua jajaran Kemdikbud, karena sejak tahun 2011 kementerian telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 1 Tahun 2011 tentang Road Map Menuju Laporan Keuangan Kementerian Pendidikan Nasional Mendapatkan Opini Wajar Tanpa

Pengecualian. Inspektorat Jenderal sebagai penggagas terbitnya Permendiknas tersebut melakukan upaya agar unit-unit kerja di lingkungan Kemdikbud dapat merealisasikan aksi menuju laporan keuangan WTP, sehingga program dan kegiatan Inspektorat Jenderal Kemdikbud difokuskan pada aksi-aksi pencapaian opini WTP.

Aksi menuju WTP tersebut antara lain: Inspektorat Jenderal Kemdikbud sejak tahun 2011 melakukan kegiatan pendampingan review laporan keuangan pada unit kerja khususnya pada perguruan tinggi di seluruh Indonesia, guna menjamin penyajian laporan keuangan yang handal. Penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK-RI dan penyampaian temuan BPK-RI kepada semua unit kerja agar temuan tersebut tidak berulang. Yang sangat mendasar dilakukan Inspektorat Jenderal adalah perubahan paradigma pengawasan oleh Inspektorat Jenderal Kemdikbud yang semula *post audit* atau pelaksanaan audit dilakukan terhadap program dan kegiatan yang sudah terjadi menjadi *on going* audit atau pelaksanaan audit dilakukan terhadap program dan kegiatan yang sedang berjalan atau sedang dalam proses.

Tujuannya adalah agar kelemahan, kekurangan atau penyimpangan yang ditemukan selama dilakukan audit dapat diperbaiki sehingga ketika dilakukan audit oleh auditor eksternal temuan yang sama tidak ada lagi.

Untuk mewujudkan program strategis yakni laporan keuangan Kementerian Pendidikan Nasional mendapat opini Wajar Tanpa Pengecualian pada tahun 2011, maka berbagai program dan kegiatan direncanakan oleh Inspektorat Jenderal, untuk memperbaiki hal-hal penting dari temuan BPK-RI yang menjadi penyebab

laporan keuangan kementerian memperoleh opini *disclaimer* antara lain: penggunaan secara langsung penerimaan negara bukan pajak (PNBP), sistem pengendalian intern (SPIP) belum dilaksanakan secara optimal, dan terdapat aset negara yang belum dapat dijamin keamanannya, dan sebagainya.

Program utama yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal adalah melakukan sosialisasi Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 1 Tahun 2011 tentang Road Map Menuju Laporan Keuangan Kementerian Pendidikan Nasional Mendapatkan Opini Wajar Tanpa Pengecualian ke semua unit kerja/satuan kerja di pusat dan daerah. Kegiatan tersebut melibatkan pejabat struktural, dan auditor yang diterjunkan ke daerah-daerah untuk mempresentasikan strategi atau langkah-langkah yang harus dilakukan oleh unit kerja/satuan kerja guna menghindari adanya temuan dalam pengelolaan anggaran.

Kebijakan mensosialisasikan Permendikbud pada akhirnya menyebabkan auditor merasa terbebani, karena tugas dan pekerjaan auditor selama ini sudah cukup sibuk dan padat. Apabila mereka juga diberikan tugas tambahan untuk menyampaikan materi tentang Permendiknas Nomor 1 Tahun 2011. Alasan karena sibuk sebetulnya bukan menjadi faktor utama. Berdasarkan data empiris diketahui ada auditor yang tidak terbiasa menyampaikan materi layaknya guru dan dosen. Mereka juga tidak menguasai semua materi yang harus diinformasikan kepada audience yang terdiri dari para pejabat dan pengelola anggaran yang punya banyak pengalaman mengelola anggaran.

Tugas untuk mensosialisasikan Permendiknas Nomor 1 Tahun 2011 dirasakan memberatkan sebagian auditor, disebabkan mereka kurang menguasai

materi, tidak percaya diri dan tidak memiliki banyak pengalaman mengajar. Biasanya ketika bertugas melakukan audit, pekerjaan yang selalu dilakukan auditor adalah mencermati data dan dokumen, serta menggali informasi dari auditan. Sekali-kali mereka berbicara untuk menyampaikan temuan audit, namun tidak berbicara di hadapan orang banyak. Oleh karena itu, sebagian auditor nampak tertekan dengan tugas tersebut.

Terkait dengan pelaksanaan *on going* audit. Haryono Umar, Inspektur Jenderal Kemdikbud telah membuat kebijakan baru yakni sebelum pelaksanaan audit, auditor diwajibkan menyiapkan dan mempresentasikan kertas kerja audit (KKA) dan laporan hasil audit dihadapan Inspektur Jenderal. Bahkan, diinstruksikan sebelum menjadi laporan hasil audit, temuan-temuan di lapangan supaya dibahas terlebih dahulu oleh tim audit, serta dilakukan review secara berjenjang oleh auditor mulai dari ketua tim, pengendali mutu, sampai pada pengendali teknis.

Ada auditor yang menganggap kebijakan tersebut hanya menambah pekerjaan, karena sudah menjadi kebiasaan auditor Itjen tidak membuat kertas kerja audit setiap kali melakukan tugas audit, apalagi sampai dipresentasikan dan dibahas bersama dengan tim. Kebijakan untuk membahas temuan audit sebelum dituangkan menjadi laporan hasil audit juga menyebabkan laporan hasil audit harus diperbaiki sampai berulang apabila masing-masing atasan auditor mulai dari ketua tim sampai dengan pengendali mutu memberikan koreksian terhadap laporan hasil audit yang disusun oleh auditor (anggota tim).

Dengan kebijakan baru tersebut, tekanan terhadap auditor semakin tinggi karena selain dituntut memiliki ketelitian/kecermatan, dan pengetahuan atau penguasaan terhadap substansi masalah, seorang auditor dituntut menguasai teknik komunikasi. Oleh karena itu, kebijakan review berjenjang dan presentasi terhadap rencana dan laporan hasil audit pada awalnya banyak mendapat respon negatif dari auditor, apalagi bagi sebagian auditor yang masih junior adanya kebijakan tersebut merupakan pengalaman baru buat mereka.

Berdasarkan permasalahan yang telah disebut di atas, maka ada individu yang mempertanyakan kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud saat ini, dan menghubungkannya opini laporan keuangan Kemdikbud tahun 2011 oleh BPK-RI masih *disclaimer*. Pertanyaan yang mengemuka adalah apakah mungkin auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud dapat menunjukkan kinerja yang luar biasa di bawah tekanan berat disebabkan karena beban pekerjaan yang banyak, dan tugas-tugas baru dalam melakukan audit. Pertanyaan yang lain adalah dengan pengalaman yang ada apakah kinerja auditor Itjen dapat meningkat.

Dalam melaksanakan tugasnya, kinerja auditor Itjen Kemdikbud saat ini masih diragukan, karena berbagai program dan kegiatan audit tidak mampu mengangkat opini laporan keuangan Kemdikbud dari *disclaimer* menjadi wajar tanpa pengecualian (WTP), serta kegiatan audit belum menjamin peraturan perundang-undangan ditaati oleh auditan.

Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud supaya mampu wujudkan laporan keuangan kementerian pendidikan dan kebudayaan memperoleh opini wajar tanpa pengecualian dari

BPK-RI pada tahun 2012, maka diperlukan situasi yang nyaman bagi auditor untuk menjalankan tugasnya. Artinya ketika melakukan pekerjaan yang dirasakan adalah bukan beban, melainkan tanggung jawab yang wajib dilaksanakan. Untuk itu auditor perlu mendapat penyegaran kerja atau merasakan suasana kerja yang nyaman, yakni keadaan dimana auditor dalam keadaan melakukan pekerjaan audit bukan atas dasar keterpaksaan melainkan karena kesadaran terhadap tanggung jawab untuk membangun masyarakat Indonesia cerdas, sehingga dapat disejajarkan dengan bangsa-bangsa lain dimuka bumi.

Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan juga dituntut memiliki pengalaman kerja yang memadai, karena dengan modal pengalaman tersebut auditor akan mampu menjalankan tugas-tugas audit secara professional, menjaga integritas moral, serta menjunjung tinggi kode etik auditor. Oleh sebab itu, Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan diharapkan dapat memfasilitasi para auditornya agar memiliki banyak pengalaman, misalnya dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan, melakukan studi banding ke kementerian yang telah menerapkan audit kinerja dan audit berbasis risiko, mengadakan diskusi, seminar, workshop berskala nasional atau internasional. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, penelitian ini penulis beri judul: **“Pengaruh tekanan kerja, pengalaman kerja terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a) Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan ?
- b) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan ?
- c) Apakah tekanan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penilaian *disclaimer* oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia seperti yang dijabarkan pada latar belakang masalah membuat Inspektorat Jenderal melakukan berbagai upaya agar laporan keuangan Kemdikbud dapat meraih opini WTP. Dampaknya adalah auditor dituntut melakukan tugas dan pekerjaan baru yang selama ini tidak mereka lakukan. Hal tersebut membuat sebagian auditor merasa terbebani. Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

- a) Mengetahui seberapa besar pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- b) Mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

- c) Mengetahui seberapa besar pengaruh tekanan kerja, pengalaman kerja secara bersama terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

1.4. Manfaat Penelitian

Opini disclaimer oleh BPK-RI terhadap laporan keuangan Kemdikbud selama dua tahun berturut-turut yakni tahun 2010 dan 2011 menyebabkan Inspektur Jenderal Kemdikbud mengambil kebijakan strategis seperti mensosialisasikan Permendiknas Nomor 1 Tahun 2011, mereview laporan keuangan unit kerja/satuan kerja, mempresentasikan program dan laporan audit, serta review berjenjang temuan-temuan audit. Akibatnya, auditor yang belum berpengalaman dengan tugas dan pekerjaan baru tersebut merasa terbebani. Kondisi tersebut memunculkan persoalan yakni pengaruh tekanan kerja, pengalaman kerja secara bersama terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Penelitian ini bagi para praktisi dalam hal ini para auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dalam membangun situasi dan kondisi kerja yang kondusif, dan mengembangkan sikap profesionalisme auditor yang selalu fokus pada pencapaian kinerja pada setiap pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Untuk kalangan akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan lebih lanjut, bagaimana pengaruh tekanan kerja, pengalaman kerja secara bersama terhadap kinerja auditor.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Audit

2.1.1.1. Pengertian Audit Secara Umum

Mulyadi (2002:9) mendefinisikan, “Auditing secara umum adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang ditetapkan serta penyampaian hasil- hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan”. Pendapat senada dikemukakan oleh Agoes (2004:1) sebagai berikut: “auditing sebagai suatu proses sistematis untuk secara objektif mendapatkan dan mengevaluasi bukti mengenai asersi tentang kegiatan-kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk meyakinkan tingkat keterkaitan antara asersi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Definisi audit secara singkat dikemukakan oleh Susilo (2002), ”Audit adalah kegiatan mengumpulkan informasi faktual dan signifikan melalui interaksi (pemeriksaan, pengukuran dan penilaian serta penarikan kesimpulan) secara sistematis, objektif dan terdokumentasi yang berorientasi pada asas manfaat”.

Berdasarkan pendapat di atas penulis menyimpulkan audit menurut pengertian umum adalah proses yang sistematis, objektif dan terdokumentasi

untuk memperoleh, dan mengumpulkan informasi atau bukti secara obyektif dalam rangka mengevaluasi atau menilai tingkat kesesuaian antara kegiatan dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Maksudnya adalah audit merupakan suatu proses yang sistematis berupa langkah-langkah atau prosedur yang logis dan terorganisir dan bertujuan untuk mengevaluasi secara obyektif dan independen terhadap bukti-bukti pelaksanaan kegiatan dalam rangka menetapkan pernyataan kesesuaian dengan kriteria atau kebijakan dan peraturan perundang-undangan.

Pengertian audit menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah adalah proses identifikasi masalah, analisis dan evaluasi bukti yang dilakukan secara independen, obyektif dan profesional berdasarkan standar audit, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, efektifitas, efisiensi, dan keandalan informasi pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah.

2.1.1.2 Auditor

Auditor menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor: 19 Tahun 2009 tentang Pedoman Kendali Mutu Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang mempunyai jabatan fungsional auditor/atau pihak lain yang diberi tugas/wewenang, tanggung jawab dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang melaksanakan pengawasan pada instansi pemerintah untuk dan atas nama Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

2.1.1.3 Auditor Internal dan Eksternal

Auditor intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. (Mulyadi, 2002:29).

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa auditor intern dapat diketahui dari tempatnya bekerja atau mengabdikan yakni auditor yang bekerja pada perusahaan pemerintah atau swasta dalam rangka membantu pimpinan perusahaan untuk mengevaluasi apakah kebijakan dan prosedur yang diambil telah dipatuhi, aset atau kekayaan organisasi telah diamankan, kegiatan telah dilaksanakan secara efisien dan efektif, serta informasi telah disajikan secara handal oleh berbagai bagian organisasi.

Auditor pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang disajikan kepada pemerintah. (Mulyadi, 2002:29). Umumnya yang disebut auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), serta instansi pajak (Mulyadi, 2002:29)

Auditor internal korporasi dan pemerintah mempunyai persamaan dalam: tidak memberikan opini atas laporan keuangan organisasi.

1. Memberikan laporan langsung pada top manajemen
2. Memberikan *reasonable* atau suatu proses kegiatan yang akan dan sedang berlangsung sehingga meminimalisir terjadinya ketidaktepatan sasaran, ketidak-tercapaian tujuan, ketidak-patuhan pada standar/kebijakan/peraturan, ketidakefisienan atau penyimpangan
3. Dapat bertindak sebagai mitra top manajemen dalam pemberian konsultasi atas risiko dan permasalahan. (Anwar Nasution, Binsar H. Simanjuntak, Erie Sudewo, dkk., 2012:182)

Sedangkan perbedaan auditor internal korporasi dan auditor pemerintah adalah:

1. Sifat usaha korporasi yang bertujuan pemupukan laba memungkinkan auditor internal korporasi mengukur ketercapaian sasaran/tujuan perusahaan dalam bentuk angka (kuantitatif) serta ruang lingkup terbatas pada lingkungan internal perusahaan.
2. Kegiatan organisasi/lembaga pemerintah yang bertujuan akhir pelayanan pada masyarakat membuat auditor internal mengukur ketercapaian sasaran/tujuan organisasi dalam bentuk kualitatif dan ruang lingkup pengawasan yang lebih luas. (Anwar Nasution, Binsar H. Simanjuntak, Erie Sudewo, dkk., 2012:182-183)

Auditor internal bukan hanya berfungsi untuk melakukan pemeriksaan akan tetapi juga menjadi mitra manajemen dalam upaya mencapai kinerja yang

diharapkan. Peran pengawasan internal tidak terbatas pada kegiatan verifikasi terhadap kebenaran angka-angka, tetapi juga meliputi penilaian terhadap ketaatan atas kebijakan yang telah ditetapkan, penilaian terhadap pengamanan harta kekayaan organisasi, penilaian terhadap penggunaan sumber-sumber yang dikuasai dan dikelola organisasi, dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja. (Didi Widayadi dalam Anwar Nasution, Binsar H. Simanjuntak, Erie Sudewo, dkk., 2012:251)

Menurut Sawyer's (2005:7) auditor eksternal tidak selalu memerhatikan kecurangan atau pemborosan yang tidak memiliki dampak yang signifikan, atau tidak material terhadap laporan keuangan. Di lain pihak, auditor internal sangat memerhatikan pemborosan dan kecurangan, dari mana pun sumbernya dan sekecil apa pun jumlahnya. Lebih jauh, Sawyer's membedakan antara auditor eksternal dan internal sebagai berikut.

Auditor Internal	Auditor Eksternal
Merupakan karyawan perusahaan atau bisa saja merupakan entitas independen.	Merupakan orang yang independen di luar perusahaan.
Melayani kebutuhan organisasi, meskipun fungsinya harus dikelola oleh perusahaan.	Melayani pihak ketiga yang memerlukan informasi keuangan yang dapat diandalkan.
Fokus pada kejadian-kejadian di masa depan dengan mengevaluasi kontrol yang dirancang untuk meyakinkan pencapaian tujuan organisasi.	Fokus pada ketepatan dan kemudahan pemahaman dari kejadian-kejadian masa lalu yang dinyatakan dalam laporan keuangan.
Langsung berkaitan dengan pencegahan kecurangan dalam segala bentuknya atau perluasan dalam setiap aktivitas yang ditelaah.	Sekali-sekali memerhatikan pencegahan dan pendeteksian kecurangan secara umum, namun akan memberikan perhatian lebih bila kecurangan tersebut akan memengaruhi laporan keuangan secara material.

<p>Independen terhadap aktivitas yang diaudit, tetapi siap sedia untuk menanggapi kebutuhan dan keinginan dari semua tingkatan manajemen.</p>	<p>Independen terhadap manajemen dan dewan direksi baik dalam kenyataan maupun secara mental.</p>
<p>Menelaah aktivitas secara terus-menerus.</p>	<p>Menelaah catatan-catatan yang mendukung laporan keuangan secara periodik-biasanya sekali setahun.</p>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan auditor internal adalah karyawan atau pegawai atau entitas independen yang ditugaskan oleh manajemen untuk melakukan evaluasi/pengawasan terhadap aktivitas di masa mendatang secara terus-menerus dalam rangka mencegah terjadinya kecurangan serta menjamin pencapaian tujuan organisasi. Auditor eksternal adalah orang yang berasal dari luar organisasi/perusahaan yang diberikan pekerjaan oleh manajemen dan direksi secara periodik untuk memberikan informasi tentang keuangan yang handal dengan melakukan telaahan/analisis aktivitas organisasi di masa lalu yang tersaji dalam laporan keuangan, dan sekali-kali juga melakukan aktivitas untuk mendeteksi kecurangan apabila dapat berdampak secara materiil terhadap laporan keuangan.

Secara tegas dalam Pasal 49 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah disebutkan aparat pengawasan intern pemerintah terdiri atas: a. BPKP; b. Inspektorat Jenderal atau nama lain yang secara fungsional melaksanakan pengawasan intern; c. Inspektorat Propinsi; dan d. Inspektorat Kabupaten/Kota.

Bila dikaitkan dengan penelitian, yang dimaksud dengan auditor internal di sini adalah pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang telah memiliki sertifikasi jabatan fungsional auditor yang diberikan tugas untuk melakukan pengawasan terhadap program dan kegiatan di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan secara terus-menerus dalam rangka melakukan pencegahan terjadinya kecurangan dan penyimpangan program dan kegiatan dari peraturan perundang-undangan serta menjamin terwujudnya visi, misi, dan tujuan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Menurut The Institute of Internal Auditors (Juni 1999), peran auditor internal dalam korporasi dan pemerintah adalah sebagai penjamin mutu dan memberikan nilai tambah dalam mengembangkan operasionalisasi organisasi. Auditor internal membantu organisasi untuk mewujudkan tujuannya secara sistimatis, dengan menggunakan keahlian dalam mengevaluasi efektivitas dan manajemen resiko, melakukan pengendalian, dan proses tatakelola. (Binsar H. Simanjuntak dalam Anwar Nasution, dkk, 2011:175)

2.1.1.4 Kinerja Auditor Internal

Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Kalbers dan Fogarty, 1995 dalam Fanani *et al*, 2008). Kinerja auditor merupakan evaluasi terhadap

pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung (Kalbers dan Fogarty, 1995 dalam Fanani *et al*, 2008).

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Trisnaningsih, 2007). Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (1998:11) dalam Trisnaningsih, 2007 adalah Akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kalbers dan Forgarty, 1995 dalam Trisnaningsih, 2007 mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.

Kinerja auditor berdasarkan pendapat di atas dengan demikian adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas audit sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah pelaksanaan audit dilakukan sesuai dengan standar operasional audit yang berlaku dan laporannya memiliki kualitas dan objektivitas yang tinggi.

Penilaian kinerja auditor di Inspektorat Jenderal Kemdikbud dilakukan untuk menilai apakah seorang auditor telah menjalankan tugasnya secara profesional, yakni auditor yang memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas, jujur, berintegritas, dan mau bekerja keras serta mempunyai etika dalam melaksanakan tugas dan

tanggungjawabnya. Kriteria auditor yang demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan pada akhirnya meningkatkan citra Inspektorat Jenderal Kemdikbud.

Sikap dan perilaku auditor ketika menjalankan tugas audit telah diatur dalam Putusan Inspektur Jenderal Kementerian Pendidikan Nasional Nomor: Kep.953/B/KP/2010 tentang Kode Etik Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan Nasional sebagai berikut:

1. Integritas

Auditor harus memiliki kepribadian yang dilandasi oleh unsur kejujuran, berani, bijaksana, dan bertanggungjawab untuk membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal.

2. Objektivitas

Auditor harus menjunjung tinggi ketidakberpihakan profesional dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan memproses data/informasi audit.

3. Kerahasiaan

Auditor harus menghargai nilai dan kepemilikan informasi yang diterimanya dan tidak mengungkapkan informasi tersebut tanpa otoritas yang memadai, kecuali diharuskan oleh peraturan perundang-undangan.

4. Kompetensi

Auditor harus memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas .

Dengan demikian auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud yang memiliki kinerja adalah mereka yang memiliki sikap dan perilaku jujur, berani, bijaksana,

dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan, mampu bersikap objektif dan menjaga kerahasiaan terhadap data atau informasi yang dimiliki terkait dengan tugas audit, serta memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mendukung tugas-tugas audit.

2.1.1.5. Menilai kinerja individu

Menurut Moehariono (2009:106-107) ada tiga aspek yang digunakan untuk mengukur, yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan pegawai dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya.

Kinerja pegawai menurut Wirawan (2008:5) merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

Berikutnya dijelaskan oleh Wirawan (2008:5) yang dimaksud dengan faktor internal pegawai yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-

faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas pokok masing-masing pegawai, kinerja setiap pegawai ditampilkan dalam bentuk prestasi kerja (achievement). Di samping prestasi yang ditunjukkan sebagai kinerja atau kemampuan kinerja pada masa sekarang, pada setiap pegawai memiliki pula potensi atau kemampuan yang terpendam yang suatu saat dapat muncul disebabkan adanya faktor pemicu atau pendorong dari dalam diri pegawai (internal) maupun dari luar pegawai (eksternal.).

Daniel Goleman penulis buku Emotional Intelligence menyimpulkan bahwa kompetensi insani seseorang seperti kesadaran diri, kedisiplinan diri, ketekunan yang terus menerus, dan empati mempunyai pengaruh lebih besar ketimbang kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja bisnisnya. (Mangkuprawira:2009,190). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi perilaku pegawai seperti kesadaran diri, kedisiplinan diri, ketekunan yang terus menerus dimiliki pegawai merupakan faktor paling menentukan terhadap hasil pekerjaan pegawai menjadi di atas rata-rata pegawai lain yang hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan saja.

Menurut Nawawi (2006:37) organisasi/perusahaan harus berusaha menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif, supaya pegawai selalu bekerja dengan motivasi dan kinerja yang tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif adalah:

- a. Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar.
- b. Lingkungan kerja non fisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antara manajer/pimpinan unit kerja.

Penilaian kinerja berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, apakah berhasil atau gagal dicapai oleh pekerja. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, efektifitas, produktivitas, dan atau peningkatan kualitas. Kinerja yang lebih baik akan tercapai jika individu dapat memenuhi kebutuhan individual dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas (Goodhue dan Thompson, 1995 dalam Fung jin, 2003).

Penilaian kinerja auditor di Inspektorat Jenderal Kemdikbud dilakukan untuk menjamin seorang auditor telah menjalankan tugasnya secara profesional, yakni auditor yang memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas, jujur, berintegritas, dan mau bekerja keras serta mempunyai etika dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kriteria auditor yang demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan pada akhirnya meningkatkan citra Inspektorat Jenderal Kemdikbud.

2.1.2. Tekanan Kerja Auditor Internal

2.1.2.1. Definisi Tekanan Kerja

Syarat pertama untuk mendapatkan ketenangan dan kegairahan kerja bagi seorang karyawan adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan akan banyak memberikan hambatan, bahkan menimbulkan frustrasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang sering kali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik/protes, memberontak atau perilaku negatif yang lain (Anaroga:2005,17)

Tekanan merupakan peristiwa keadaan yang mana ia memberi kesan kepada kehidupan. (Goldberger & Breznitz, 1993) (Dalam Tuan Muhammad Zukri Bin Tuan Sembok, Adi Fahrudin dan Zulkarnain Hatta). Tekanan lahir dari pada berbagai desakan hidup (sidi & Shaharom, 2005) contohnya, desakan hidup dari segi ekonomi yang tidak mencukupi untuk meneruskan kehidupan, akibat daripada tuntutan penggunaan teknologi bagi aktiviti pekerjaan.

Menurut Goldberger & Breznitz 1993 Ahli perniagaan, pengawal lalu lintas, pakar biologi dan ahli perubatan endokrinologi menyatakan tekanan seperti kekecewaan menyebabkam tekanan pada emosi yang mengganggu tumpuan (Dalam Tuan Muhammad Zukri Bin Tuan Sembok, Adi Fahrudin dan Zulkarnain Hatta).

Tekanan kerja merupakan kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kinerja dimana interaksi

tersebut menimbulkan gangguan psikologis dan fisiologis sebagai akibat ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya. (Dalam Dina Kusuma Astuti dan M.M Nilam Widyarini).

Dalam prakteknya, auditor itu selalu bekerja dalam tekanan yang tinggi dan sering kali bekerja dalam jangka waktu yang padat dan ketat. Tekanan kerja yang seperti itu mengundang sangat banyak reaksi individu dan berbeda-beda dari stress yang umum terjadi seperti juga organisasi dan pekerjaan yang terkait (Montgomery *et al.*, 1996).

Price (2001) mengidentifikasi ada 2 dimensi dari tekanan kerja :

1. Beban kerja. Mengindikasikan bahwa seseorang memiliki jumlah pekerjaan yang cukup banyak, namun waktu yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Sumber daya yang tidak mencukupi. Mengidikasikan bahwa seseorang kekurangan sarana yang meliputi persediaan, peralatan dan jasa penunjang untuk melakukan pekerjaan.

2.1.2.2. Sumber Stres Pekerjaan

Individu yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan internal dan eksternal dapat menimbulkan stress. Secara sederhana stress sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atau kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan (Sedarmayanti:76). Stress menurut Ivancevich, Gibson, Donnely seperti dikutip oleh Anatan (2007:55) stress sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang dilatarbelakangi oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan

konsekwensi setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis/fisik yang berlebihan kepada seseorang.

Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa stress dapat bersumber dari lingkungan internal maupun eksternal yang penyebabnya adalah karena seseorang tidak sanggup mengatasinya atau melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan, situasi atau peristiwa yang dihadapi.

Menurut Fauzi sebagaimana dikutip oleh Sjabadhyani, (2001:394) dalam literatur yang membahas tentang stress kerja dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sumber stress potensial. Lebih jauh Fauzi (2001:394) mengemukakan stress sebagai proses dimana sumber stressnya berasal dari pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang memberikan dampak tertentu pada kondisi fisik, psikis dan sosial seseorang. Artinya, lingkungan kerja merupakan pemicu stress yang paling banyak dialami oleh pegawai. Dampak yang dirasakan pada diri pegawai yang mengalami stress bermacam-macam, misalnya pegawai nampak lelah sehingga kurang bergairah dalam bekerja yang secara fisik dapat dicirikan muka masam atau sulit tersenyum. Dampak stress juga dapat ditunjukkan dari kondisi psikis seseorang seperti mudah emosi atau cepat tersinggung, tidak pernah merasa puas, dan sebagainya. Serta dapat dilihat pada dampak sosial yang dialami misalnya tidak peduli dengan lingkungan atau sulit bergaul dengan teman sejawat atau dengan atasan.

Menurut Sedarmayanti (2011:77) seseorang mengalami stress karena mendapat tekanan internal dan eksternal. Sumber tekanan internal dapat berupa kondisi fisik, perilaku, kognitif, emosional dan lain-lain. Sumber tekanan

eksternal dapat berupa lingkungan fisik, karakteristik pekerjaan, lingkungan dan lain-lain.

Unsur-unsur tertentu menurut (Anoraga:2005,113) unsur-unsur tertentu seperti suara gaduh, suhu udara yang tinggi atau terlalu rendah dan banyak kondisi penghambat lain mempunyai kemungkinan yang tak terelakkan sebagai penyebab stress di dalam lingkungan kerja. Dan, tak dapat disangkal lagi, bahwa di mana terdapat kondisi demikian, stress akan muncul, dan pada gilirannya perasaan tidak puas akan sedikit banyak mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Wastman, stress kerja terjadi jika tuntutan kerja melebihi kemampuan atau kapasitas yang dimiliki seorang karyawan (Oei:2010, 186). Pendapat yang sama dikemukakan oleh (Hendriicks, 2012:44 yakni Konflik interpersonal melibatkan ketidaksesuaian emosi bagi individu ketika keahlian, kepentingan, tujuan dan nilai-nilai digelar untuk memenuhi tugas-tugas atau pengharapan yang jauh dari menyenangkan.

Dengan demikian keterbatasan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang merupakan penyebab stress. Perbedaan kepentingan, tujuan dan nilai-nilai yang diyakini oleh pegawai dengan yang dimiliki perusahaan atau organisasi juga dapat menyebabkan pegawai tidak nyaman dalam bekerja dan semakin lama dapat menimbulkan stress.

Konflik di tempat kerja, pemberian beban kerja yang berlebihan terhadap pegawai dapat menimbulkan stress yang berkepanjangan, yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara

fisik maupun mental. (Anatan:2007,54). Dijelaskan bahwa konflik interpersonal dirasakan atau dialami baik secara fisik, mental atau emosional berupa sakit kepala dan bahkan mungkin sakit punggung. (Hendriicks, 2012:44).

Menurut Sedarmayanti (2011,80), berdasarkan penelitian, dengan karakteristik kehidupan di Asia yang memungkinkan menyebabkan timbul dan berkembangnya stress, adalah hal-hal yang berhubungan dengan: cara hidup, cara mengadakan rekreasi, cara bekerja, sifat pekerjaan, harapan untuk berprestasi, kegagalan berprestasi, dan cuaca. Cara bekerja dan sifat pekerjaan, harapan berprestasi dan kegagalan berprestasi merupakan situasi yang secara nyata dialami dan harus dihadapi oleh pegawai.

Banyak organisasi atau perusahaan hanya menuntut dari pegawai dan tidak memperhatikan bagaimana kesejahteraan mereka, sehingga organisasi atau perusahaan sebenarnya menciptakan tekanan dan kekalutan yang menyebabkan pegawai menjadi depresi dan mengalami gejala kekacauan.

2.1.2.4. Indikator dari Tekanan Kerja Auditor Internal

Tekanan kerja auditor dapat dilihat dari beberapa indikator, Price (2001) :

1. Beban kerja. Mengindikasikan bahwa seseorang memiliki jumlah pekerjaan yang cukup banyak, namun waktu yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Sumber daya yang tidak mencukupi. Mengindikasikan bahwa seseorang kekurangan sarana yang meliputi persediaan, peralatan dan jasa penunjang untuk melakukan pekerjaan.

2.1.3. Pengalaman Kerja Auditor Internal

2.1.3.1. Definisi Pengalaman Kerja

Marinus dkk (1997) dalam Herliansyah dkk (2006) menyatakan bahwa secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap satu pekerjaan atau tugas (*job*). Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang, 1984 : 15).

Pendapat lain mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984 : 71).

Menurut Trijoko, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980 : 82).

Berdasarkan pendapat tentang pengalaman kerja di atas, penulis mengambil kesimpulan pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan sampai dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan selama beberapa waktu tertentu.

Marinus dkk (1997) dalam Herliansyah dkk (2006) menyatakan bahwa secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan

terhadap satu pekerjaan atau tugas (*job*). Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pengalaman tersebut, seseorang memperoleh pembelajaran untuk berperilaku yang lebih baik. Dengan demikian, pengalaman kerja merupakan kondisi yang digunakan oleh seseorang di dalam proses umpan balik untuk meningkatkan mutu perencanaan, pelaksanaan dan hasil pekerjaannya. Hipotesisnya adalah semakin banyak pengalaman kerja seseorang, maka semakin tinggi pengetahuan, sikap dan keterampilannya dalam bekerja yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan produktivitas kerja (Mangkuprawira:2009,223).

Knoers dan Haditono (1999) mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Dengan demikian pengalaman kerja juga suatu proses yang diterima pegawai ketika mengikuti program pendidikan dan pelatihan atau ketika seseorang mengikuti pendidikan formal di bangku sekolah sampai di perguruan tinggi, bahkan lebih luas lagi yakni dalam pergaulan sosial apabila seseorang dapat berperilaku yang semakin baik atau lebih beradab.

Pengalaman kerja dipandang sebagai faktor penting dalam memprediksi dan menilai kinerja auditor dalam melakukan pemeriksaan. Pengalaman yang dimiliki auditor dalam melakukan audit dapat dijadikan pertimbangan auditor berkualitas (Libby dan Trotman dalam Milan Widhiati, 2005). Auditor yang lebih

berpengalaman akan lebih cepat tanggap dalam mendeteksi kekeliruan yang terjadi. Bertambahnya pengalaman kerja auditor juga akan meningkatkan ketelitian dalam melakukan pemeriksaan. Pemeriksaan yang dilakukan dengan tingkat ketelitian yang tinggi akan menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Pengalaman profesional auditor dapat diperoleh dari pelatihan-pelatihan, supervisi-supervisi maupun review terhadap hasil pekerjaannya yang diberikan oleh auditor yang lebih berpengalaman. Pengalaman kerja seorang auditor akan menukung keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang (Putri dan Bandi, 2002).

Menurut Purnama Sari (2005) dalam Asih (2006), Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya:

1. Mendeteksi kesalahan
2. Memahami kesalahan
3. Mencari penyebab munculnya kesalahan

Pengalaman audit adalah kemampuan yang dimiliki auditor untuk belajar dari kejadian-kejadian masa lalu yang berkaitan dengan seluk beluk audit (Ashton, 1991).

Gusnardi (2003:8) dalam Budi (2009) mengemukakan bahwa pengalaman Kerja audit (*audit experience*) dapat diukur dari jenjang jabatan dalam struktur tempat auditor bekerja, tahun pengalaman kerja, gabungan antara jenjang jabatan dan tahun pengalaman kerja, keahlian yang dimiliki auditor yang berhubungan

dengan audit, serta pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh auditor tentang audit.

Mengacu dari berbagai pendapat di atas, pengalaman kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan indikator lamanya bekerja dan jenjang jabatan yang diduduki, frekuensi pekerjaan yang dilakukan, dan banyaknya pelatihan diukur dari jenis Diklat dan lama waktu Diklat yang diikuti yang berhubungan dengan tugas audit.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, yang dimaksud dengan pengalaman audit dalam penelitian ini adalah pengalaman dari auditor yang diperoleh selama bekerja atau bertugas melakukan pengawasan dan pemeriksaan di lapangan, peran yang dilakukan ketika menduduki jabatan mulai dari anggota tim, ketua tim, pengendali teknis sampai pengendali mutu, tingkat keseringan melakukan pekerjaan pengawasan dan pemeriksaan yang beragam, serta banyaknya pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan tugas audit yang pernah diikuti oleh auditor.

2.1.3.2. Pengalaman yang dimiliki oleh auditor

Pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor yang dirasa mendukung kemampuannya untuk melakukan audit adalah (Hartadi, 2004) :

1. Pengalaman atas penanganan berbagai bentuk kecurangan dan kekeliruan secara menyeluruh. Hal tersebut membuka peluang semakin besar bahwa pihak auditor akan mudah untuk mengidentifikasi berbagai bentuk kekeliruan dan kecurangan dalam laporan keuangan.

2. Pengalaman atas pengidentifikasian berbagai bentuk kekeliruan yang terjadi dalam laporan keuangan, dengan adanya pengalaman tersebut maka auditor akan tahu berbagai bentuk kecurangan yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan.
3. Pengalaman dalam melakukan analisa alur dokumen operasi perusahaan. Hal ini kan semakin memperlancar pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor dan mempercepat proses pemeriksaan laporan keuangan perusahaan.

Penelitian mengenai pengalaman kerja juga memperlihatkan hasil yang berbeda-beda (sama seperti penelitian mengenai tingkat pendidikan). Kidwell et al (1987) menemukan hubungan antara pengalaman kerja dan kepercayaan etis.

Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pengalaman tersebut, seseorang memperoleh pembelajaran untuk berperilaku yang lebih baik. Dengan demikian, pengalaman kerja merupakan kondisi yang digunakan oleh seseorang di dalam proses umpan balik untuk meningkatkan mutu perencanaan, pelaksanaan dan hasil pekerjaannya.

Foster (2001 : 43) ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

- a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk kepada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.1.3.4 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Syukur (2001 : 83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui :

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja banyak dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka orang semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Riview Penelitian Relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Meifida Ilyas & Yudhi Herliansyah (2009)	Diskusi Verbal Dalam Review Kertas Kerja, Motivasi, Interaksi antara Diskusi dan Pengalaman Pengaruhnya Terhadap Kinerja Auditor	Hasil penelitian ini menunjukkan pengalaman terhadap kinerja menunjukkan bahwa pengalaman memoderasi pengaruh diskusi terhadap kinerja auditor.
2	Dina Kusuma Astuti & M.M. Nilam Widyarini (2009)	Persepsi Keadilan, Tekanan Kerja, dan Semangat Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat peranan tekanan kerja yang dialami pegawai terhadap semangat kerja.
3	M. Fahdi	Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan	Hasil penelitian ini untuk pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kuitas hasil pemeriksaan.

4	Tuan Muhammad Zukri Bin Tuan Sembok, Adi Fahrudin, dan Zulkarnain Hatta (2009)	Hubungan Tekanan Kerja dan Komitmen Organisasi : Kajian Kes Di Kalangan Pegawai Jabatan Belia dan Sukan Pulau Pinang	Hasil Penelitian ini tahap tekanan yang dihadapi oleh responden kajian secara keseluruhannya adalah berada pada yang tinggi. Dan tekanan secara keseluruhan dengan jenis kelamin menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan.
5	Renata Zoraifi	Pengaruh LOCUS OF CONTROL, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pertimbangan Etis terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit	Hasil ini menunjukkan interaksi pengalaman kerja dengan pertimbangan etis adalah signifikan. Jadi hasil analisis yang dilakukan interaksi antara pengalaman kerja dan pertimbangan etis mempengaruhi perilaku auditor dalam situasi konflik audit.

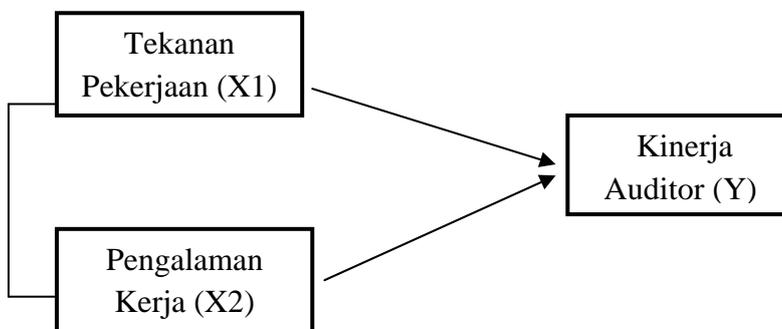
Sumber: Data diolah sendiri tahun 2012

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini ingin mengetahui apakah ada pengaruh tekanan kerja, pengalaman kerja terhadap kinerja auditor internal. Apakah dengan beban tugas yang banyak serta dengan kurangnya pendidikan, pengetahuan, pemahaman dan keterampilan yang dimiliki auditor internal akan mempengaruhi kinerja auditor untuk mendapatkan hasil yang berkualitas. Apakah dengan semakin luasnya pengalaman yang dimiliki seorang auditor tentang pelaksanaan tugas auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Data diolah sendiri tahun 2012

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digunakan sebagai dasar untuk menyatakan hipotesis sebagai berikut:

H1: Adanya pengaruh antara tekanan kerja auditor terhadap kinerja auditor

H2: Adanya pengaruh antara pengalaman auditor terhadap kinerja auditor

H3: Adanya pengaruh antara tekanan kerja auditor, pengalaman auditor terhadap kinerja auditor

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh dari tekanan kerja, pengalaman kerja terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dan yang menjadi objek penelitian adalah auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, karena banyak kasus seperti yang sudah dijelaskan pada latar belakang permasalahan terkait dengan opini laporan keuangan kementerian Pendidikan Nasional selama dua tahun berturut-turut yakni tahun 2010 dan 2011 adalah disclaimer, sehingga program dan kegiatan Inspektorat Jenderal difokuskan untuk meraih opini wajar tanpa pengecualian pada tahun 2012 ini. Tempat penelitian dilakukan di Kantor Inspektorat Jenderal Kemdikbud, Jl. Jenderal Sudirman, Senayan, Jakarta Pusat.

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel independen atau variabel bebas sering disebut prediktor, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya dependen (Purwanto: 2007:17) yakni tekanan kerja dan pengalaman kerja. sedangkan variabel dependen atau variabel terikat yaitu yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Purwanto:2007:18) yakni kinerja auditor. Variabel dependen akan dikaitkan dalam mewujudkan kinerja auditor yang berada di atas standar rata-rata yang diharapkan dalam mewujudkan opini laporan keuangan Kemdikbud tahun 2012 menjadi wajar tanpa pengecualian (WTP).

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif skala pengukuran dan metode analisis data. Penelitian ini memfokuskan pada metode dependen dengan kategori satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Metode statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas adalah dengan regresi berganda. Regresi berganda sendiri artinya sebuah metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas.

3.3. Operasional Variabel Penelitian

3.3.1. Definisi Konseptual

3.3.1.1 Tekanan Kerja

Syarat pertama untuk mendapatkan ketenangan dan kegairahan kerja bagi seorang karyawan adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan akan banyak memberikan hambatan, bahkan menimbulkan frustrasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang sering kali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik/protes, memberontak atau perilaku negatif yang lain (Anaroga:2005,17).

Tekanan kerja merupakan kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kinerja dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan psikologis dan fisiologis sebagai akibat

ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya. (Dalam Dina Kusuma Astuti dan M.M Nilam Widyarini).

Tekanan kerja auditor dapat dilihat dari beberapa indikator, Price (2001) :

1. Beban kerja. Mengindikasikan bahwa seseorang memiliki jumlah pekerjaan yang cukup banyak, namun waktu yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Sumber daya yang tidak mencukupi. Mengidikasikan bahwa seseorang kekurangan sarana yang meliputi persediaan, peralatan dan jasa penunjang untuk melakukan pekerjaan.

3.3.1.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang, 1984 : 15).

Menurut Trijoko, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980 : 82).

Pengalaman audit adalah kemampuan yang dimiliki auditor untuk belajar dari kejadian-kejadian masa lalu yang berkaitan dengan seluk beluk audit (Ashton, 1991).

Foster (2001 : 43) ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk kepada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

3.3.1.4 Kinerja Auditor Internal

Pengertian atau definisi kinerja atau performance menurut Moehariono (2009:61) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mahsun (2006:25) kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategis planning suatu organisasi.

Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Kalbers dan Fogarty, 1995 dalam Fanani *et al*, 2008). Kinerja auditor merupakan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung (Kalbers dan Fogarty, 1995 dalam Fanani *et al*, 2008).

Untuk menilai kinerja individu atau karyawan menurut Moeheriono (2009:106-107) ada tiga aspek yang digunakan untuk mengukur, yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya.

3.3.2. Definisi Operasional

Daftar Operasional variabel penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Sub Indikator	Sumber Pustaka	Skala Pengukuran
Tekanan Kerja	Tekanan kerja merupakan kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kinerja dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan psikologis dan fisiologis sebagai akibat ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya. (Dalam Dina Kusuma Astuti dan M.M Nilam Widyarini).	1. Beban Kerja 2. Sumber daya yang tidak mencukupi	- Jumlah Pekerjaan - Keterbatasan Waktu - Kekurangan Jasa Penunjang - Kekurangan sarana (peralatan) - Kekurangan jasa penunjang	Dina Kusuma Astuti dan M.M Nilam Widyarini	Likert
Pengalaman	Pengalaman kerja merupakan kondisi yang digunakan oleh seseorang di dalam proses umpan balik untuk meningkatkan mutu perencanaan, pelaksanaan dan	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan	- Keterlambatan dalam tugas - Keterlibatan dalam tugas - Dampak pengetahuan	Purnamasari (2005) dalam Asih (2006) Mangku-prawira (2009:223)	Likert

	<p>hasil pekerjaannya. Hipotesisnya adalah semakin banyak pengalaman kerja seseorang, maka semakin tinggi pengetahuan, sikap dan keterampilannya dalam bekerja yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan produktivitas kerja (Mangkuprawira:2009,223). Pengalaman audit adalah kemampuan yang dimiliki auditor untuk belajar dari kejadian-kejadian masa lalu yang berkaitan dengan seluk beluk audit (Ashton, 1991).</p>	yang dimiliki	<p>atau keterampilan yang telah dikuasai dalam bekerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keterlibatan dalam tugas - Keterlibatan dalam tugas 	<p>Ashton, 1991.</p> <p>Foster, 2001</p>	
Kinerja Auditor	<p>Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Kalbers dan Fogarty, 1995 dalam Fanani <i>et al</i>, 2008).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Kerja 2. Perilaku 3. Atribut dan Kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> - Seberapa besar - Seberapa banyak jumlahnya. - Pelayanan - Kesopanan - Sikap - Pengetahuan - Keterampilan - Keahlian 	<p>Moetheriono (2009:106-107)</p> <p>Mahsun (2006:25)</p>	Likert

Sumber: Data diolah sendiri tahun 2012

3.4. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui angket (kuesioner), yaitu sejumlah pernyataan yang akan diisi oleh auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud yang terpilih menjadi responden penelitian. Kuesioner dibuat dua bagian sehingga dapat menjangkau informasi yang sifatnya umum, bagian pertama yakni informasi mengenai data tentang wilayah kerja di Itjen, jenjang jabatan, jenis kelamin, dan pendidikan untuk mengetahui sebaran responden. Bagian ke dua instrumen untuk menjangkau data penelitian tentang tekanan kerja, pengalaman kerja terhadap kinerja auditor internal.

Untuk menjamin kuesioner sampai kepada auditor, maka instrumen langsung di antar ke Gedung B, kantor Inspektorat Jenderal Kemdikbud Jl. Jend. Sudirman, Senayan Jakarta, namun pendistribusiannya sebagian dibantu oleh staf tata usaha inspektorat wilayah dan auditor. Semua pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner wajib diisi oleh auditor. Bila sudah terisi seluruhnya, instrumen diserahkan/dikumpulkan melalui kasubbag tata usaha inspektorat di Itjen Kemdikbud dan selanjutnya akan peneliti ambil guna dilakukan pengolahan lebih lanjut.

Sebelum diolah dengan cara dimasukkan ke dalam sistem komputer, terlebih dahulu dilakukan penelitian terhadap jawaban dari responden terhadap semua butir pernyataan. Apabila ditemukan butir pernyataan yang tidak diisi, dilakukan konfirmasi dengan auditor untuk selanjutnya diisikan jawaban yang dipilih atau apabila konfirmasi tidak dapat dilakukan oleh karena auditor sulit ditemukan, maka kuisisioner tersebut tidak akan diolah lebih lanjut menjadi bahan penelitian (dikesampingkan).

Pengukuran variabel-variabel menggunakan instrumen berbentuk pernyataan tertutup. Pada bagian pertama instrumen, dijamin data umum tentang responden dengan jumlah pernyataan sebanyak lima buah. Kisi-kisi pernyataan tentang data umum responden sebagai berikut:

Tabel 3.2
Data Responden

No.	Penjelasan Posisi Responden	Sampel
1.	Unit Kerja	1. Inspektorat I 2. Inspektorat II 3. Inspektorat III 4. Inspektorat IV 5. Inspektorat Investigasi
2.	Jabatan Fungsional Auditor Saat ini	1. Anggota Tim 2. Ketua Tim 3. Pengendali Teknis 4. Pengendali Mutu
3.	Jenis Jabatan Auditor	1. Terampil 2. Ahli
4.	Masa Kerja Dalam Jabatan Auditor	1. Kurang dari 5 tahun 2. > 5 namun < 10 tahun 3. 10-20 tahun. 4. Lebih dari 20 tahun
5.	Pengalaman kerja dalam Jabatan Auditor	1. < 4 tahun 2. 4 s.d. 8 tahun 3. Lebih dari 8 tahun

Sumber: Data diolah sendiri tahun 2012

Pada bagian kedua instrumen menggunakan skala Likert, berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pernyataan itu (Prasetyo dan Jannah:2007,110). Skala pengukuran menggunakan 5 (lima) tingkatan dengan jawaban dan bobot/nilai sebagai berikut:

Tabel 3.3
Jawaban dan Bobot/Nilai Tiap Butir Pernyataan

No.	Jawaban	Bobot/Nilai (Pertanyaan Positif)	Bobot/Nilai (Pertanyaan Negatif)
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5
2.	Tidak Setuju (TS)	2	4
3.	Netral (N)	3	3
4.	Setuju (S)	4	2
5.	Sangat Setuju (SS)	5	1

Sumber: Data diolah sendiri tahun 2012

Jumlah pernyataan penelitian sebanyak 45 butir pernyataan dengan jumlah pernyataan untuk variabel tekanan kerja (X1) sebanyak 19 butir, pernyataan variabel pengalaman kerja (X2) sebanyak 12 butir pernyataan dan pernyataan kinerja auditor sebanyak 14 butir pernyataan. Secara rinci jumlah pernyataan dalam instrumen penelitian disajikan pada tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Sumber Pustaka
1.	Tekanan Kerja	1. Beban Kerja	30	Dina Kusuma Astuti dan M.M Nilam Widyarini
		2. Sumber daya yang tidak mencukupi	10	
2.	Pengalaman	1. Lama waktu/masa kerja	16	Foster, 2001
		2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki	7	
		3. Penguasaan Pekerjaan	5	
3.	Kinerja Auditor	1. Hasil Kerja	11	Moehariono (2009:106-107)
		2. Perilaku	18	
		3. Atribut dan Kompetensi	15	
Jumlah			112	

Sumber: Data diolah sendiri tahun 2012

3.5. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi atau universe ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun:1989,152). Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud yang berkantor di Kantor Inspektorat Jenderal Kemdikbud, Gedung B, Jl. Jenderal Sudirman, Senayan, Jakarta Pusat. Jumlah populasi berdasarkan unit kerja disajikan pada tabel 3.5. di bawah ini:

Tabel 3.5
Populasi Berdasarkan Unit Kerja

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Inspektorat I	72
2.	Inspektorat II	69
3.	Inspektorat III	71
4.	Inspektorat IV	71
5.	Inspektorat Investigasi	32
Jumlah		315

Sumber: Data diolah sendiri tahun 2012

Dari tabel 3.5. di atas diketahui populasi penelitian yakni auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud sebanyak 315 orang, dan tersebar di Inspektorat I, II, III, IV, dan Inspektorat Investigasi. Jumlah auditor pada masing-masing inspektorat adalah inspektorat I sebanyak 72 auditor, inspektorat II sebanyak 69 auditor,

inspektorat III dan IV sebanyak 71 auditor, dan inspektorat investigasi sebanyak 32 auditor.

b) Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih mengikuti prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Purwanto:2007,37). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*), sehingga semua anggota populasi, tanpa terkecuali memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan populasi dari penelitian yakni auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud bersifat homogen serta agar mudah dikontrol sehingga hasil penelitian menjadi lebih berkualitas.

Dengan pendekatan tersebut, maka kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Karakteristik sampel sama dengan karakteristik populasi.
- b. Semua auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud dapat diikuti sertakan menjadi sampel tidak dibatasi oleh jabatan, wilayah kerja, pengalaman, dsb.

Besarnya sampel dihitung dengan menggunakan Rumus Slovin (Prasetyo dan Jannah:2007,137) yaitu menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = besarnya sampel

N = besarnya populasi

E = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel)

Dengan menggunakan rumus di atas, maka jumlah auditor yang menjadi sample penelitian sebanyak 76 auditor, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{315}{1+315 (0,001)^2}$$

$$n = \frac{315}{1+315 (0,01)}$$

$$n = \frac{315}{1+3,15} = \frac{315}{4,15} = 75,90 \text{ dibulatkan menjadi } 76 \text{ auditor.}$$

$$n = \frac{315}{1+3,15} = \frac{315}{4,15} = 75,90 \text{ dibulatkan menjadi } 76 \text{ auditor.}$$

$$n = \frac{315}{1+3,15} = \frac{315}{4,15} = 75,90 \text{ dibulatkan menjadi } 76 \text{ auditor.}$$

3.6. Metode Analisis

3.6.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan dengan maksud untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena (Prasetyo:2007,42), yaitu fenomena kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud disebabkan karena tekanan kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi.

3.6.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang digunakan sebagai penelitian pertama-tama diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun:1989,122). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis butir. Korelasi yang digunakan adalah Person Product Moment. Jika koefisien korelasi (r) bernilai positif dan lebih besar dari r tabel, maka dinyatakan bahwa butir pernyataan tersebut valid dan syah. Jika sebaliknya, bernilai negatif atau positif namun lebih

kecil dari r tabel, maka butir pernyataan dinyatakan invalid dan tidak digunakan lebih lanjut untuk menjaring data (dibuang)

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Singarimbun:1989,122123). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode internal consistency. Reliabilitas instrumen penelitian diuji dengan mengetahui koefisien cronbach's alpha. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel.

3.7. Pengujian Asumsi Klasik

Oleh karena alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang disyaratkan dalam analisis regresi berganda untuk memenuhi kriteria BLUE (Best Linier Unbias Estimate) seperti disarankan oleh Gujarti (1999). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi lebih valid untuk jumlah sampel kecil.

Menurut Ghozali (2011:160) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Salah

satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Penggunaan uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya satu atau lebih variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel bebas lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai $VIF = 10$ dan nilai *tolerance* = 0.1. Untuk melihat variabel bebas dimana saja saling berkorelasi adalah dengan metode menganalisis matriks korelasi antar variabel bebas. Korelasi yang kurang dari 0,05 menandakan bahwa variabel bebas tidak terdapat multilinearitas yang serius (Ghozali, 2011).

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan 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 (Ghozali, 2011).

Diagnostis adanya masalah heteroskedastisitas adalah dengan uji korelasi ranking Spearman. Pengujian ini menggunakan distribusi “t” dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka menolak H_0 dan menerima H_a , artinya model regresi mengandung masalah heteroskedastisitas.

3.8. Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk pengujian hipotesis dan mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebasnya. Persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

y = Kinerja Auditor Internal

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi untuk X_1 dan X_2

X_1 = Tekanan Kerja

X_2 = Pengalaman Kerja

e = *error term*

3.9. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam bervariasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

3.10. Pengujian Hipotesis

3.10.1. Uji t

Dalam penelitian ini dilakukan uji t yang fungsinya adalah untuk mengetahui hubungan parsial antara variabel independen (x) dengan variabel dependen (y), uji t ini agar dapat lebih mudah maka dapat digunakan SPSS 16.0 *For Windows*.

Setelah dilakukan analisa data maka langkah yang di tempuh selanjutnya adalah membandingkan nilai signifikansinya dengan taraf signifikansi (α) 0.05 dengan sampel (n).

a) Kriteria hipotesis

H_0 ; $\beta = 0$; tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

H_a ; $\beta > 0$; ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

b) Kriteria pengujian:

Jika nilai t hitung $> t$ tabel, H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Jika nilai t hitung $< t$ tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.10.2. Uji F

Sedangkan uji F dilakukan supaya mengetahui hubungan secara bersama-sama atau simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Uji F ini agar dapat lebih mudah maka dapat digunakan SPSS 16.0 *For Windows*.

Setelah itu dapat dibandingkan nilai signifikansinya dengan taraf signifikan 0.05 dari keterangan tersebut dapat disimpulkan apakah hipotesis nol (H_0) atau hipotesis alternatif (H_a) tersebut ditolak atau diterima.

Dan kriteria ditolak atau diterima adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Nilai Kritis (F tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji-F dengan tingkat signifikan (α) 5%, dengan sampel (N) dan jumlah variabel (k) = 2.

2. Pengujian Hipotesis

H_0 ; $\beta = 0$; tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen.

H_a ; $\beta > 0$; ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen.

3. Kriteria Pengujian

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara variabel tekanan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor internal.

Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak hal ini menunjukkan tidak terdapat hubungan antara tekanan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor internal.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Unit Analisis/Observasi

4.1.1 Subjek Penelitian

Jumlah reponden yang dapat menjadi subyek penelitian berkaitan dengan partisipasinya dalam penelitian ini yaitu 5 inspektorat yang ada di Inspektorat Jenderal Kemdikbud. Dan dalam penelitian ini difokuskan pada auditor. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh tekanan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud.

Aspek yang diteliti meliputi variabel tekanan kerja (X1), peranan pengalaman kerja (X2) dan kinerja (Y). data diperoleh dari hasil kuesioner yang merupakan data primer dengan 76 auditor sebagai responden dari lima inspektorat.

Untuk mengetahui berapa banyak responden yang ikut serta dalam penelitian ini, dapat dengan melihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Unit Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Insp.1	15	19.7	19.7	19.7
Insp.2	15	19.7	19.7	39.5
Insp.3	15	19.7	19.7	59.2
Insp.4	15	19.7	19.7	78.9

Insp.Invest	16	21.1	21.1	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah 2012

Responden auditor di Inspektorat 1 s.d. 4 masing-masing sebanyak 15 orang (19,7), dan di inspektorat investigasi 16 orang (21,1%).

Sebelum menganalisis jawaban-jawaban responden terhadap keterkaitan dengan kinerja yang dihasilkan, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum responden itu sendiri.

Gambaran umum responden diperoleh dari identitas diri responden yang tercantum pada masing-masing jawaban terhadap kuesioner. Dalam penelitian ini waktu penelitian terbatas serta kesibukan masing-masing responden .

Tabel 4.2

Distribusi Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Jumlah kuesioner yang dikirim	125
Total kuesioner yang kembali	109
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	16
Jumlah kuesioner yang direspon	88
Jumlah kuesioner yang tidak dapat digunakan	21
Jumlah kuesioner yang dapat digunakan	76
Tingkat pengembalian kuesioner	87,2%
Tingkat pengembalian yang dapat digunakan	86,3%

Sumber: Data primer yang diolah 2012

Dari 125 kuesioner yang dikirimkan dan yang di sebar sendiri oleh peneliti, yang kembali sebanyak 109 kuesioner. Dari jumlah 109 kuesioner yang kembali tersebut, hanya 88 kuesioner yang direspon dan 21 kuesioner yang tidak direspon atau tidak diisi. Sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 16 kuesioner.

Dari 109 kuesioner yang kembali terdapat 21 kuesioner yang tidak dapat digunakan hal ini dikarenakan data yang tidak lengkap atau tidak diisi, sehingga tidak dapat diikutsertakan dalam pengolahan data penelitian. Dengan demikian data yang dapat diolah sebanyak 76 buah kuesioner saja.

4.1.2 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 76 orang dengan identitas sebagai berikut: pangkat, pendidikan, masa kerja di Inspektorat Jenderal Kemdikbud, jenis kelamin dan keanggotaan tim.

1. Pangkat

Pada tabel 4.3 pangkat, diketahui responden auditor penyelia sebanyak 12 orang (15,8%), auditor ahli pertama 23 orang (30,3%), auditor ahli muda 27 orang (35,5%), dan auditor ahli madya 14 orang (18,4%).

Tabel 4.3
Pangkat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Penyelia	12	15.8	15.8	15.8
Ahli Pertama	23	30.3	30.3	46.1
Ahli Muda	27	35.5	35.5	81.6
Ahli Madya	14	18.4	18.4	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah 2012

2. Pendidikan

Hasil pengolahan data pendidikan responden pada tabel 4.4 memperlihatkan responden yang paling banyak berpendidikan sarjana yakni 48 orang (63,2%), peringkat kedua berpendidikan pasca sarjana sebanyak 22 orang (28,9%), selanjutnya berpendidikan sarjana muda atau diploma sebanyak 4 orang (5,3%), dan di peringkat terakhir atau keempat berpendidikan SMA/SMK/SMEA sebanyak 2 orang (2,6%). Kesimpulan yang dapat diambil adalah responden penelitian secara umum memiliki latar belakang pendidikan tinggi.

Tabel 4.4 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK/SMEA	2	2.6	2.6	2.6
Diploma	4	5.3	5.3	7.9
Sarjana	48	63.2	63.2	71.1
Pasca Sarjana	22	28.9	28.9	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah 2012

3. Masa Kerja

Pada tabel 4.5 masa kerja diketahui bahwa responden penelitian secara berturut-turut dari jumlah yang paling sedikit sampai paling banyak masa kerjanya adalah memiliki masa kerja 9-15 tahun sebanyak 2 orang (2,6%), masa kerja 0-8 tahun 12 orang (15,8%), masa kerja > 25 tahun 21 orang (27,6%), dan masa kerja 16-25 tahun 41 orang (53,9%). Kesimpulannya adalah responden penelitian sebagian besar telah lama bekerja di Inspektorat Jenderal.

Tabel 4.5
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-8 thn	12	15.8	15.8	15.8
9-15 thn	2	2.6	2.6	18.4
16-25 thn	41	53.9	53.9	72.4
> 25 thn	21	27.6	27.6	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah 2012

4. Jabatan

Pada tabel 4.6 jabatan diketahui jumlah responden menurut jabatan yakni auditor terampil atau ahli, sebagian besar responden menduduki jabatan auditor ahli yakni 70 orang (92,1%), dan auditor terampil 6 orang (7,9%). Kesimpulannya adalah responden penelitian paling banyak diakui memiliki keahlian dalam bidang

audit serta mengikuti pendidikan dan pelatihan auditor tingkat ahli dalam jenjang jabatan auditor.

Tabel 4.6
Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Terampil	6	7.9	7.9	7.9
Ahli	70	92.1	92.1	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah 2012

5. Jenis Kelamin

Hasil pengolahan data pada tabel 4.7 jenis kelamin responden, diketahui responden yang paling banyak berjenis kelamin pria 51 orang (67,1%), dan kurang dari separuh responden berjenis kelamin wanita 25 orang (32,9%).

Tabel 4.7
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	51	67.1	67.1	67.1
Wanita	25	32.9	32.9	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah 2012

6. Keanggotaan Tim

Pada tabel 4.8 keanggotaan tim diketahui bahwa responden penelitian secara berturut-turut dari jumlah yang paling sedikit sampai paling banyak keanggotaan dalam tim audit adalah pengendali mutu sebanyak 12 orang (15,8%), anggota tim 18 orang (23,7%), ketua tim 20 orang (26,3%), dan pengendali teknis 26 orang (34,2%). Kesimpulannya adalah responden penelitian yang paling banyak dalam tim audit berperan sebagai pengendali teknis yang bertanggung jawab mengkoordinasikan tim dan mereviu laporan hasil audit para auditor.

Tabel 4.8
Keanggotaan Tim

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid AT	18	23.7	23.7	23.7
KT	20	26.3	26.3	50.0
PT	26	34.2	34.2	84.2
PM	12	15.8	15.8	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah 2012

4.2. Hasil-Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1. Pengujian Penelitian

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pernyataan dengan skor total individu. Uji validitas dilakukan dengan menguji 15 jawaban responden. Jumlah item

pernyataan yang diuji validitasnya sebanyak 45 item, terdiri dari pernyataan variabel tekanan kerja sebanyak 19 item, pernyataan variabel pengalaman kerja sebanyak 12 item, dan pernyataan variabel kinerja sebanyak 14 item.

Dengan menggunakan uji dua sisi (*two-tailed*) dengan taraf signifikansi 5% maka nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,482. Item pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung > dari r tabel atau lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.9
Instrumen Penelitian Berdasarkan Validitas

No	Sub Variabel	Jumlah Item	Valid	Tidak Valid	Instrumen Nomor
1	Tekanan Kerja	19	15	4	15, 16, 17, 19
2	Pengalaman Kerja	12	11	1	23
3	Kinerja	14	10	4	41, 42, 43, 45
Jumlah		45	36	9	

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Dari hasil uji validitas terhadap pernyataan variabel tekanan kerja diketahui dari 19 pernyataan ada 15 pernyataan yang valid dan 4 pernyataan yang tidak valid. Dari 19 pernyataan diketahui bahwa pernyataan 13 & 15 memiliki skor terendah dari pernyataan yang lain dengan nilai 42. Dan skor tertinggi terdapat pada pernyataan 14 dengan nilai 63.

Selanjutnya Dari hasil uji validitas terhadap pernyataan variabel pengalaman kerja diketahui dari 12 pernyataan ada 11 pernyataan yang valid dan 1 pernyataan yang tidak valid. Dari 12 pernyataan tersebut terlihat bahwa pernyataan 21

memiliki skor terendah dari pernyataan yang lain dengan nilai 47. Dan skor tertinggi terdapat pada pernyataan 22 dengan nilai 95.

Dari hasil uji validitas terhadap pernyataan variabel kinerja diketahui dari 14 pernyataan ada 10 pernyataan yang valid dan 4 pernyataan yang tidak valid. Dari 14 pernyataan itu terlihat bahwa pernyataan 33 memiliki skor terendah dari pernyataan yang lain dengan nilai 32 . Dan skor tertinggi terdapat pada pernyataan 34 dengan nilai 36. Untuk penjelasan lebih lanjut ada pada lampiran 3.

Pernyataan yang valid dalam penelitian memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0.482 yaitu r tabel untuk sampel sebanyak 15 responden serta memiliki signifikansi lebih rendah dari alpha yang ditentukan yakni 5%, sehingga jumlah pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 pernyataan, terdiri dari variabel tekanan kerja 15 pernyataan, variabel pengalaman kerja 11 pernyataan, dan variabel kinerja 10 pernyataan.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pernyataan dalam variabel dikatakan reliabel apabila jawaban responden adalah konsisten. Item pernyataan yang dinyatakan reliabel adalah yang memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0.6. Jika variabel memberikan nilai tersebut maka dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.943	36

Sumber: Data Primer yang diolah, 2012

Hasil uji reliabilitas tiga variabel menurut SPSS 16 menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha (α) 94.3% yang dapat dikatakan reliabel.

4.2.1.3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maximum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencangan distribusi). (Imam Ghazali: 19)

Berikut ini merupakan tabel yang menggambarkan statistik deskriptif variabel-variabel tekanan kerja, pengalaman kerja sebagai variabel independen, dan kinerja auditor sebagai variabel dependen.

Tabel 4.12**Statistik Deskriptif Tekanan Kerja**

Variabel	Ukuran	Teoritis	Empiris
Tekanan Kerja (TK)	Mean	45	49.5
	Maximum	75	69
	Minimum	15	30

Sumber: Data Primer yang diolah 2012

Tabel analisis statistik deskriptif di atas memberikan informasi bahwa variabel tekanan kerja (X1) auditor menunjukkan nilai rata-rata sebesar 49,5 dan berada di atas rata-rata nilai teoritisnya yaitu diperoleh dengan angka sebesar 45. Dengan nilai empiris di atas nilai teoritis tersebut menunjukkan bahwa auditor berada dalam tekanan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya, dan mereka berada dalam situasi cukup tertekan ketika menjalankan tugas atau pekerjaannya.

Dilihat dari lampiran 2 hasil kuesioner, terdapat 15 pernyataan pada variabel tekanan kerja (X1) dan pada pernyataan nomor 7 mendapatkan nilai tertinggi sebesar 309 yang berarti pernyataan nomor 7 menunjukkan auditor mendapat tugas bersamaan sehingga sulit mengaturnya tinggi, walaupun alasan lain dikarenakan tugas yang menuntut ketelitian keterbatasan sarana dan prasarana untuk mendukung tugas auditor juga tinggi. Sedangkan yang memiliki nilai terendah yaitu pernyataan nomor 14 dengan mendapatkan nilai sebesar 212 yang berarti para auditor tertekan karena mendapat penugasan audit di tempat/lokasi yang jauh.

Tekanan kerja yang dirasakan auditor tinggi menurut jawaban responden disebabkan karena program kerja pengawasan tahunan (PKPT) tugas auditor Itjen Kemdikbud sangat padat. Jeda waktu penugasan audit dilapangan dengan tugas-tugas di kantor hanya 2-5 hari. Biasanya, waktu yang sedikit tersebut diisi oleh Inspektorat Jenderal untuk menambah atau meningkatkan kompetensi auditor dengan menyelenggarakan PKS (Pelatihan di Kantor Sendiri), pendidikan dan pelatihan, workshop, seminar, dan sebagainya. Artinya, secara terus-menerus sepanjang tahun auditor tidak memiliki waktu yang cukup untuk tinggal bersama keluarga atau beristirahat sekedar melepaskan beban pekerjaan rutin yakni melakukan audit. Dengan kondisi pekerjaan seperti itu, adalah sangat wajar apabila auditor berada dalam tekanan kerja yang tinggi.

Tekanan kerja berdasarkan nilai empiris maksimum lebih rendah dari nilai teoritisnya. Ini menandakan tekanan kerja yang dirasakan auditor berada pada tingkat tekanan yang masih wajar, sehingga belum berdampak buruk terhadap hasil kerja auditor, atau tekanan kerja yang dialami auditor masih dapat dikendalikan untuk tidak menghambat atau mengganggu tugas/pekerjaan audit. Nilai minimum empiris tekanan kerja auditor berada di atas nilai teoritisnya menandakan auditor menerima tekanan kerja cukup kuat, namun karena nilai maksimum empirisnya tidak tinggi, maka tekanan kerja yang dirasakan auditor berada dalam situasi yang tidak mengganggu, yang artinya auditor masih dapat bekerja secara baik namun pada waktu tertentu ada sedikit gangguan.

Tabel 4.13**Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja**

Variabel	Ukuran	Teoritis	Empiris
Pengalaman Kerja (PK)	Mean	33	36
	Maximum	55	46
	Minimum	11	26

Sumber: Data Primer yang diolah 2012

Variabel pengalaman kerja (PK) menunjukkan nilai rata-rata empiris yang diperoleh sebesar 36 dan nilai tersebut terdapat diatas rata-rata teoritis dengan nilai sebesar 33, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengalaman kerja para auditor dapat memperlihatkan kinerja yang baik.

Dilihat dari lampiran 2 terdapat 11 pernyataan mengenai pengalaman kerja, dari 11 pernyataan tersebut yang memiliki jumlah paling tinggi adalah pernyataan dengan nomor 16 dengan nilai sebesar 307 yang berarti bahwa auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud dalam menjalankan tugas audit banyak belajar dari contoh-contoh yang ada, cara tersebut telah memberikan pengalaman tentang audit kepada auditor.

Sedangkan pernyataan nomor 23 merupakan pernyataan yang memiliki jumlah paling kecil, dengan nilai 202 yang berarti auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud menerima sosialisasi terlebih dahulu sebelum pelaksanaan audit di lapangan sehingga auditor telah memiliki pengalaman terlebih dahulu tentang audit.

Seringnya auditor melakukan tugas audit memberikan pengalaman kerja tersendiri bagi auditor Itjen Kemdikbud, hal tersebut dialami auditor karena persoalan atau permasalahan yang ditemukan sangat beragam, juga dengan program dan kegiatan yang berbeda pula. Dalam menjalankan tugas audit, auditor sering menemukan kejadian berulang, artinya permasalahan yang sama ditemukan pada dua atau lebih unit kerja yang berbeda. Oleh sebab itu, rekomendasi yang diberikan untuk mengatasi persoalan yang sama tidak jauh berbeda.

Dari data pengalaman kerja di atas juga diketahui nilai maximum pengalaman kerja lebih rendah dari nilai teoritis, hal tersebut terjadi karena pengalaman yang paling banyak diterima auditor adalah melalui penugasan audit, sedangkan pengalaman dari cara lain seperti mengikuti pendidikan dan latihan dan menerima sosialisasi, serta pengalaman yang diperoleh secara mandiri oleh auditor seperti dengan cara membaca sangat sedikit. Kondisi tersebut tergambar dari jawaban responden yakni auditor menerima sosialisasi terlebih dahulu sebelum pelaksanaan audit mendapat respon paling kecil dari responden.

Tabel 4.14

Statistik Deskriptif Kinerja Auditor Itjen Kemdikbud

Variabel	Ukuran	Teoritis	Empiris
Kinerja Auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud (Kj)	Mean	30	31
	Maximum	50	50
	Minimum	10	12

Sumber: Data Primer yang diolah 2012

Variabel kinerja auditor (Kj) Inspektorat Jenderal Kemdikbud dalam penelitian ini menunjukkan nilai rata-rata secara empiris sebesar 31 yang berada di atas nilai rata-rata teoritis dengan nilai 30. Dengan nilai rata-rata di atas 30 tersebut menunjukkan bahwa kinerja auditor berada pada tingkat rata-rata kinerja yang diharapkan dari seorang auditor ketika menjalankan tugas audit di lapangan.

Dilihat pada lampiran 2, dari 10 pernyataan kinerja auditor (Kj) Inspektorat Jenderal Kemdikbud, pernyataan nomor 33 dengan nilai tertinggi sebesar 305 yang berarti para auditor telah melaksanakan audit sesuai dengan jadwal atau rencana atau audit dilakukan tepat waktu hal tersebut menandakan kinerja auditor sudah baik, Sedangkan pernyataan nomor 31 merupakan pernyataan yang memiliki jumlah paling kecil, dengan nilai 243 yang berarti temuan audit yang dilaporkan auditor sangat bernilai secara kualitas maupun kualitas masih sedikit yang dapat dikerjakan oleh auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud.

Nilai empiris rata-rata, nilai maksimum dan minimum kinerja auditor, selisihnya tidak jauh dengan nilai teoritis, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja auditor berada tidak jauh berbeda dengan ukuran standar kinerja auditor secara umum. Sehingga dapat disimpulkan secara umum tidak ada auditor Inspektorat Jenderal yang memiliki kinerja jauh di atas rata-rata auditor yang lain, dan sebaliknya tidak ada auditor yang memiliki kinerja sangat buruk. Kondisi tersebut dapat diprediksi dengan melihat hasil (*output*) kerja auditor yang ditunjukkan pada ketepatan waktu atau jadwal pelaksanaan audit dengan rencana bukan pada temuan audit yang memiliki nilai secara kualitas atau kuantitas. Bila dikaitkan dengan sistem penganggaran yakni *at cost* saat ini, maka ketaatan

auditor terhadap jadwal waktu audit dapat dimaklumi karena bila auditor menyelesaikan audit lebih cepat dari yang direncanakan ada konsekwensi mengembalikan sisa anggaran (uang) kelebihan perjalanan yang sudah diterima.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

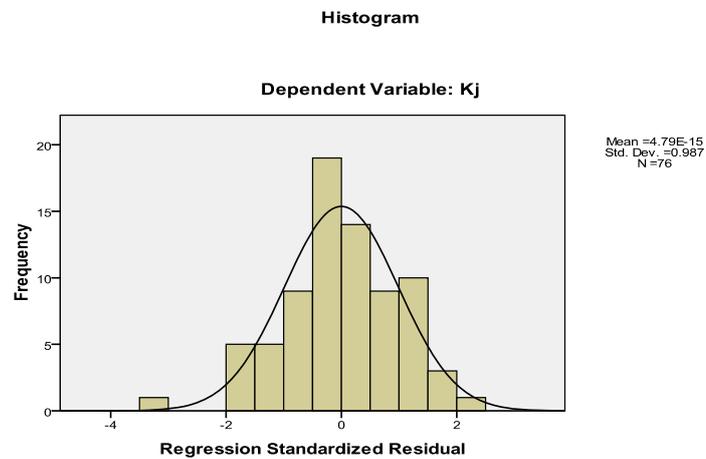
4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Hasil pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot. Apabila setiap pancaran data residual berada di sekitar garis lurus melintang, maka dikatakan bahwa residual mengikuti fungsi distribusi normal. Dari hasil grafik normal P-P Plot Gambar 1 di bawah ini, diketahui bahwa pancaran residual berada dalam garis lurus melintang sehingga disimpulkan data berdistribusi normal.

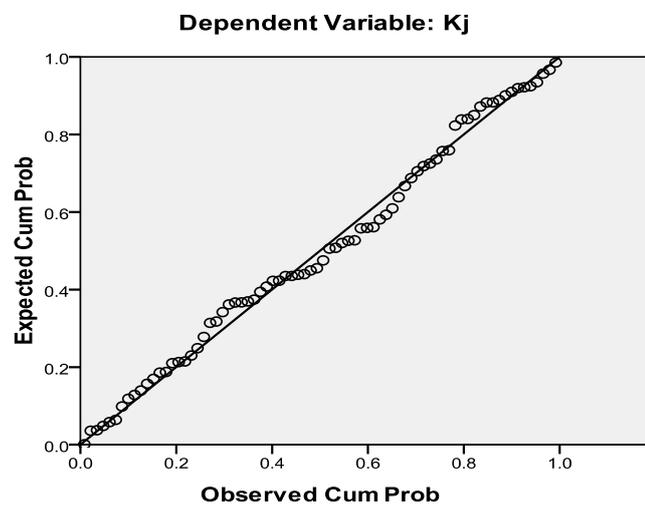
Berikut ini adalah hasil Histogram, Normal P-P Plot dan scatter plot untuk uji normalitas :

Gambar 4.1
Histogram Hasil Uji Normalitas



Gambar 4.2
Grafik Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan pengujian normalitas dengan statistik uji Kolmogorov-Smirnov guna memvalidasi bahwa residual mengikuti normal, dari hasil pengujian tersebut diperoleh nilai p-value sebesar 0.965 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat

disimpulkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Hasil Uji Komolgrov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.11 Sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tabel Uji Statistik Non-Parametrik Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98657657
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.499
Asymp. Sig. (2-tailed)		.965

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Besarnya nilai Kolmogrov-Smirnov adalah 0,499 dan signifikan pada 0,965 hal ini menunjukkan data residual berdistribusi normal, hal ini menunjukkan hasilnya konsisten dengan uji sebelumnya.

4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIP).

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai VIP yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance
1 (Constant)	1.992	.635		3.137	.002	.727	3.258		
TK	-.396	.116	-.301	-3.411	.001	-.628	-.165	.999	1.001
PK	.905	.138	.576	6.532	.000	.629	1.181	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIP yang berada di bawah 10 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan tidak mengandung masalah multikolinearitas. Maka model regresi yang ada layak untuk dipakai dalam memprediksi kinerja.

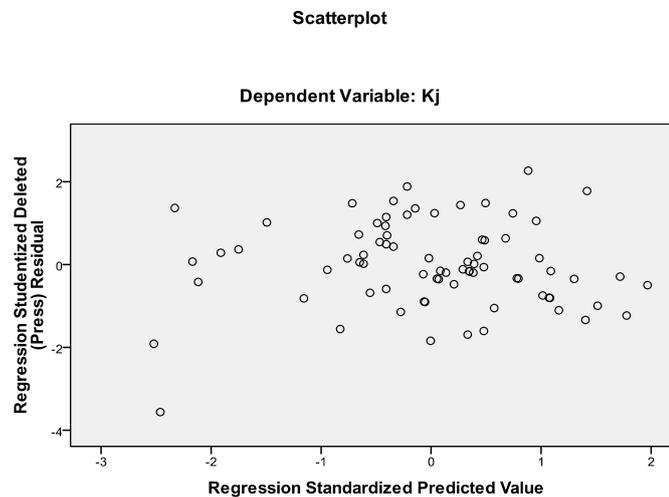
4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Imam Ghozali (2011 ; 139)

Untuk menguji asumsi tidak adanya problem heteroskedastisitas pada residual, maka dapat dilihat dari scatter plot pada gambar 4.3 di bawah ini:

Gambar 4.3
Scatterplot



Terlihat bahwa penyebaran data berada diatas dan dibawah angka nol. Dan data tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya problem heteroskedastisitas pada residual.

4.2.3 Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu modal prediktif tunggal.

Adapun model regresi penelitian dapat dirumuskan berdasarkan tabel *Coefficients*. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian hipotesis yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

y = kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud

- b_0 = konstanta
 b_1, b_2 = koefisien regresi untuk X_1 dan X_2
 X_1 = tekanan kerja
 X_2 = pengalaman kerja
 e = *error term*

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18
Tabel Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.992	.635		3.137	.002
TK	-.396	.116	-.301	-3.411	.001
PK	.905	.138	.576	6.532	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada tabel di atas dari hasil uji-t dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 1.992 koefisien regresi untuk tekanan kerja sebesar -0.396 dan pengalaman kerja sebesar 0.905, maka dapat ditentukan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.992 - 0.396 (X_1) + 0.905 (X_2) + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 1.992 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan maka kinerja auditor Itjen Kemdikbud sebesar 1.992

- b. Koefisien regresi tekanan kerja (X_1) sebesar -0.396 menyatakan bahwa setiap pengurangan 1 % akan meningkatkan kinerja auditor Itjen Kemdikbud sebesar 0.396. hal ini menunjukkan bahwa jika tekanan kerja yang dirasakan atau dialami auditor meningkat maka akan menurunkan kinerja auditor Itjen Kemdikbud.
- c. Koefisien pengalaman kerja (X_2) sebesar 0.905 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pengalaman kerja auditor Itjen dalam tugas audit, maka akan meningkatkan kinerja auditor Itjen Kemdikbud secara individu.

4.2.4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.434	.418	.46391

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 41.8% yang berarti variabel tekanan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud. Dan kinerja auditor Itjen Kemdikbud di pengaruhi oleh tekanan kerja dan pengalaman kerja auditor.

Sehingga variabelitas variabel dependen sebesar 43.4% sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

4.2.5. Uji Hipotesis

1). Uji t

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari variabel yang dimasukkan ke dalam model variabel tekanan kerja dan pengalaman kerja dan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 0.05. dan kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud. Kriteria penerimaan pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai $t_{hitung} < t_{table}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak
2. Nilai $t_{hitung} > t_{table}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima

Atau dengan cara melihat signifikansi t sebagai berikut:

1. Signifikansi $t < 0.005$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima
2. Signifikansi $t > 0.005$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

Untuk nilai t-tabel untuk n 76 diperoleh yaitu sebesar 1.990. hasil dari uji t dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.20
Uji Parsial (t-test)

Model	T	Sig.
(Constant)	9.894	.000
1 <i>Tekanan Kerja</i>	-2.908	.005
<i>Pengalaman Kerja</i>	6.220	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

a). Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa tekanan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja auditor Itjen Kemdikbud dalam menjalankan tugas audit.

Berdasarkan hasil uji-t yang disajikan pada tabel 4.20 diperoleh nilai t hitung sebesar $-2.908 > 2$ pada tingkat signifikan 0.05 dan t tabel 1.980. jadi t hitung $>$ t tabel, H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima.

b). Hipotesis Kedua

Hipotesis pertama (H_2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor Itjen Kemdikbud dalam menjalankan tugas audit.

Berdasarkan hasil uji-t yang disajikan pada tabel 4.20 diperoleh nilai t hitung sebesar $6.220 > 2$ pada tingkat signifikan 0.05 dan tabel t tabel 1.980. jadi t hitung

$> t$ tabel, H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini berarti ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima.

2). Uji F

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen (Y) secara bersama-sama mempengaruhi variabel independen (X_1 dan X_2).

H_0 : Tidak ada pengaruh antara tekanan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud.

H_a : Adanya pengaruh antara tekanan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud.

Hasil uji F dapat dilihat dari output pada tabel ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 4.21
Uji Pengaruh Simultan (F Test)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.026	2	6.013	27.941	.000 ^a
	Residual	15.710	73	.215		
	Total	27.737	75			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tekanan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Uji pengaruh simultan (F-test) sebesar 27.941 dan signifikansi sebesar 0.000 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen yaitu tekanan kerja dan pengalaman mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud dalam melakukan audit secara simultan.

4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data peneliti melibatkan 76 responden yang terdiri dari auditor Inspektorat I s.d. IV, dan Inspektorat Investigasi Inspektorat Jenderal Kemdikbud. Dan dalam penelitian ini mencakup tiga variabel, variabel pertama tekanan kerja yang terdiri dari indikator beban kerja, dan sumber daya yang tidak mencukupi. Variabel kedua yaitu pengalaman kerja yang terdiri dari indikator lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan. Hasil uji variabel tekanan kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud.

4.2.6.1 Hipotesis Tekanan Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal

Adanya pengaruh negatif variabel tekanan kerja artinya jika tekanannya negatif maka kinerja auditornya menurun juga. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Sedarmayanti (2011:26) yang mengatakan lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Berdasarkan hasil penelitian saya dalam melaksanakan tugas audit, lingkungan fisik seperti tempat kerja, cuaca atau suhu udara, dan sarana prasarana yang digunakan untuk bekerja berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud sering berhadapan dengan pekerjaan yang dilakukan di luar kota sampai ke pelosok pedesaan, yang minim sarana transportasi serta sering mengalami cuaca yang tidak baik ketika bertugas. Kondisi tersebut menyebabkan auditor dalam menjalankan tugas audit selalu berada dalam tekanan. Tidak tersedianya sarana seperti komputer (*laptop*) dan jaringan internet juga menyebabkan auditor menjadi tidak nyaman dalam bekerja karena pekerjaan yang dilakukan menjadi lambat dan tidak efisien.

Tekanan kerja yang dialami oleh auditor di atas terjadi karena tuntutan terhadap kinerja auditor dari Inspektorat Jenderal Kemdikbud sangat tinggi, yakni auditor dalam melaksanakan tugas harus mempunyai dedikasi tinggi, jujur, berintegritas serta menjunjung tinggi etika sebagaimana yang diatur dalam kode etik auditor. Akan tetapi dalam praktik audit di lapangan, sering kali auditor menemukan kendala atau hambatan yang menyebabkan mutu/kualitas hasil audit yang dilakukan tidak dapat dipenuhi. Misalnya laporan hasil audit harus selesai dibuat paling lama satu minggu setelah surat tugas audit berakhir. Bagi auditor yang memiliki komitmen tinggi, akan mendapat tekanan ketika sarana untuk mendukung selesainya tugas tersebut tepat pada waktunya tidak memadai, misalnya jaringan listrik tidak tersedia atau sering dipadamkan khususnya ketika auditor bertugas di daerah.

Hasil penelitian juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Suswati dan Al Ayyubi (2008) yang menemukan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel stress kerja (tekanan kerja) yang meliputi stress fisiologis, stress psikologis dan stress perilaku terhadap prestasi kerja karyawan. Suprihanto dkk (2003:63-64) dalam makalah yang disampaikan oleh Widastuti dengan judul Makalah Dampak Stress dan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Berdasarkan hasil penelitian saya hasil penelitian di atas bersifat kasustis, artinya dapat terjadi pada auditor tertentu, namun tidak semua auditor. Faktanya memang terdapat auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud yang sanggup menyusun laporan hasil audit hanya dalam waktu satu malam setelah hari sebelumnya ditegur dan akan dikenakan sanksi oleh inspektur apabila tidak menyampaikan laporan hasil audit keesokan harinya. Artinya, tekanan kerja yang dialami telah memacu semangat auditor untuk mengeluarkan seluruh pengetahuan dan keahlian yang dimiliki dalam menyusun laporan hasil audit.

Sedarmayanti (2009:56) lebih jauh mengemukakan kinerja akan bergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Berdasarkan hasil penelitian saya tidak selamanya lingkungan fisik dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud, karena ada auditor yang menunjukkan kinerja yang baik. Auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud tetap memiliki kinerja yang baik dalam tugas-tugas audit karena merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan disebabkan pekerjaan audit sangat cocok/sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan bakat dari auditor yang bersangkutan, serta karena auditor memiliki semua kompetensi yang menjadi tuntutan atau persyaratan seorang auditor.

4.2.6.2 Hipotesis Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Internal

Hipotesis kedua menyatakan bahwa adanya pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja auditor artinya berarti jika pengalaman kerjanya bertambah maka kinerjanya pun meningkat dalam melakukan audit, dalam penelitian ini nilai t hitung sebesar 6,220 pada tingkat signifikan 0.000 dan tabel t tabel 1.980, berarti nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan 0.005. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja auditor akan berdampak pada kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud dalam menjalankan tugas audit di lapangan.

Adanya pengaruh positif pengalaman kerja berarti semakin lama dan banyak mendapat pengalaman tentang tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab auditor, maka kinerja auditor menjadi semakin baik. Pengalaman kerja dipandang sebagai faktor penting dalam memprediksi dan menilai kinerja auditor dalam melakukan audit. Pengalaman yang dimiliki auditor dalam melakukan audit dapat dijadikan pertimbangan auditor berkualitas (Libby dan Trotman dalam Milan Widhiati, 2005).

Penelitian oleh Putri dan Bandi, 2002 menemukan pengalaman kerja seorang auditor akan mendukung keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang. Pengalaman kerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud dinyatakan dengan seringnya para auditor mendapat tugas pemeriksaan baik berupa audit laporan keuangan, audit komprehensif, audit tematik, maupun audit investigasi. Seringnya auditor melakukan tugas di lapangan tanpa disadari telah menambah pengetahuan auditor tentang hal-hal yang baru, serta mengasah ketajaman auditor dalam mengidentifikasi masalah atau temuan audit.

Berdasarkan hasil penelitian saya sejalan dengan bertambahnya program dan kegiatan di bidang pendidikan, maka jenis audit tujuan tertentu yang dilakukan auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud semakin bertambah. Misalnya audit terhadap dana dekonsentrasi berupa audit tunjangan profesi guru, audit dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), serta audit dana alokasi khusus (DAK) bidang pendidikan, dan sebagainya. Sebelum pelaksanaan audit, auditor akan terlibat dalam kegiatan sosialisasi peraturan dan kebijakan tentang program-

program tersebut, serta terlibat dalam penyusunan instrumen audit. Pengalaman mengikuti sosialisasi dan tim penyusun instrumen tersebut telah menambah pengalaman auditor tentang audit secara tidak langsung.

Auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud yang lebih berpengalaman lebih cepat tanggap dalam mendeteksi kekeliruan yang dilakukan oleh auditee. Bertambahnya pengalaman kerja auditor juga meningkatkan ketelitian dalam melakukan audit. Audit yang dilakukan dengan tingkat ketelitian yang tinggi akan menghasilkan laporan audit yang berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mareta (2011) tentang pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman dan kompensasi terhadap kinerja auditor kantor akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta yang menyebutkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman dengan kinerja auditor, yaitu dibuktikan dengan $r_{x2y} = 0,582 > 0$, $t_{hitung} = 6,486 > t_{tabel} = 1,989$.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Singgih dan Bawono (2010) yang disampaikan pada Simposium Nasional Akuntansi XIII di Purwokerto tahun 2010 yakni secara parsial variabel pengalaman tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Untuk mendapatkan hasil audit yang berkualitas, seorang auditor dituntut tidak hanya memiliki pengalaman kerja yang cukup, tetapi harus diikuti dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta perilaku yang baik. Maksudnya pengalaman yang dimiliki oleh auditor dalam melakukan audit tidak secara otomatis dapat meningkatkan kinerja auditor dalam menjalankan tugas apabila dari pengalaman tersebut tidak

ada pengetahuan baru yang dapat mendukung pekerjaan audit di masa depan. Juga apabila pengalaman yang diterima auditor tidak diikuti dengan bertambahnya keterampilan teknis terhadap penggunaan alat atau metode baru yang menjadikan tugas audit menjadi lebih efisien, efektif, dan ekonomis.

Siagian (2004) menyatakan karyawan hanya dapat dikatakan berpengalaman apabila yang bersangkutan terus berkembang secara teknis, intelektual, dan emosional dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, auditor dituntut untuk lebih sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop, studi banding atau melakukan pengembangan profesi lainnya. Auditor juga harus menjaga profesionalisme dalam bekerja agar laporan audit yang dibuat hasilnya lebih berkualitas.

4.2.6.3 Hipotesis Tekanan Kerja dan Pengalaman terhadap Kinerja Auditor

Internal

Pada pengujian hipotesis yang dilakukan dengan uji-F, diperoleh nilai F hitung 27.941 pada tingkat signifikansi 0.000, nilai ini menunjukkan bahwa tekanan kerja dan pengalaman secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud dalam melakukan audit, artinya tekanan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja auditornya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Siagian (2004) menyatakan kinerja seseorang akan cenderung menurun, apabila dihadapkan dengan tugas yang sangat rutin, mekanistik dan tanpa variasi.

Apalagi jika hasil karyanya tidak dapat diidentifikasi dengan jelas sebagai kontribusi tugas bersama.

Berdasarkan penelitian saya tugas melakukan audit oleh auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud adalah tugas rutin yang dilakukan berulang-ukang dan terus menerus, yakni diawali dengan merencanakan audit, melakukan audit, menyusun laporan audit, mereviu laporan, dan melakukan pemaparan hasil audit. Pekerjaan audit juga sangat mekanistik dan tanpa variasi karena harus mengikuti standar audit yang baku dan tidak memungkinkan auditor untuk melakukan inovasi atau memasukkan kreativitas kerja hasil ciptaannya sendiri. Kondisi tersebut menyebabkan auditor akan menjadi bosan atau jenuh dengan pekerjaan itu. Kebosanan dan kejenuhan yang dialami oleh auditor akan menyebabkan dalam menjalankan tugas audit, auditor menjadi kurang teliti dan mudah melakukan kesalahan yang pada akhirnya dapat menimbulkan kinerja yang bersangkutan menjadi menurun.

Hasil penelitian dari Hartanto (2001) menunjukkan bahwa auditor yang mendapatkan perintah tidak tepat baik dari atasan maupun entitas yang diperiksa cenderung akan berperilaku menyimpang dari standar profesional. Sehingga tekanan ketaatan berpengaruh secara signifikan terhadap *judgment* yang diambil oleh auditor.

Berdasarkan hasil penelitian saya situasi yang pernah dialami oleh auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud melakukan kegiatan audit tidak sebagaimana yang dikehendaki oleh pimpinan disebabkan kesalahan dalam mempersepsikan

tugas *on going* audit. Makna *on going* dipersepsikan berbeda karena memiliki dua makna yakni: pertama melakukan audit terhadap perencanaan kegiatan, dan kedua melakukan audit terhadap kegiatan yang baru akan dilaksanakan. Untuk menghindari hal tersebut, di Inspektorat Jenderal Kemdikbud telah dibiasakan penyusunan pedoman audit dan gelar pengawasan kepada pimpinan untuk menjelaskan maksud, tujuan dan scope audit.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mayangsari (2003), auditor yang berpengalaman mempunyai pemahaman dan pengetahuan yang lebih baik atas laporan keuangan, dan penelitian Shelton dalam Susetyo (2009) menyatakan bahwa pengalaman akan mengurangi pengaruh informasi yang tidak relevan dalam *judgment* auditor. Auditor yang berpengalaman dalam membuat suatu *judgment* tidak mudah dipengaruhi oleh kehadiran informasi yang tidak relevan.

Butt (1988) mengungkapkan bahwa akuntan pemeriksa yang berpengalaman akan membuat *judgment* yang relatif lebih baik dalam tugas-tugas profesional dibanding akuntan pemeriksa yang belum berpengalaman. Davis (1996) juga menyatakan bahwa akuntan pemeriksa yang berpengalaman dapat memperlihatkan tingkat perhatian selektif yang lebih tinggi terhadap informasi yang relevan. Abdolmohammadi dan Wright (1987) mengatakan bahwa adanya perbedaan *judgment* antara auditor yang berpengalaman dan tidak berpengalaman. Selain itu, Herliansyah dan Meifida Ilyas (2006) membuktikan bahwa auditor berpengalaman tidak terpengaruh oleh adanya informasi tidak relevan dalam membuat *judgment*, sehingga dapat menghasilkan *judgment* yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian saya pengalaman yang dimiliki oleh auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud telah membuktikan rekomendasi yang diberikan oleh auditor terhadap auditan sudah tepat atau dapat menghilangkan penyebab terjadinya penyimpangan oleh auditee. Angka temuan hasil audit yang masuk dalam kategori cacat rekomendasi juga terus menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud semakin memperlihatkan sikap profesional dalam bekerja seiring dengan terus bertambahnya pengalaman, baik yang disebabkan karena sering mengikuti Diklat sehingga pengetahuan dan keterampilannya bertambah, atau karena semakin sering melaksanakan tugas-tugas audit.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan mengacu pada perumusan serta tujuan penelitian, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kemdikbud secara negatif. Semakin sering/tinggi Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menerima tekanan kerja akan mengakibatkan kinerjanya tidak menjadi baik, namun sebaliknya jika tekanan auditor tidak terlalu membebani bagi auditornya maka kinerja auditor akan menjadi lebih baik
2. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan secara positif. Artinya semakin banyak Auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memiliki pengalaman kerja maka akan mengakibatkan kinerja auditor yang semakin meningkat. Justru sebaliknya jika auditor kurang memiliki pengalaman maka akan mengakibatkan kinerja auditor yang kurang maksimal.
3. Tekanan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Artinya auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada saat mengalami/menghadapi tekanan kerja yang tinggi,

dan dengan pengalaman kerja yang banyak dapat mengakibatkan kinerja auditor semakin meningkat.

5.2. Keterbatasan

Responden penelitian yang dapat dijangkau hanya 76 auditor, semakin banyak jumlah auditor yang menjadi responden serta dengan probabilitas 1% kesalahan hasil-hasil penelitian akan memiliki tingkat kepercayaan semakin baik. Butir pertanyaan yang tidak banyak sehingga masih dimungkinkan ada indikator-indikator dari setiap variabel yang tidak terakomodir melalui penelitian ini. Keterbatasan yang lain adalah hasil-hasil penelitian hanya mengandalkan pada satu instrumen yakni kuesioner yang diisi berdasarkan persepsi auditor. Bila instrumen juga disampaikan kepada auditee, hasil penelitian ini diharapkan menjadi lebih sempurna karena terdapat pembandingan tentang penilaian kinerja auditor.

5.3. Saran

a) Bagi Auditor

Hasil penelitian menunjukkan tekanan kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja auditor. Maksudnya auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada saat mengalami tekanan kerja yang tinggi tidak mengakibatkan kinerja auditor semakin baik, akan tetapi sebaliknya kinerja mereka malah semakin buruk. Implikasi dari hasil penelitian terhadap auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada saat

mendapat tekanan kerja yang cukup tinggi disebabkan adanya tuntutan tugas yakni melakukan audit secara profesional dengan menghasilkan laporan audit yang akurat, teliti, dan tepat waktu menjadi sulit untuk diwujudkan. Implikasi lain yang diterima auditor saat ini adalah auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan kini merasa lelah dan jenuh dalam melakukan tugas audit disebabkan frekuensi audit sering dilaksanakan dan hanya menyisakan sedikit waktu untuk auditor beristirahat. Implikasinya adalah auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menjadi kurang berkonsentrasi saat melaksanakan audit karena kelelahan dan bosan disebabkan terlalu lama berada di daerah meninggalkan keluarga, akibatnya tingkat kebenaran dan keakuratan saran atau rekomendasi hasil audit yang disampaikan kepada auditee menjadi tidak tepat dan tidak mampu mengatasi masalah yang terjadi di unit kerja auditee. Dan sebaiknya auditor dapat mengatur jadwal dan waktu membagi tugas antara pekerjaan kantor dengan pekerjaan dilapangan, agar tidak menjadi bentrok antara pekerjaan kantor dengan pekerjaan dilapangan, dan menganggap tugasnya itu sebahai tanggung jawabnya agar tidak menjadi beban yang terlalu berat bagi seorang auditor

Hasil penelitian juga menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah jenis pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh auditor saat ini belum cukup untuk menghasilkan kinerja auditor yang berada pada tingkat di atas rata-rata, sehingga auditor Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan perlu meningkatkan kompetensi yang dimiliki dengan cara mengikuti berbagai

pendidikan dan pelatihan teknis yang terkait dengan audit, mengikuti seminar atau workshop tentang audit, atau terlibat dalam berbagai kegiatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan seperti melakukan pengkajian peraturan perundang-undangan, menghadiri gelar pengawasan atau ekspose hasil pengawasan.

b) Bagi Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan harus berupaya untuk menurunkan tekanan kerja ditimbulkan dari luar misalkan dengan mengatur jadwal audit yang lebih longgar misalnya mengurangi frekuensi dan lama waktu audit di lapangan. Menurunkan tekanan kerja ditimbulkan dari dalam yakni yang berasal dari diri sendiri auditor, misalnya Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memfasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop, diskusi, dan sebagainya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan auditor, atau melibatkan auditor untuk melakukan studi banding ke aparat pengawasan instansi pemerintah (APIP) kementerian/lembaga di luar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di dalam atau di luar negeri.

c) Bagi Akademisi dan Penelitian Selanjutnya

Keterbatasan-keterbatasan yang dikemukakan dalam penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi akademisi yang akan melakukan penelitian sejenis di masa mendatang. Penelitian mendatang disarankan agar memperluas sampel penelitian misalnya dengan cara sensus yakni mengambil semua auditor untuk dijadikan sampel penelitian. Memperkaya instrumen penelitian dengan cara memperbanyak jumlah butir pertanyaan serta menambah indikator-indikator penelitian yang

belum tercakup dalam penelitian ini, atau dengan cara meminta pendapat auditee tentang kinerja auditor sebagai perbandingan. Di samping itu, penelitian mendatang juga diharapkan tidak hanya mengandalkan hasil penelitian dengan instrumen, namun juga hasil observasi atau wawancara, sebagai check list terhadap jawaban responden pada kuesioner yang sangat subyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina, dan Lena Ellitan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, Bandung: Alfabeta.
- Armstrong, Michael dan Helen Murlis, 2003. *Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice, Fourth Edition, Buku Pertama, Cet.2.*, Jakarta: Gramedia.
- Dwiyanto, Agus, 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Seri Kajian Birokrasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gantyowaty, Evi, Pengaruh Desain Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Manajer Puncak dan Pekerja Produksi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
- Hendricks, William, 2012. diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Arif Santoso, *Bagaimana Mengelola Konflik, Cet.8*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Meifida dan Yudhi Herliansyah, Diskusi Verbal Dalam Reviu Kertas Kerja, Motivasi, Interaksi Antara Diskusi Dan Pengalaman Pengaruhnya Terhadap Kinerja Auditor. Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara.
- Keraf, A. Sonny, 2006. *Etika Bisnis Tuntutan Dan Relevansinya, Cat.9*, Jakarta: Kanisius.
- Mardiasmo, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM.
- Mardiasmo, 2008. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah, Edisi II*, Yogyakarta: Andi.
- Moeheriono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi=Competency Based Human Resource Management, Cet.1.*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Edisi Pertama*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Mangkuprawira, Sjafrri, 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia, Cet.2.*, Bogor: IPB Press.
- Moeheriono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi=Competency Based Human Resource Management, Cet.1.*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Moekijat, 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*, Bandung: Pionir Jaya.
- Nawawi, Hadari, 2006. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Oei, Istijanto, 2010. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Pfeffer, Jeffrey, dkk, 2007. editor A. Usmara, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books.
- Prasetyo, Bambang, dan Lina Miftahul Jannah, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi, Edisi 1*, Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Purwanto, Erwan Agus, dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-Masalah Sosial*, Yogyakarta: Gaya Media.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, Cet ke-1*, Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, Payaman, 2003. *Manajemen Hubungan Industrial, Cet.1.*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1989. *Metode Penelitian Survey, Rev.Ed.*, Jakarta: LP3ES.
- Sjabadhyini, Bertina, Indarwahyanti Graitto, Rufus Patty Wutun, editor, 2001. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*, Depok: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional, Edisi 1*, Yogyakarta: Andi.
- Sufa, Ira Guslina, 2012. *PKS minta audit kinerja BPK tidak terbang pilih*. Jakarta: TEMPO. CO
- Tjakraatmadja, Jann Hidajat dan Donald Crestofel Lantu, 2006. *Knowledge Management Dalam Konteks Organisasi Pembelajaran, Cet.1.*, Bandung: Sekolah Bisnis dan Manajemen (SBM) Institut Teknologi Bandung.
- Umar, Husein, 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yuki, Muh. Shobaruddin, 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Winarni, F dan G. Sugiyarso, 2008. *Administrasi Gaji dan Upah, Edisi Revisi, Cet.2.*, Yogyakarta: Pustaka Widyatama.

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.

<http://blog.umy.ac.id/ervin/files/2012/06/aspsia13.pdf>

(<http://zetzu.blogspot.com/2011/08/pengalaman-kerja-auditor.html>)

<http://zetzu.blogspot.com/2011/08/pengalaman-kerja-auditor.html>

(<http://zetzu.blogspot.com/2011/08/pengalaman-kerja-auditor.html>)

(<http://widiastutidyah.wordpress.com/2011/01/20/makalah-dampak-stres-dan-tingkat-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>)

<http://zetzu.blogspot.com/2011/08/pengalaman-kerja-auditor.html>

(<http://zetzu.blogspot.com/2011/08/pengalaman-kerja-auditor.html>.)

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk setiap pertanyaan berikut, mohon beri tanda silang (X) atau cek list (√) pada kotak yang tersedia sesuai dengan pilihan bapak/ibu atau mengisi data yang sesuai pada tempat yang disediakan.

1. Pangkat bapak/ibu di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan:

Auditor Penyelia

Auditor Ahli Pertama

Auditor Ahli Muda

Auditor Ahli Madya

2. Pendidikan terakhir bapak/ibu:

SMA/SMK/SMEA

Sarjana

Diploma

Pasca Sarjana

3. Lama bapak/ibu bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan selama:

0-8 tahun

16-25 tahun

9-15 tahun

> 25 tahun

4. Jenis Kelamin:

Laki – laki

Perempuan

5. Keanggotaan Tim Bapak/Ibu di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan:

Anggota Tim

Ketua Tim

Pengendali Teknis

Pengendali Mutu

*) Coret yang tidak perlu

DAFTAR PERNYATAAN

Beri tanda silang (X) atau tanda check list (√) pada pilihan jawaban sesuai dengan pengalaman bapak/ibu pada tempat yang disediakan:

- (1) = Sangat Tidak Setuju (STS)
- (2) = Tidak Setuju (TS)
- (3) = Netral (N)
- (4) = Setuju (S)
- (5) = Sangat Setuju (SS)

No	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapatkan penugasan audit di luar kemampuan yang saya miliki					
2.	Saya harus membawa pulang pekerjaan dan terpaksa menyelesaikannya di hari libur					
3	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan yang saya lakukan sangat memberatkan					
4	Saya dibebani tanggung jawab untuk mengoreksi pekerjaan orang lain					
5.	Saya kurang menerima arahan bagaimana cara melaksanakan tugas yang baik dan benar					
6.	Saya mendapat tim yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas					
7.	Saya diberi tugas pada saat bersamaan sehingga susah untuk mengaturnya.					
8.	Tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada saya teralalu sulit					
9.	Saya mendapat tugas yang menuntut ketelitian yang tinggi					
10.	Saya mendapat penugasan audit di luar pengetahuan					
11.	Tugas dan pekerjaan yang saya lakukan kurang didukung dengan sarana yang memadai					

12.	Tempat saya melakukan tugas/pekerjaan kurang nyaman					
13.	Dalam tim audit banyak teman sejawat yang selalu menentang ide-ide baru yang saya kemukakan					
14.	Saya mendapatkan penugasan audit ditempat/sasaran yang jauh/pelosok					
15.	Saya kesulitan mendapatkan penginapan yang sesuai ketika melakukan tugas audit di daerah					
16.	Jadwal pelaksanaan audit berubah-ubah sehingga saya kurang dapat mengatur waktu					
17.	Saya ditugaskan pada lokasi/tempat yang transportasinya tersedia sangat terbatas					
18.	Saya sering tidur larut malam karena harus memeriksa dokumen yang saya bawa dari tempat kerja					
19.	Tempat saya melakukan tugas/pekerjaan bersih dan rapi					
20.	Saya banyak belajar dari contoh-contoh yang pernah ada ketika melakukan audit di lapangan					
21.	Sebelum mendapat tugas sebagai auditor, saya diberi kesempatan untuk mengikuti magang melakukan audit					
22.	Saya banyak mengikuti pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan pekerjaan yang sekarang menjadi tanggung jawab saya					
23.	Selama menjabat sebagai auditor saya sering menerima penugasan audit yang berbeda					
24.	Saya terbiasa bekerja mengikuti standar operasional prosedur yang baku					
25.	Saya pernah membaca buku-buku yang terkait dengan tugas dan pekerjaan audit yang saya lakukan saat ini					
26.	Atasan/pimpinan menugaskan saya melaksanakan metode baru dalam kegiatan audit.					

27.	Saya mendapat bimbingan dari auditor senior sebelum menerima penugasan baru audit					
28.	Sebelum audit di lapangan dilaksanakan, dilakukan sosialisasi					
29.	Mengumpulkan informasi dari berbagai sumber sebelum diaudit					
30.	Mengumpulkan, menguasai/mempelajari, mencari kesalahan data/dokumen-dokumen sebelum diaudit					
31.	Tugas audit yang saat ini saya lakukan sebelumnya pernah saya lakukan di satker yang lain					
32.	Saya dapat menyelesaikan laporan hasil audit tepat waktu					
33.	Hasil audit yang saya lakukan dapat mengurangi penyimpangan dan penyelewengan yang terjadi					
34.	Rekomendasi audit yang saya berikan dapat membantu unit kerja/satuan kerja dalam memecahkan persoalan yang dihadapi					
35.	Laporan hasil audit yang saya buat memenuhi kriteria objektivitas					
36.	Temuan audit yang saya laporkan sangat bernilai secara kuantitas maupun kualitas					
37.	Saya melakukan audit sesuai dengan standar audit pemerintah (SAP)					
38.	Pelaksanaan audit yang saya lakukan sesuai dengan jadwal dan rencana					
39.	Dalam melakukan audit, saya selalu mematuhi standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku					
40.	Kode etik auditor Itjen Kemdikbud, menjadi pegangan selama saya menjalankan tugas audit.					
41.	Saya mudah mudah terpancing emosi dalam menghadapi tugas audit					

42.	Saya mengetahui prinsip akuntabilitas dalam menjalankan audit					
43.	Saya dapat berkomunikasi/beradaptasi dengan atasan, rekan auditor atau dengan auditan secara cepat					
44.	Auditee menjadikan saya tempat bertanya apabila menghadapi masalah dalam pelaksanaan program/ Kegiatan di tempat kerjanya.					
45.	Saya terlibat dalam penyusunan program kerja audit (PKA) dan program kerja pengawasan tahunan (PKPT)					

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk setiap pertanyaan berikut, mohon beri tanda silang (X) atau cek list (√) pada kotak yang tersedia sesuai dengan pilihan bapak/ibu atau mengisi data yang sesuai pada tempat yang disediakan.

1. Unit kerja bapak/ibu di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan:

Inspektoral I Inspektorat II

Inspektorat III Inspektorat IV

Inspektorat Investigasi

2. Pangkat bapak/ibu di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan:

Auditor Penyelia Auditor Ahli Pertama

Auditor Ahli Muda Auditor Ahli Madya

3. Pendidikan terakhir bapak/ibu:

SMA/SMK/SMEA Sarjana

Diploma Pasca Sarjana

4. Lama bapak/ibu bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan selama:

0-8 tahun

16-25 tahun

9-15 tahun

> 25 tahun

5. Jenis Kelamin:

Laki – laki

Perempuan

6. Keanggotaan Tim Bapak/Ibu di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan:

Anggota Tim

Ketua Tim

Pengendali Teknis

Pengendali Mutu

*) Coret yang tidak perlu

DAFTAR PERNYATAAN

Beri tanda silang (X) atau tanda check list (√) pada pilihan jawaban sesuai dengan pengalaman bapak/ibu pada tempat yang disediakan:

- (1) = Sangat Tidak Setuju (STS)
- (2) = Tidak Setuju (TS)
- (3) = Netral (N)
- (4) = Setuju (S)
- (5) = Sangat Setuju (SS)

TEKANAN KINERJA		KATEGORI JAWABAN				
Bagian A: Beban Kerja						
No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapatkan penugasan audit di luar kemampuan yang saya miliki					
2.	Saya harus membawa pulang pekerjaan dan terpaksa menyelesaikannya di hari libur					
3	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan yang saya lakukan sangat memberatkan					
4	Saya dibebani tanggung jawab untuk mengoreksi pekerjaan orang lain					
5.	Saya kurang menerima arahan bagaimana cara melaksanakan tugas yang baik dan benar					
6.	Saya mendapat tim yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas					
7.	Saya diberi tugas pada saat bersamaan sehingga susah untuk mengaturnya.					
8.	Tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada saya teralalu sulit					
9.	Saya mendapat tugas yang menuntut ketelitian yang tinggi					

10.	Saya mendapat penugasan audit di luar pengetahuan					
-----	---	--	--	--	--	--

Bagian B: Sumber daya yang tidak mencukupi		KATEGORI JAWABAN				
No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
11.	Tugas dan pekerjaan yang saya lakukan kurang didukung dengan sarana yang memadai					
12.	Tempat saya melakukan tugas/pekerjaan kurang nyaman					
13.	Dalam tim audit banyak teman sejawat yang selalu menentang ide-ide baru yang saya kemukakan					
14.	Saya mendapatkan penugasan audit ditempat/sasaran yang jauh/pelosok					
15.	Saya sering tidur larut malam karena harus memeriksa dokumen yang saya bawa dari tempat kerja					

PENGALAMAN		KATEGORI JAWABAN				
Bagian A: lama waktu/masa bekerja						
No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
16.	Saya banyak belajar dari contoh-contoh yang pernah ada ketika melakukan audit di lapangan					
17.	Sebelum mendapat tugas sebagai auditor, saya diberi kesempatan untuk mengikuti magang melakukan audit					
18.	Saya banyak mengikuti pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan pekerjaan yang sekarang menjadi tanggung jawab saya					

Bagian B: Tingkat pengetahuan yang dimiliki		KATEGORI JAWABAN				
No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
19.	Saya terbiasa bekerja mengikuti standar operasional prosedur yang baku					
20.	Saya pernah membaca buku-buku yang terkait dengan tugas dan pekerjaan audit yang saya lakukan saat ini					
21.	Atasan/pimpinan menugaskan saya melaksanakan metode baru dalam kegiatan audit.					
22.	Saya mendapat bimbingan dari auditor senior sebelum menerima penugasan baru audit					

Bagian C: Penguasaan terhadap pekerjaan		KATEGORI JAWABAN				
No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
23.	Sebelum audit di lapangan dilaksanakan, dilakukan sosialisasi					
24.	Mengumpulkan informasi dari berbagai sumber sebelum diaudit					
25.	Mengumpulkan, menguasai/mempelajari, mencari kesalahan data/dokumen-dokumen sebelum diaudit					
26.	Tugas audit yang saat ini saya lakukan sebelumnya pernah saya lakukan di satker yang lain					

KINERJA		KATEGORI JAWABAN				
Bagian A : Hasil Kerja						
No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
27.	Saya dapat menyelesaikan laporan hasil audit tepat waktu					
28.	Hasil audit yang saya lakukan dapat mengurangi penyimpangan dan penyelewengan yang terjadi					
29.	Rekomendasi audit yang saya berikan dapat membantu unit kerja/satuan kerja dalam memecahkan persoalan yang dihadapi					
30.	Laporan hasil audit yang saya buat memenuhi kriteria objektivitas					
31.	Temuan audit yang saya laporkan sangat bernilai secara kuantitas maupun kualitas					
Bagian B : Perilaku		KATEGORI JAWABAN				
No.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
32.	Saya melakukan audit sesuai dengan standar audit pemerintah (SAP)					
33.	Pelaksanaan audit yang saya lakukan sesuai dengan jadwal dan rencana					
34.	Dalam melakukan audit, saya selalu mematuhi standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku					
35.	Kode etik auditor Itjen Kemdikbud, menjadi pegangan selama saya menjalankan tugas audit.					
Bagian C : Atribut dan Kompetensi		KATEGORI JAWABAN				
No.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
36.	Auditee menjadikan saya tempat bertanya apabila menghadapi masalah dalam pelaksanaan program/ Kegiatan di tempat kerjanya.					

LAMPIRAN 2: DATA KUESIONER VARIABEL TEKANAN KERJA (X1)

No	TK1	TK2	TK3	TK4	TK5	TK6	TK7	TK8	TK9	TK10	TK11	TK12	TK13	TK14	TK15	JUMLAH
1	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	5	5	5	3	60
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	69
3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	53
4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	55
5	2	2	3	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5	54
6	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	1	4	2	4	52
7	4	2	5	3	3	1	1	1	4	4	3	1	3	2	1	38
8	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	2	3	4	4	56
9	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	57
10	3	5	3	3	1	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	60
11	2	5	4	5	4	4	4	3	5	4	2	4	4	2	3	55
12	3	4	3	1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	56
13	4	2	3	3	1	4	5	4	4	5	3	3	4	2	5	52
14	2	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	50
15	1	2	4	3	1	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	51
16	3	4	1	2	3	3	4	1	2	3	4	2	2	4	4	42
17	3	5	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	56
18	4	1	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	54
19	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	4	1	4	4	4	55

20	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	66
21	5	4	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	61
22	5	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	3	4	3	4	57
23	5	5	4	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	30
24	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61
25	5	2	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	58
26	5	3	5	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	56
27	3	1	4	1	3	2	4	5	4	4	4	3	2	4	4	48
28	4	4	5	5	2	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	54
29	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	61
30	3	3	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	52
31	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	64
32	3	1	4	4	2	4	4	2	5	2	4	4	4	2	4	49
33	3	3	3	5	2	4	5	5	5	2	4	5	4	2	5	57
34	3	3	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	60
35	4	3	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	61
36	1	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	58
37	2	3	2	3	4	2	4	2	2	1	3	3	3	4	3	41
38	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	51
39	5	3	4	2	4	5	4	2	3	4	4	4	4	3	4	55
40	5	2	3	4	2	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	54

41	4	1	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	54
42	5	5	5	5	2	4	4	2	5	5	4	4	5	1	4	60
43	5	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	55
44	5	1	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	46
45	5	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	52
46	4	4	1	3	2	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	59
47	3	3	4	3	5	3	4	3	2	2	4	1	2	1	4	44
48	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	2	2	3	49
49	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	50
50	3	2	2	3	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	56
51	4	4	3	2	4	3	3	3	5	5	3	4	4	2	5	54
52	5	5	4	4	3	4	4	2	4	5	3	3	4	3	4	57
53	4	2	5	4	3	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	55
54	1	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	56
55	1	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	59
56	2	4	3	1	2	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	52
57	2	3	3	3	2	4	4	5	5	3	4	2	2	4	4	50
58	3	3	2	2	4	5	4	3	3	3	2	3	3	4	3	47
59	2	3	4	3	1	4	5	4	4	3	2	3	4	3	2	47
60	5	3	1	2	4	4	4	3	1	2	4	5	2	3	4	47
61	4	4	2	2	3	4	4	2	4	5	5	3	4	2	5	53

62	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57
63	4	2	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	58
64	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	67
65	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	56
66	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	51
67	4	4	3	3	1	1	3	4	2	2	3	2	2	2	2	38
68	4	5	4	4	1	3	3	3	2	2	3	1	2	1	2	40
69	3	5	3	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2	1	44
70	3	2	1	2	2	3	5	4	1	1	3	5	3	1	2	38
71	3	2	5	4	3	4	3	4	2	4	3	5	2	2	3	49
72	5	5	5	5	2	3	4	5	1	2	5	5	2	2	3	54
73	5	3	4	3	2	5	3	5	2	4	4	4	1	4	4	53
74	5	1	1	1	5	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	52
75	5	3	1	3	4	5	3	1	3	5	3	3	3	4	5	51
76	4	4	1	3	5	3	4	2	3	5	3	2	4	5	4	52
JUMLAH	279	244	251	241	232	294	309	274	290	289	291	268	274	212	293	4041

DATA KUESIONER VARIABEL PENGALAMAN KERJA (X2)

No	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	JUMLAH
1	2	4	3	4	4	1	1	2	1	3	2	27
2	4	2	5	3	4	5	5	2	2	3	4	39
3	3	3	5	2	5	1	4	2	4	4	2	35
4	2	2	5	4	4	1	5	1	5	5	2	36
5	5	5	4	4	4	1	4	1	4	4	2	38
6	4	3	4	5	4	1	5	3	4	4	3	40
7	2	4	3	4	4	4	5	2	3	4	2	37
8	4	4	2	3	3	1	4	2	4	4	4	35
9	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	1	3	3	2	1	4	39
11	1	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	36
12	3	3	4	5	4	1	4	2	4	4	2	36
13	4	2	2	2	2	5	5	5	1	4	4	36
14	4	5	2	1	4	1	5	1	5	5	2	35
15	5	5	3	2	2	4	5	4	4	3	3	40
16	4	3	2	2	2	1	4	2	3	4	3	30
17	4	4	2	4	4	1	1	2	1	1	2	26
18	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	3	43
19	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	3	44

20	5	5	3	3	4	4	2	2	4	4	2	38
21	4	4	2	4	4	5	4	4	3	2	4	40
22	1	1	2	4	2	4	1	2	4	5	3	29
23	3	5	2	3	2	5	4	2	3	4	5	38
24	1	2	4	5	3	4	4	2	4	3	3	35
25	5	4	2	2	5	5	4	1	5	4	4	41
26	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	2	39
27	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	2	45
28	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	2	46
29	4	4	5	4	1	5	5	2	5	5	2	42
30	4	4	4	3	4	5	5	1	5	5	1	41
31	3	2	3	4	2	2	1	3	3	3	4	30
32	3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	2	36
33	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	40
34	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	37
35	4	4	5	5	3	4	4	2	4	4	2	41
36	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	1	46
37	4	1	5	4	4	4	4	2	4	4	4	40
38	3	2	3	4	4	4	4	1	4	4	1	34
39	5	2	3	5	3	4	4	4	4	4	2	40
40	5	4	2	3	3	5	3	5	5	5	2	42
41	4	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	26
42	4	4	1	3	4	3	3	2	3	2	3	32
43	4	5	2	3	4	4	4	4	2	3	3	38
44	4	3	2	1	4	4	4	5	4	5	4	40

45	5	3	1	3	4	5	5	2	4	4	2	38
46	2	3	4	5	5	4	5	3	3	4	3	41
47	5	3	3	3	5	4	5	2	2	4	2	38
48	3	5	1	4	4	5	4	2	4	4	2	38
49	2	3	2	3	4	5	5	1	4	4	2	35
50	2	4	5	1	4	4	5	1	4	4	2	36
51	4	3	4	3	2	5	3	5	2	2	4	37
52	4	2	5	3	2	3	2	4	5	4	4	38
53	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	40
54	4	2	2	4	5	1	2	4	3	5	3	35
55	5	5	2	4	1	4	5	2	3	4	2	37
56	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	5	42
57	4	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	41
58	4	1	4	5	4	5	5	3	5	5	1	42
59	4	4	5	2	2	4	4	2	4	4	2	37
60	3	3	3	5	1	4	4	2	4	4	2	35
61	4	3	5	4	2	2	2	5	2	2	2	33
62	4	2	2	5	3	2	2	4	1	2	1	28
63	5	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	33
64	4	3	3	3	5	1	1	4	5	3	1	33
65	3	4	3	2	4	2	4	5	5	2	2	36
66	4	5	5	4	3	1	2	5	5	2	2	38
67	5	4	4	2	3	2	4	2	4	1	4	35
68	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	3	33
69	2	4	2	3	5	3	5	2	3	3	4	36

70	3	4	3	5	1	3	5	1	2	4	5	36
71	3	4	4	5	4	2	5	3	4	3	4	41
72	4	4	3	3	2	1	4	4	3	4	4	36
73	5	3	3	2	2	3	1	4	4	5	5	37
74	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	34
75	4	5	2	5	5	1	2	3	5	2	4	38
76	3	5	3	5	1	3	1	3	4	3	2	33
JUMLAH	283	268	250	271	263	247	272	202	274	274	214	2818

DATA KUESIONER VARIABEL KINERJA (Y)

No	KJ1	KJ2	KJ3	KJ4	KJ5	KJ6	KJ7	KJ8	KJ9	KJ10	JUMLAH
1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	4	18
2	4	2	4	2	3	4	4	5	2	4	34
3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	39
4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	42
5	3	3	4	2	4	4	4	3	5	4	36
6	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	42
7	5	4	5	4	1	4	5	4	4	5	41
8	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	34
9	4	4	4	4	1	5	5	4	4	2	37
10	5	2	3	1	4	2	4	3	4	4	32
11	5	2	4	4	4	4	4	3	4	3	37
12	4	2	4	2	4	4	5	4	4	4	37
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
14	5	4	2	3	4	5	5	3	5	5	41
15	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
16	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	40
17	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	12
18	4	2	2	3	4	5	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
20	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	37
21	4	4	4	2	3	2	4	5	4	4	36
22	4	1	3	3	3	2	3	4	4	3	30

23	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	42
24	4	2	3	1	4	2	4	4	4	4	32
25	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	41
26	4	4	4	4	2	4	4	2	5	2	35
27	5	4	5	5	2	4	5	5	5	2	42
28	4	4	2	2	2	5	5	5	4	5	38
29	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	3	4	2	4	4	2	4	2	2	1	28
32	4	4	2	2	4	5	3	3	4	4	35
33	4	4	4	4	2	4	5	2	4	4	37
34	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	37
35	4	3	2	4	3	4	5	4	4	4	37
36	4	4	4	4	2	4	4	2	5	5	38
37	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	36
38	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	39
39	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
40	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	45
41	4	3	3	4	5	3	4	3	2	2	33
42	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	35
43	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	35
44	5	5	2	1	2	5	5	4	4	4	37
45	5	5	4	3	5	4	5	3	5	5	44
46	4	5	4	4	3	4	4	2	4	5	39
47	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	38
48	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	41

49	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	44
50	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	40
51	4	3	3	3	2	4	4	5	5	2	35
52	3	2	2	2	4	5	4	3	3	4	32
53	2	2	1	5	1	5	5	4	4	2	31
54	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	35
55	5	5	1	5	3	4	4	2	4	5	38
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	37
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
60	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
61	2	4	4	3	1	1	3	4	2	2	26
62	2	3	3	4	1	3	3	3	2	2	26
63	1	2	4	3	2	3	4	4	2	3	28
64	2	4	5	4	2	3	5	4	1	1	31
65	3	3	5	1	3	4	3	4	2	4	32
66	3	4	4	2	2	3	4	5	1	2	30
67	4	3	4	2	2	5	3	5	2	4	34
68	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	42
69	5	4	3	4	4	5	3	1	3	5	37
70	4	5	2	5	5	3	4	2	3	5	38
71	3	5	4	4	4	4	3	3	2	5	37
72	4	5	3	3	4	2	2	2	1	4	30
73	2	2	2	3	5	2	4	4	3	1	28
74	4	2	5	4	5	1	2	2	4	2	31

75	3	4	2	5	4	5	4	5	4	2	38
76	2	2	4	3	5	3	3	3	5	4	34
JUMLAH	291	275	269	259	243	286	305	268	285	283	2764

	Sig. (2-tailed)	.205	.121	.063	.059	.106	.170	.330		.018	.872	.515	.740	.002	.632	.027
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P_40	Pearson Correlation	.423	.543*	.464	.524*	.487	.350	.375	.600*	1	-.142	.120	-.234	.285	.000	.640*
	Sig. (2-tailed)	.116	.037	.081	.045	.065	.200	.168	.018		.613	.670	.402	.304	1.000	.010
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P_41	Pearson Correlation	-.291	-.148	-.079	-.311	-.150	.055	-.036	.046	-.142	1	.160	.111	.189	.296	.041
	Sig. (2-tailed)	.292	.598	.779	.260	.593	.844	.900	.872	.613		.570	.694	.499	.283	.884
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P_42	Pearson Correlation	-.246	-.206	.268	-.105	-.346	-.374	.270	.183	.120	.160	1	-.187	-.011	-.038	.219
	Sig. (2-tailed)	.377	.461	.335	.710	.206	.170	.330	.515	.670	.570		.505	.968	.892	.432
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P_43	Pearson Correlation	.165	.106	.000	-.127	.166	.227	-.292	-.093	-.234	.111	-.187	1	.111	.234	.125
	Sig. (2-tailed)	.557	.708	1.000	.651	.554	.415	.291	.740	.402	.694	.505		.694	.402	.658
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P_44	Pearson Correlation	.462	.335	.317	.435	.370	.554*	.320	.730**	.285	.189	-.011	.111	1	-.217	.515*
	Sig. (2-tailed)	.083	.223	.249	.105	.174	.032	.244	.002	.304	.499	.968	.694		.438	.050
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P_45	Pearson Correlation	-.093	-.092	.401	-.262	-.141	.047	.180	-.135	.000	.296	-.038	.234	-.217	1	.124
	Sig. (2-tailed)	.741	.743	.138	.345	.615	.869	.521	.632	1.000	.283	.892	.402	.438		.660
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KINERJA	Pearson Correlation	.646**	.817**	.753**	.757**	.709**	.667**	.589*	.567*	.640*	.041	.219	.125	.515*	.124	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.001	.001	.003	.007	.021	.027	.010	.884	.432	.658	.050	.660	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL TEKANAN KERJA (X1)

Correlations

	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_10	P_11	P_12	P_13	P_14	P_15	P_16	P_17	P_18	P_19	TEKANAN_KERJA	
P_1																					
Pearson Correlation	1	.706**	.571*	.553*	.725**	.157	.358	.404	.577*	.714**	.579*	.549*	.685**	.531*	.118	.000	.624*	.578*	.502		.870**
Sig. (2-tailed)		.003	.026	.032	.002	.576	.191	.135	.024	.003	.024	.034	.005	.042	.674	1.000	.013	.024	.056		.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P_2																					
Pearson Correlation	.706**	1	.126	.653**	.350	.288	.138	.764**	.655**	.549*	.763**	.470	.630*	.317	-.117	.059	.217	.212	.466		.708**
Sig. (2-tailed)	.003		.656	.008	.201	.298	.625	.001	.008	.034	.001	.077	.012	.250	.678	.835	.437	.449	.080		.003
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P_3																					
Pearson Correlation	.571*	.126	1	.070	.592*	.140	.678**	-.110	.250	.635*	-.034	.003	.199	.297	.610*	-.069	.804**	.380	.122		.556*
Sig. (2-tailed)	.026	.656		.805	.020	.619	.005	.696	.368	.011	.903	.991	.476	.283	.016	.807	.000	.162	.664		.031
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P_4																					
Pearson Correlation	.553*	.653**	.070	1	.449	.203	.150	.412	.608*	.207	.467	.503	.736**	.059	-.160	.254	.040	.352	.122		.565*
Sig. (2-tailed)	.032	.008	.805		.093	.468	.593	.127	.016	.458	.079	.056	.002	.835	.568	.361	.887	.198	.664		.028

	Sig. (2-tailed)	.056	.080	.664	.664	.073	1.000	.987	.057	.441	.222	.069	.633	.200	.209	.531	.077	.191	.027		.066	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
TEKANAN	Pearson	.870**	.708**	.556*	.565*	.635*	.535*	.670**	.578*	.663**	.835**	.718**	.664**	.806**	.673**	.244	.201	.444	.630*	.487		1
_KERJA	Correlation																					
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.031	.028	.011	.040	.006	.024	.007	.000	.003	.007	.000	.006	.380	.473	.097	.012	.066		
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

P_29	Pearson Correlation	.506	.423	.805**	.134	.738**	.978**	.540*	.519*	.415	1	.725**	.702**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.055	.117	.000	.634	.002	.000	.038	.047	.124		.002	.004	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P_30	Pearson Correlation	.585*	.385	.734**	.567*	.734**	.758**	.435	.578*	.378	.725**	1	.911**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.022	.156	.002	.028	.002	.001	.105	.024	.165	.002		.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P_31	Pearson Correlation	.654**	.493	.783**	.612*	.705**	.742**	.352	.471	.498	.702**	.911**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.008	.062	.001	.015	.003	.002	.199	.076	.059	.004	.000		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
PENGALAMAN	Pearson Correlation	.845**	.728**	.943**	.449	.877**	.886**	.627*	.693**	.722**	.821**	.851**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.093	.000	.000	.012	.004	.002	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4
UJI RELIABILITAS

1. Reliabilitas Variabel X1 : TEKANAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.943	.946	14

2. Reliabilitas Variabel X2 : Pengalaman Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.930	10

3. Reliabilitas Variabel Y : Kinerja Auditor

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.819	9

4. Reliabilitas untuk X1, X2 dan Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.943	36

LAMPIRAN 5

UJI MULTIKOLONIERITAS

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PK, TK ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.434	.418	.46391

a. Predictors: (Constant), PK, TK

b. Dependent Variable: Kj

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.026	2	6.013	27.941	.000 ^a
	Residual	15.710	73	.215		
	Total	27.737	75			

a. Predictors: (Constant), PK, TK

b. Dependent Variable: Kj

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.992	.635		3.137	.002
	TK	-.396	.116	-.301	-3.411	.001
	PK	.905	.138	.576	6.532	.000

a. Dependent Variable: Kj

Coefficient Correlations^a

Model			PK	TK
1	Correlations	PK	1.000	.034
		TK	.034	1.000
	Covariances	PK	.019	.001
		TK	.001	.013

a. Dependent Variable: Kj

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	TK	PK
1	1	2.980	1.000	.00	.00	.00
	2	.015	13.982	.00	.60	.37
	3	.005	25.331	1.00	.40	.63

a. Dependent Variable: Kj

LAMPIRAN 6

UJI HETEROSKEDASTISITAS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.026	2	6.013	27.941	.000 ^a
	Residual	15.710	73	.215		
	Total	27.737	75			

a. Predictors: (Constant), PK, TK

b. Dependent Variable: Kj

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	TK	PK
1	1	2.980	1.000	.00	.00	.00
	2	.015	13.982	.00	.60	.37
	3	.005	25.331	1.00	.40	.63

a. Dependent Variable: Kj

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.6276	4.4248	3.6368	.40044	76
Residual	-1.45106	1.00979	.00000	.45768	76
Std. Predicted Value	-2.520	1.968	.000	1.000	76
Std. Residual	-3.128	2.177	.000	.987	76

a. Dependent Variable: Kj

LAMPIRAN 7

Hasil Ringkasan Output Uji Validitas

NO	Data Pernyataan	R HITUNG	R TABEL	+/-	KET
TEKANAN KERJA (X1)					
1	Saya mendapatkan penugasan audit di luar kemampuan yang saya miliki	0.870	0.482	(+)	Valid
2	Saya harus membawa pulang pekerjaan dan terpaksa menyelesaikannya di hari libur	0.708	0.482	(+)	Valid
3	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan yang saya lakukan sangat memberatkan	0.556	0.482	(+)	Valid
4	Saya dibebani tanggung jawab untuk mengoreksi pekerjaan orang lain	0.565	0.482	(+)	Valid
5	Saya kurang menerima arahan bagaimana cara melaksanakan tugas yang baik dan benar	0.635	0.482	(+)	Valid
6	Saya mendapat tim yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas	0.535	0.482	(+)	Valid
7	Saya diberi tugas pada saat bersamaan sehingga susah untuk mengaturnya.	0.670	0.482	(+)	Valid
8	Tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada saya teralalu sulit	0.578	0.482	(+)	Valid
9	Saya mendapat tugas yang menuntut ketelitian yang tinggi	0.663	0.482	(+)	Valid
10	Saya mendapat penugasan audit di luar pengetahuan	0.835	0.482	(+)	Valid
11.	Tugas dan pekerjaan yang saya lakukan kurang didukung dengan sarana yang memadai	0.718	0.482	(+)	Valid
12.	Tempat saya melakukan tugas/pekerjaan kurang nyaman	0.664	0.482	(+)	Valid
13.	Dalam tim audit banyak teman sejawat yang selalu menentang ide-ide baru yang saya kemukakan	0.806	0.482	(+)	Valid
14.	Saya mendapatkan penugasan audit ditempat/sasaran yang jauh/pelosok	0.673	0.482	(+)	Valid
15.	Saya kesulitan mendapatkan penginapan yang sesuai ketika melakukan tugas audit di daerah	0.244	0.482	(-)	Tidak Valid
16.	Jadwal pelaksanaan audit berubah-ubah sehingga saya kurang dapat mengatur waktu	0.201	0.482	(-)	Tidak Valid
17.	Saya ditugaskan pada lokasi/tempat yang transportasinya tersedia sangat terbatas	0.444	0.482	(-)	Tidak Valid
16.	Saya sering tidur larut malam karena harus memeriksa dokumen yang saya bawa dari tempat kerja	0.630	0.482	(+)	Valid
19.	Tempat saya melakukan tugas/pekerjaan bersih dan rapi	0.487	0.482	(+)	Tidak valid

PENGALAMAN (X2)					
20.	Saya banyak belajar dari contoh-contoh yang pernah ada ketika melakukan audit di lapangan	0.845	0.482	(+)	Valid
21.	Sebelum mendapat tugas sebagai auditor, saya diberi kesempatan untuk mengikuti magang melakukan audit	0.728	0.482	(+)	Valid
22.	Saya banyak mengikuti pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan pekerjaan yang sekarang menjadi tanggung jawab saya	0.943	0.482	(+)	Tidak Valid
23.	Selama menjabat sebagai auditor saya sering menerima penugasan audit yang berbeda	0.449	0.482	(-)	Valid
24.	Saya terbiasa bekerja mengikuti standar operasional prosedur yang baku	0.877	0.482	(+)	Valid
25.	Saya pernah membaca buku-buku yang terkait dengan tugas dan pekerjaan audit yang saya lakukan saat ini	0.886	0.482	(+)	Valid
26.	Atasan/pimpinan menugaskan saya melaksanakan metode baru dalam kegiatan audit.	0.627	0.482	(+)	Valid
27.	Saya mendapat bimbingan dari auditor senior sebelum menerima penugasan baru audit	0.693	0.482	(+)	Valid
28.	Sebelum audit di lapangan dilaksanakan, dilakukan sosialisasi	0.722	0.482	(+)	Valid
29.	Mengumpulkan informasi dari berbagai sumber sebelum diaudit	0.821	0.482	(+)	Valid
30.	Mengumpulkan, menguasai/mempelajari, mencari kesalahan data/dokumen-dokumen sebelum diaudit	0.851	0.482	(+)	Valid
31.	Tugas audit yang saat ini saya lakukan sebelumnya pernah saya lakukan di satker yang lain	0.859	0.482	(+)	Valid
KINERJA AUDITOR (Y)					
32.	Saya dapat menyelesaikan laporan hasil audit tepat waktu	0.646	0.482	(+)	Valid
33.	Hasil audit yang saya lakukan dapat mengurangi penyimpangan dan penyelewengan yang terjadi	0.817	0.482	(+)	Valid
34.	Rekomendasi audit yang saya berikan dapat membantu unit kerja/satuan kerja dalam memecahkan persoalan yang dihadapi	0.753	0.482	(+)	Valid
35.	Laporan hasil audit yang saya buat memenuhi kriteria objektivitas	0.757	0.482	(+)	Valid
36.	Temuan audit yang saya laporkan sangat bernilai secara kuantitas maupun kualitas	0.709	0.482	(+)	Valid
37.	Saya melakukan audit sesuai dengan standar audit pemerintah (SAP)	0.667	0.482	(+)	Valid
38.	Pelaksanaan audit yang saya lakukan sesuai dengan jadwal dan rencana	0.589	0.482	(+)	Valid
39.	Dalam melakukan audit, saya selalu mematuhi	0.567	0.482	(+)	Valid

	standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku				
40.	Kode etik auditor Itjen Kemdikbud, menjadi pegangan selama saya menjalankan tugas audit.	0.640	0.482	(+)	Valid
41.	Saya mudah mudah terpancing emosi dalam menghadapi tugas audit	0.041	0.482	(-)	Tidak valid
42.	Saya mengetahui prinsip akuntabilitas dalam menjalankan audit	0.219	0.482	(-)	Tidak valid
43.	Saya dapat berkomunikasi/beradaptasi dengan atasan, rekan auditor atau dengan auditan secara cepat	0.125	0.482	(-)	Tidak valid
44.	Auditee menjadikan saya tempat bertanya apabila menghadapi masalah dalam pelaksanaan program/ Kegiatan di tempat kerjanya.	0.515	0.482	(+)	Valid
45.	Saya terlibat dalam penyusunan program kerja audit (PKA) dan program kerja pengawasan tahunan (PKPT)	0.124	0.482	(-)	Tidak valid

Lampiran 8 : Kisi-kisi Kuesioner

VARIABEL	TEORI	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	PERNYATAAN
Tekanan Kerja	Dina Kusuma Astuti dan M.M Nilam Widyarini	Beban kerja	Jumlah pekerjaan	1. Saya mendapatkan penugasan audit di luar kemampuan yang saya miliki
		Beban kerja	Keterbatasan waktu	2. Saya harus membawa pulang pekerjaan dan terpaksa menyelesaikannya di hari libur
		Beban kerja	Kekurangan jasa penunjang	3. Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan yang saya lakukan sangat memberatkan
		Beban kerja	Jumlah pekerjaan	4. Saya dibebani tanggung jawab untuk mengoreksi pekerjaan orang lain
		Beban kerja	Kekurangan jasa penunjang	5. Saya kurang menerima arahan bagaimana cara melaksanakan tugas yang baik dan benar
		Beban kerja	Kekurangan jasa penunjang	6. Saya mendapat tim yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas
		Beban kerja	Keterbatasan waktu	7. Saya diberi tugas pada saat bersamaan sehingga susah untuk mengaturnya.
		Beban kerja	Kekurangan jasa penunjang	8. Tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada saya teralalu sulit
		Beban kerja	Kekurangan jasa penunjang	9. Saya mendapat tugas yang menuntut ketelitian yang tinggi
		Beban kerja	Kekurangan jasa penunjang	10. Saya mendapat penugasan audit di luar pengetahuan
		Sumber daya yang tidak mencukupi	Kekurangan sarana (peralatan)	11. Tugas dan pekerjaan yang saya lakukan kurang didukung dengan sarana yang memadai
		Sumber daya yang tidak mencukupi	Kekurangan jasa penunjang	12. Tempat saya melakukan tugas/pekerjaan kurang nyaman
		Sumber daya yang tidak mencukupi	Kekurangan jasa penunjang	13. Dalam tim audit banyak teman sejawat yang selalu menentang ide-ide baru yang saya kemukakan
		Sumber daya yang tidak mencukupi	Kekurangan sarana (peralatan)	14. Saya mendapatkan penugasan audit ditempat/sasaran yang jauh/pelosok

		Sumber daya yang tidak mencukupi	Kekurangan sarana (peralatan)	15. Saya kesulitan mendapatkan penginapan yang sesuai ketika melakukan tugas audit di daerah
		Beban kerja	Keterbatasan waktu	16. Jadwal pelaksanaan audit berubah-ubah sehingga saya kurang dapat mengatur waktu
		Sumber daya yang tidak mencukupi	Kekurangan jasa penunjang	17. Saya ditugaskan pada lokasi/tempat yang transportasinya tersedia sangat terbatas
		Beban kerja	Keterbatasan waktu	18. Saya sering tidur larut malam karena harus memeriksa dokumen yang saya bawa dari tempat kerja
		Sumber daya yang tidak mencukupi	Kekurangan jasa penunjang	19. Tempat saya melakukan tugas/pekerjaan bersih dan rapi
Pengalaman Kerja	Foster, 2001	Lama waktu/masa kerja	Keterlibatan dalam tugas	20. Saya banyak belajar dari contoh-contoh yang pernah ada ketika melakukan audit di lapangan
		Tingkat pengetahuan yang dimiliki	Keterlibatan dalam tugas	21. Sebelum mendapat tugas sebagai auditor, saya diberi kesempatan untuk mengikuti magang melakukan audit
		Tingkat pengetahuan yang dimiliki	Dampak pengetahuan atau keterampilan yang telah dikuasai dalam bekerja	22. Saya banyak mengikuti pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan pekerjaan yang sekarang menjadi tanggung jawab saya
		Lama waktu/masa kerja	Keterlibatan dalam tugas	23. Selama menjabat sebagai auditor saya sering menerima penugasan audit yang berbeda
		Lama waktu/masa kerja	Keterlibatan dalam tugas	24. Saya terbiasa bekerja mengikuti standar operasional prosedur yang baku
		Tingkat pengetahuan yang dimiliki	Dampak pengetahuan atau keterampilan yang telah dikuasai dalam bekerja	25. Saya pernah membaca buku-buku yang terkait dengan tugas dan pekerjaan audit yang saya lakukan saat ini
		Penguasaan pekerjaan	Keterlibatan dalam tugas	26. Atasan/pimpinan menugaskan saya melaksanakan metode baru dalam kegiatan audit.
		Tingkat pengetahuan yang dimiliki	Keterlibatan dalam tugas	27. Saya mendapat bimbingan dari auditor senior sebelum menerima penugasan baru audit

		Tingkat pengetahuan yang dimiliki	Dampak pengetahuan atau keterampilan yang telah dikuasai dalam bekerja	28. Sebelum audit di lapangan dilaksanakan, dilakukan sosialisasi
		Tingkat pengetahuan yang dimiliki	Keterlibatan dalam tugas	29. Mengumpulkan informasi dari berbagai sumber sebelum diaudit
		Penguasaan pekerjaan	Keterlibatan dalam tugas	30. Mengumpulkan, menguasai/mempelajari, mencari kesalahan data/dokumen-dokumen sebelum diaudit
		Lama waktu/masa kerja	Keterlibatan dalam tugas	31. Tugas audit yang saat ini saya lakukan sebelumnya pernah saya lakukan di satker yang lain
Kinerja Auditor	Moehariono	Hasil kerja	Kuantitas	32. Saya dapat menyelesaikan laporan hasil audit tepat waktu
		Hasil kerja	Kualitas	33. Hasil audit yang saya lakukan dapat mengurangi penyimpangan dan penyelewengan yang terjadi
		Hasil kerja	Kualitas	34. Rekomendasi audit yang saya berikan dapat membantu unit kerja/satuan kerja dalam memecahkan persoalan yang dihadapi
		Hasil kerja	Kualitas	35. Laporan hasil audit yang saya buat memenuhi kriteria objektivitas
		Hasil kerja	Kualitas dan Kuantitas	36. Temuan audit yang saya laporkan sangat bernilai secara kuantitas maupun kualitas
		Perilaku	Sikap	37. Saya melakukan audit sesuai dengan standar audit pemerintah (SAP)
		Hasil kerja	Kuantitas	38. Pelaksanaan audit yang saya lakukan sesuai dengan jadwal dan rencana
		Perilaku	Sikap	39. Dalam melakukan audit, saya selalu mematuhi standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku
		Perilaku	Sikap	40. Kode etik auditor Itjen Kemdikbud, menjadi pegangan selama saya menjalankan tugas audit.

		Perilaku	Sikap	41. Saya mudah mudah terpancing emosi dalam menghadapi tugas audit
		Atribut dan Kompetensi	Pengetahuan	42. Saya mengetahui prinsip akuntabilitas dalam menjalankan audit
		Atribut dan Kompetensi	Keahlian	43. Saya dapat berkomunikasi/beradaptasi dengan atasan, rekan auditor atau dengan auditan secara cepat
		Atribut dan Kompetensi	Keahlian	44. Auditee menjadikan saya tempat bertanya apabila menghadapi masalah dalam pelaksanaan program/ Kegiatan di tempat kerjanya.
		Atribut dan Kompetensi	Pengetahuan	45. Saya terlibat dalam penyusunan program kerja audit (PKA) dan program kerja pengawasan tahunan (PKPT)

Lampiran 9
Surat Izin Penelitian Skripsi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 5105/H39.12/PL/2012 22 Oktober 2012
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

Yth. Sekretaris Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Hilwa Hiyatunnufus
Nomor Registrasi : 8335088358
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : Sekretaris Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penelitian Skripsi dengan Judul "Pengaruh Tekanan Kerja Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan".

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Des. Syarifullah
NIP 19570216 198403 1 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Akuntansi

Lampiran 10
Surat Balasan Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
INSPEKTORAT JENDERAL

Jl. Jenderal Sudirman, Senayan – Jakarta 10270, Telepon 5731138, 5737104 - Faksimile 5736925
Kota* Pos 4403, Jakarta 12044

Nomor : 9770/B1/LI/2012 06 Desember 2012
Perihal : Izin Penelitian untuk Skripsi

Yth. Kepala Biro Administrasi Akademik
Dan Kemahasiswaan
Universitas Negeri Jakarta
Jakarta

Memperhatikan surat Saudara Nomor : 5105/H39.12/PL/2012 tanggal 22
Oktober 2012 perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat, dengan ini
disampaikan bahwa pada prinsipnya kami setuju menerima mahasiswa:

Nama : Hilwa Hiyatunnufus
No. Registrasi : 8335088358
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi

Untuk melakukan penelitian skripsi di Inspektorat Jenderal Kemdikbud, dengan
ketentuan tunduk pada tata tertib dan ketentuan yang berlaku di lingkungan
Inspektorat Jenderal Kemdikbud.

Demikian kami sampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tembusan:
Inspektur Jenderal Kemdikbud.



RIWAYAT HIDUP

HILWA HAYATUNNUFUS, lahir di Cirebon pada tanggal 18 Mei 1990 adalah anak ke satu dari 3 bersaudara, pasangan H.Nana Suhana Hj. Dra. Tini Suhartini, M.Pd .

Bertempat tinggal di jalan Purikartika Baru No.18 RT/003 RW/007 Ciledug, Tangerang.

Pendidikan formal yang ditempuh, SDN Sudimara 06 (1997-2002); SMPN 3 TANGERANG (2002-2005); SMK BUDI MULIA CILEDUG (2005-2008); Universitas Negeri Jakarta Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi (2008-2013).

Penulis adalah orang yang aktif dalam kegiatan palang merah remaja (PMR). Kemudian di bangku perkuliahan, penulis aktif dalam kegiatan kepanitiaan seperti panitia MPA Akuntansi FE UNJ.