

kehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.”

Menurut L.Byars dan W. Ruc (2005:4) manajemen sumber daya manusia adalah :

“Suatu aktifitas yang di desain untuk menyediakan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia pada suatu organisasi.”

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mengatur sumber daya manusia yang ada dengan sistem secara formal, efektif dan efisien didalam suatu organisasi.

**2.2. Auditor Internal**

Menurut Sawyer (2009: 7) adalah : “Auditor internal memberikan informasi yang diperlukan manajer dalam menjalankan tanggung jawab secara efektif. Auditor internal bertindak sebagai penilai independen untuk menelaah operasional perusahaan dengan mengukur dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Auditor internal memiliki peranan yang penting dalam semua hal yang berkaitan dengan pengelolaan perusahaan dan risiko-risiko terkait dalam menjalankan usaha.

Pengertian dari auditor internal menurut Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati (2009:14) adalah : “Pegawai dari suatu organisasi/perusahaan yang bekerja di organisasi tersebut untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen perusahaan yang bersangkutan, dengan tujuan untuk membantu manajemen organisasi untuk mengetahui kepatuhan para pelaksana operasional organisasi terhadap kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan”.

Auditor sering disebut auditor internal dan merupakan karyawan organisasi tersebut. Auditor internal bertanggung jawab terhadap pengendalian intern perusahaan demi tercapainya efisiensi, efektifitas dan ekonomis serta ketepatan pada kebijakan yang diambil oleh perusahaan.

**2.3. Pelatihan**

Pengertian Pelatihan menurut Sedarmayanti (2013:198) adalah : “Sebagai sarana yang ditunjukkan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

Sikula dalam Mangkunegara (2009 : 44) mengatakan pelatihan adalah:“Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.” Samsudin (2009 : 110) menyatakan bahwa pelatihan adalah:“Usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).”

Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan merupakan sebagai suatu aktifitas yang bertujuan untuk membuat pegawai lebih terampil dan lebih produktif.

**2.4. Kemampuan**

Menurut John.M. ivan Cevich (2007:85) yang dimaksud dengan Kemampuan adalah:“Bakat seseorang untuk melakukan tugas mental atau fisik.” Menurut Soelaiman (2007:112) yang dimaksud dengan Kemampuan adalah: “Sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik.”

Menurut Robert Kreitner (2005:185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah: “Karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik mental seseorang.”

Menurut Stephen P. Robins (2006:46) Kemampuan (*ability*) adalah : “Kapasitas

**PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA INTERNAL AUDITOR (Studi Kasus pada unit internal audit PT Telekomunikasi Indonesia,Tbk)**

Oleh :

Helena Rizqia

Deidi Sulisty Soegoto

**ABSTRAK**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pelatihan, kemampuan, pengalaman, dan kinerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk. Dilakukan pengujian statistik menggunakan analisis regresi berganda, Uji Asumsi Klasik, koefisien determinasi dan untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t dengan menggunakan *software eviws 8*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, kemampuan, dan pengalaman secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 85,07% terhadap kinerja internal auditor pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk. artinya apabila pelatihan cukup tinggi, kemampuan yang dimiliki internal auditor cukup tinggi dan pengalaman yang dimiliki internal auditor juga cukup tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh internal auditor bagus. Sedangkan sisanya 14,93% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar variabel pelatihan, kemampuan dan pengalaman auditor seperti transparansi, responsibilitas, dan kewajaran.

Kata Kunci: Audit, Pelatihan, Kemampuan, Pengalaman dan Kinerja

**ABSTRACT**

*The methods used in this research is descriptive and verifikatif. The Unit of analysis in this study is the training, skills, experience, and performance of PT Telekomunikasi Indonesia. Tbk. statistical testing is done using multiple regression analysis, test the determination coefficient, Classic Assumption and to test the hypothesis test used the F test and t using Eviws software 8.*

*The results showed that training, ability, and experience together gave the influence of 85,07% of the performance of the internal auditor on a PT Telekomunikasi Indonesia. Tbk. that means if training is high enough, the internal auditor's capability is quite high and the experience of belonging to the internal auditor also is high enough then the performance generated by the internal auditor. While the rest of 14,93% were other factors influence outside variables of training, ability and experience the auditor such as transparency, corporate responsibility, and fairness.*

Keywords: Audit, training, Skills, experience and performance

individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.”

Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan merupakan suatu sikap yang dimiliki karyawan baik mental maupun fisik untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu organisasi.

**2.5. Pengalaman**

Menurut Edy Sutrisno (2009:167) yang dimaksud dengan Pengalaman adalah: “Tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan. Namun dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman, tapi juga mempertimbangkan pada kemampuan dan keahlian.”

Pengalaman auditor menurut Sukrisno Agoes (2012:33), adalah : “Pengalaman Auditor adalah auditor yang mempunyai pemahaman yang lebih baik. Mereka juga lebih mampu memberi penjelasan yang masuk akal atas kesalahan – kesalahan dalam laporan keuangan dan dapat mengelompokkan kesalahan berdasarkan pada tujuan audit dan struktur dari sistem akuntansi yang mendasar.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lamanya bekerja dan sering tidaknya melakukan tugas audit akan mempengaruhi pengalaman auditor sehingga kinerja auditor internal dapat maksimal dalam menjalankan tugasnya.

**2.6. Kinerja**

Menurut Menurut Mitchell dan Larson (2008: 491) kinerja adalah sebagai berikut : “*Area of performance is quality and quantity of work, promptness, initiative and communication*”. Artinya wilayah (indikator) penilaian kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, dan

komunikasi/kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Menurut Veithzal Rivai (2009:548) kinerja adalah : “Merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Penilaian Kinerja menurut Soelaiman (2007:280) adalah :“Pemahaman evaluasi kinerja (*performance appraisal / evaluation*) memiliki beberapa istilah seperti : *merit rating, behavioral, assessment, employee evaluation, personal review*, dan sebagainya. Dengan demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal yang terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia ia berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.”

Evaluasi / penilaian kinerja secara prosedur menurut Soelaiman (2007:280) pada dasarnya meliputi:

- 1. Penetapan standar kerja
- 2. Penilaian kinerja aktual karyawan
- 3. Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan sebagai penguakuan atas kinerja dan diharapkan untuk terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Dari pengertian diatas menurut beberapa ahli, penulis mengambil kesimpulan bahwa Penilaian kinerja adalah pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

**1. Pendahuluan**

Krisis ekonomi beberapa tahun sedikit banyak mempengaruhi perkembangan ekonomi pada saat ini. Pengaruh tersebut secara signifikan dialami dan dirasakan oleh perusahaan-perusahaan besar terutama di Indonesia. Berbagai kondisi apapun baik dalam keadaan krisis ekonomi ataupun tidak, perusahaan harus tetap mampu untuk memanfaatkan peluang yang ada supaya tidak kalah bersaing dengan perusahaan yang mempunyai kegiatan usaha yang sama.

Sumber daya manusia yang baik, ilmu dan teknologi akan sangat membantu bagi pengusaha dalam mempertahankan perusahaan. Target perusahaan dapat tercapai apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang baik.

Sumber daya manusia dalam unit internal audit PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk senantiasa mengacu kepada standar dan ketentuan yang berlaku secara internasional, oleh karena itu sebagai acuan utama dilakukannya Penilaian Berkala atas Kualitas Internal adalah sesuai dengan *International Standard for the Professional Practice of Internal Auditing Attribute Standard 1310 – Quality Program Assessment and Attribute Standard 1311 - Internal Assessment* yang mengamankan untuk dilakukannya Penilaian Berkala atas Kualitas Internal setiap 1 (satu) tahun sekali. Tujuan dilakukannya Penilaian Berkala atas Kualitas Internal ini, untuk menilai efektivitas Internal Audit dan untuk memenuhi ekspektasi manajemen perusahaan sekaligus mengidentifikasi opportunity untuk meningkatkan kinerja unit internal audit dan untuk mengetahui seberapa besar nilai tambahnya bagi perusahaan.(Telkom:2013).

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas khususnya kinerja, jika kinerja karyawan yang meningkat maka tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk

mendapatkan kinerja yang maksimal dari auditor internal maka manajemen perusahaan perlu meningkatkan pelatihan, kemampuan dan pengalaman pada unit auditor internal pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Analisis kelayakan merupakan perencanaan dan perhitungan yang sangat spesifik, didalam penyusunannya harus menggambarkan dengan jelas karakteristik bisnis yang sedang atau akan dilaksanakan. Rencana yang di susun dengan tepat dan cermat akan sangat membantu dalam pengambilan keputusan, arah bisnis dan cara mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan harapan.

Integritas perusahaan perlu diperhatikan untuk mempertahankan organisasi perusahaan yang memiliki integritas baik. Praktik kecurangan sekecil apapun akan merugikan perusahaan. Untuk menghadapi kekurangan yang terjadi dalam perusahaan tersebut sangat diperlukan kinerja auditor yang sangat maksimal, khususnya pada Unit internal Audit. Para auditor di tuntut untuk menjadi seorang yang professional dengan mengadakan suatu pelatihan yang maksimal. Selain itu suatu pengalaman dan kemampuan internal auditor juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pelatihan, kemampuan dan pengalaman akan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Sehingga dengan hal tersebut, maka judul penelitian adalah “**Pengaruh Pelatihan, kemampuan dan Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk**”.

**2 Kajian Pustaka**

**2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2006:4) manajemen sumber daya manusia adalah : “Proses memperoleh, melatih, nilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka,

Data populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit internal audit pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang berkedudukan di Bandung Jawa Barat pada Kantor Pusat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasi terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu auditor internal PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang berkedudukan di Bandung Jawa Barat.

3.1.2. Rancangan Uji Hipotesis

Pengujian Analisis Regresi linear Klasik

Pengujian mengenai ada tidaknya penyimpangan asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Hal ini dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Masalah-masalah penyimpangan yang dapat muncul dalam model regresi linear dengan data time series meliputi masalah autokorelasi dan multikolinearitas. Penyimpangan ini disebabkan model tidak valid, dengan kata lain hasil estimasi tidak lagi BLUE (Best Linier Unbiased Estimator). Pengujian asumsi klasik meliputi : uji serial korelasi, normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas (untuk regresi linear berganda). Pengujian asumsi klasik dengan menggunakan software eviews 8 for windows.

Rancangan Uji Hipotesis

Pengujian Analisis Regresi linear Klasik

Pengujian mengenai ada tidaknya penyimpangan asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Hal ini dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Masalah-masalah penyimpangan yang dapat muncul dalam model regresi linear dengan data time series meliputi masalah autokorelasi dan multikolinearitas.

Penyimpangan ini disebabkan model tidak valid, dengan kata lain hasil estimasi tidak lagi BLUE (Best Linier Unbiased Estimator). Pengujian asumsi klasik meliputi : uji serial korelasi, normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas (untuk regresi linear berganda). Pengujian asumsi klasik dengan menggunakan software eviews 8 for windows.

Uji serial Korelasi

Menurut Rahmania (2009) serial korelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah serial korelasi timbul karena residual tidak bebas dari suatu observasi ke observasi lainnya. masalah ini sering ditemukan pada data cross section dimana korelasi jarang terjadi karena error pada observasi yang berbeda berasal dari individu yang berbeda.

Untuk mendeteksi adanya serial korelasi dengan membandingkan nilai X2 hitung dengan X2 tabel, yaitu:

a. Jika nilai X2 hitung > X2 tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model bebas dari masalah serial korelasi ditolak.

b. Jika nilai X2 hitung < X2 tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model bebas dari masalah serial korelasi diterima.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

Untuk mendeteksi apakah model linier atau tidak dengan membandingkan nilai F-stat dengan F-tabel, yaitu dengan ketentuan: a. Jika nilai F-stat > F-tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier adalah ditolak.

3. Metode

Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh Pelatihan, Kemampuan dan Pengalaman terhadap Kinerja Internal audit pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Adapun untuk mengetahui pengaruh tersebut digunakan metode deskriptif dalam bentuk studi pengaruh (correlation studies) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penulis menggunakan metode tersebut, karena penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan dengan jelas tentang pengaruh pelatihan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, karena data Pelatihan, Kemampuan, Pengalaman dan Kinerja auditor yang diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan di kumpulkan, diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan dapat ditarik kesimpulan.

Adapun langkah-langkah analisis kuantitatif yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Garis regresi menurut Andi Supangat (2007:325) yaitu: "Garis regresi (regression line) of the best fit/estimating line) adalah suatu garis yang ditarik diantara titik-titik (scatter diagram) sedemikian rupa sehingga dapat dipergunakan untuk menaksir besarnya variabel yang satu berdasarkan variabel yang lain, dan dapat juga dipergunakan untuk mengetahui macam korelasinya (positif atau negatifnya)."

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kinerja internal audit), bila dua atau lebih variabel independen (analisis pelatihan, kemampuan, dan Pengalaman) sebagai

indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2 dan X3). Persamaan regresi sebagai berikut:

Y = a + b1X1 + b2 X2 + b3 X3

(Sumber: Sugiyono; 2009)

Dimana:

- Y = variabel tak bebas (Kinerja)
a = bilangan konstanta
b1,b2,b3 = koefisien arah garis
X1 = variabel bebas (Pelatihan)
X2 = variabel bebas (Kemampuan)
X3 = variabel bebas (Pengalaman).

2. Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan hubungan fungsional. Dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan).

3. Koefisiensi Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Kd = (r)^2 x 100 %

Sumber: Riduwan dan Sunarto (2007:81)

Dimana:

- KD = Seberapa persen perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X
r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

b. Jika nilai F-stat < F-tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier adalah diterima.

Uji Normalitas

Menurut Gujarati (2003:108) : "Uji normalitas data ini dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal."

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2003:387) : "Model regresi yang baik yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas."

Menurut Widarjono (2007:125) : "Pengujian White Heteroskedasticity bertujuan untuk mendeteksi apakah varians dari setiap unsur error term menunjukkan suatu angka yang konstan."

Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

Persamaan regresi yang baik adalah apabila memenuhi homokedastisitas (tidak terjadi heterokedastisitas). Homokedastisitas adalah varian yang sama pada persamaan regresi untuk semua variabel independen (Lind et. al., 2008). Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas yaitu dengan melakukan uji white. Apabila p value < alpha maka terjadi heterokedastisitas.

Uji multikolinearitas

Istilah multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear diantara independent variable dalam regresi. Jika independent variable berkorelasi dengan sempurna, maka disebut multikolinieritas sempurna yang berarti ada hubungan linear yang "sempurna" (pasti) diantara beberapa atau semua independent variable dari model regresi. Untuk regresi sejumlah k-variabel yang terdiri dari independent variable X1, X2,...,Xk persis terjadi hubungan linear jika lambda1X1 + lambda2X2 + ... + lambdaKXk = 0, dimana lambda1, lambda2,...,lambdaK adalah konstan. Jika terjadi multikolinieritas sempurna, koefisien regresi dari variabel-variabel X tidak dapat ditentukan dan standard errornya tidak terbatas. Jika multikolinieritasnya kurang sempurna, koefisien regresinya walaupun tertentu, memiliki standar error yang besar, yang artinya koefisien-koefisien tersebut tidak dapat disitimasi dengan akurat (Gujarati (2003).

Pada penelitian ini digunakan pendekatan korelasi parsial, yaitu dengan tahapan:

1) Rumus Regresi :

Y = a0 + a1 X1 + a2 X2 + a3 X3

..... R1^2

2) Estimasi Regresi :

X1 = b0 + b2 X2 + b3 X3

..... R2^2

X2 = b0 + b1 X1 + b3 X3

..... R3^2

X3 = b0 + b1 X1 + b2 X2

..... R4^2

Dan untuk menentukan apakah model mengalami masalah multikolinieritas atau tidak yaitu dengan membandingkan R^2 persamaan R1^2 dengan persamaan R2^2, R3^2 dan R4^2. Dengan ketentuan yaitu:

a. Bila Nilai R1^2 > R2^2, R3^2, R4^2, maka model tidak diketemukan adanya multikolinieritas.

b. Bila Nilai R1^2 < R2^2, R3^2, R4^2, maka model diketemukan adanya multikolinieritas.

Desain Penelitian

Desain penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sumber Masalah

Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya dapat ditetapkan judul yang akan diteliti. Dalam penelitian ini permasalahan yang terjadi difokuskan pada kinerja auditor internal. Dengan demikian dapat ditetapkan judul penelitian : Pengaruh Pelatihan, Kemampuan, dan Pengalaman terhadap Kinerja auditor Internal.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Pengaruh Pelatihan, Kemampuan dan Pengalaman secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Audit PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

3. Konsep dan teori yang relevan dan Penemuan yang relevan

Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara (berhipotesis), maka diperlukan referensi teoritis yang relevan dengan masalah, dan dalam penelitian sebelumnya dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan jawaban sementara terhadap masalah yang terdapat di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

4. Pengujian Hipotesis

Jawaban terhadap rumusan masalah yang baru didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris (faktual) maka jawaban itu disebut hipotesis. Hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini adalah Pelatihan, kemampuan, dan pengalaman secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Internal Auditor pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

5. Metode Penelitian

Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode penelitian yang sesuai, pertimbangan ideal untuk memilih metode itu adalah

tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisten data yang dikehendaki. Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pelatihan, kemampuan, dan pengalaman terhadap kinerja adalah metode survey, metode penelitian kualitatif dan metode penelitian kuantitatif.

6. Menyusun Instrumen Penelitian

Instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data dan instrumen dalam penelitian ini berbentuk kuesioner. Selanjutnya penulis mulai menggunakan perhitungan dengan menggunakan MSI (Method Successive Interval) untuk menaikkan skala ordinal menjadi interval, regresi linier berganda untuk membuktikan sejauh mana pengaruh yang diperlihatkan antara pelatihan, kemampuan, dan pengalaman terhadap kinerja internal auditor. Korelasi Pearson Product Moment untuk meneliti erat tidaknya pelatihan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja internal auditor. Koefisien determinasi untuk menilai besarnya pengaruh pelatihan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja internal auditor. Dan t hitung untuk menguji tingkat signifikansi.

7. Kesimpulan

Kesimpulan dengan menekankan pada pemecahan masalah berupa informasi mengenai solusi masalah yang bermanfaat sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang terdapat pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Sumber data menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data-data terkumpul, data tersebut akan diolah sehingga akan menjadi sebuah informasi bagi peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil observasi, dan hasil wawancara.

**Analisis Verifikatif Pengaruh Pelatihan, Kemampuan dan Pengalaman Auditor terhadap kinerja Auditor**

**Koefisien Regresi Linier Berganda**

Dependent Variable: KINERJA  
Method: Least Squares  
Date: 05/21/14 Time: 02:22  
Sample: 1 30  
Included observations: 30

Variable	Coefficient
C	-0.475509
PELATIHAN	0.154307
KEMAMPUAN	0.602166
PENGALAMAN	0.452867

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai a sebesar -0,475, nilai  $b_1$  sebesar 0,154,  $b_2$  sebesar 0,602, dan  $b_3$  sebesar 0,452. Dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,475 + 0,154X_1 + 0,602 X_2 + 0,452 X_3$$

Nilai a dan  $b_i$  dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a = -0,475 artinya: jika pelatihan, kemampuan, dan pengalaman bernilai 0 persen, maka kinerja auditor akan bernilai -0,475 persen.
- $b_1 = 0,154$  artinya: jika pelatihan meningkat sebesar satu persen sementara kemampuan dan pengalaman konstan maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,154 persen.
- $b_2 = 0,602$  artinya: jika Kemampuan meningkat sebesar satu persen sementara pelatihan dan kemampuan konstan maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,602 persen.
- $b_3 = 0,452$  artinya: jika pengalaman meningkat sebesar satu persen sementara pelatihan dan kemampuan konstan maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,452 persen.

**Pengujian Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari regresi tersebut tidak bias. Secara teoritis telah diungkapkan bahwa salah satu metode pendukung parameter dalam model regresi linier adalah *ordinary Least Square* (OLS). Metode OLS digunakan berlandaskan pada sejumlah asumsi tertentu. Ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi pada prinsipnya model regresi linier yang di buat sebaiknya tidak boleh menyimpang dari asumsi BLUE (Best Linier Unbiased dan estimator) dalam pengertian lain model yang dibuat harus lolos dari penyimpangan asumsi adanya serial korelasi, normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas (untuk regresi linear berganda). Selanjutnya dilakukan uji asumsi tersebut:

**1) Uji serial korelasi**

Masalah serial korelasi timbul karena residual tidak bebas dari suatu observasi ke observasi lainnya. Masalah ini sering ditemukan apabila menggunakan data time series runtut waktu. Hal ini disebabkan karena error pada seorang individu cenderung akan mempengaruhi error pada individu yang sama pada periode berikutnya. Sedangkan cross section masalah serial korelasi jarang terjadi karena error pada observasi yang berbeda berasal dari individu yang berbeda.

**Output Uji Serial Korelasi**

F-statistic 1.479590  
Obs\*R-squared 4.853100

Uji serial korelasi untuk mendeteksi adanya serial korelasi dengan membandingkan nilai  $X^2$  hitung dengan  $X^2$  tabel, yaitu:

- a. Jika nilai  $X^2$  hitung >  $X^2$  tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model bebas dari masalah serial korelasi ditolak.
- b. Jika nilai  $X^2$  hitung <  $X^2$  tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model bebas dari masalah serial korelasi diterima.

**Pengujian Hipotesis**

Rancangan pengujian hipotesis ini dimulai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikansi dan penarikan kesimpulan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif ( $H_1$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu Pelatihan ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ), Pengalaman ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Internal Audit sebagai variabel dependen (Y), dengan langkah-langkah sebagai berikut:

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Gujarati (2003:81) : "Koefisien determinasi atau koefisien penentu  $R^2$  merupakan suatu bilangan yang dinyatakan dalam bentuk persen, yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependennya."

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengukur kebenaran hubungan dari model yang dipakai yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians / penyebaran dari variabel independent yang menerangkan variabel dependen. Besarnya nilai  $R^2$  adalah  $0 \leq R^2 \leq 1$ , di mana semakin mendekati 1 berarti model tersebut dapat dikatakan baik karena semakin dekat hubungan antar variabel independent dengan variabel dependent, demikian sebaliknya.

**Uji T-Statistik**

Menurut Gujarati (2003:129) : "Uji t-statistik digunakan untuk menguji pengaruh parsial dari variabel-variabel independent terhadap variabel dependennya atau pengujian ini dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi setiap variabel bebas

(independent) dalam mempengaruhi variabel tak bebas (dependent). Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut dilakukan uji t dua arah (*two tail test*)."

Hipotesis dari uji ini adalah :

- $H_0 : \beta = 0$ , Variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tidak bebasnya.
- $H_1 : \beta \neq 0$ , Variabel bebas mempengaruhi variabel tidak bebasnya.

**Uji F-Statistik**

Menurut Gujarati (2003:257) : "Uji F-statistik digunakan untuk mengukur *goodness of fit* dari persamaan regresi atau untuk mengetahui apakah semua variabel independent yang terdapat dalam persamaan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F-statistik dengan nilai F-tabel dengan tingkat signifikansi tertentu. Uji F-statistik ini merupakan uji signifikansi satu arah (*one tail significance*)."

Hipotesis dari uji ini adalah :

- $H_0 : \beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel tidak bebasnya.
- $H_1 : \beta_0 \neq \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , variabel bebas yang mempengaruhi variabel tidak bebasnya.

**Uji Z-Statistik**

Uji z ini digunakan untuk mengetahui Untuk menguji apakah variabel Pelatihan, Kemampuan, dan Pengalaman mempunyai hubungan positif atau negatif, maka dilakukan pengujian statistik z sebagai berikut:

a. Hubungan Antara pelatihan  $X_1$  dengan Kemampuan  $X_2$   
 $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , Artinya, tidak terdapat hubungan positif antara pelatihan dan kemampuan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Artinya, terdapat hubungan positif pelatihan dan kemampuan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

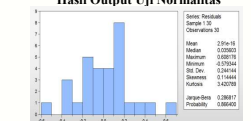
Analisis hasil output nilai Obs\*R Square (disebut juga  $X^2$  hitung) nilainya 4.853 dan  $X^2$  tabel yang disesuaikan dengan jumlah lagnya ( $v = 3$  dan  $\alpha = 10\%$  adalah 6,251. Maka dapat disimpulkan model mengenai pengaruh pelatihan, kemampuan, dan pengalaman terhadap kinerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. bebas dari masalah serial korelasi karena nilai  $X^2$  hitung <  $X^2$  tabel yaitu 4.853 < 6,251.

**2) Uji Asumsi Normalitas**

Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Untuk mendeteksi apakah residualnya berdistribusi normal atau tidak dengan membandingkan nilai Jarque Bera (JB) dengan  $X^2$  tabel yaitu :

- a. Jika nilai JB >  $X^2$  tabel maka residualnya berdistribusi tidak normal
- b. Jika nilai JB <  $X^2$  tabel maka residualnya berdistribusi normal

**Hasil Output Uji Normalitas**



Analisis hasil Output Uji normalitas pengaruh pelatihan, kemampuan, dan pengalaman terhadap kinerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk., bahwa nilai JB sebesar 0,286. Karena  $0,286 < 6,251$  maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

**3) Uji Linearitas**

Uji Linearitas untuk mendeteksi apakah model linear atau tidak dengan membandingkan nilai F-stat dengan F-tabel, yaitu :

- a. Jika nilai F-stat > F-tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah ditolak.

b. Jika nilai F-stat < F-tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah terima.

**Hasil Output Uji Linearitas**

Ramsey RESET Test  
Equation: UNTITLED  
Specification: Y C X1 X2 X3

	Value
F-statistic	1.964028
Likelihood ratio	6.842203

Analisis hasil Output, bahwa nilai F-stat sebesar 1,964 kemudian dibandingkan dengan F-tabel (0,1;3;27) sebesar 2,299. Berarti nilai F-stat < F-tabel maka model linear.

**4) Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari koefisien korelasi antara masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,8 berarti terjadi multikolinieritas.

Tahapan pengujian melalui views dengan pendekatan korelasi parsial sebagai berikut :

- Melakukan regresi :  
 $Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 \dots \dots \dots (1)$
- Lakukan estimasi regresi untuk :  
 $X_1 = b_0 + b_1X_2 + b_2X_3 \dots \dots \dots (2)$   
 $X_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_3 \dots \dots \dots (3)$   
 $X_3 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (4)$

b. Hubungan Antara Kemampuan  $X_2$  dengan Pengalaman  $X_3$   
 $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , Artinya, tidak terdapat hubungan positif antara kemampuan dengan pengalaman pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Artinya, terdapat hubungan positif kemampuan dengan pengalaman pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Menghitung nilai  $Z_{hitung}$  dengan mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak dengan rumus :

$$Z = \frac{\sqrt{n-3}}{2} \ln \left[ \frac{(1+r) * (1-p_0)}{(1-r) * (1+p_0)} \right]$$

**4. Hasil dan Pembahasan Karakteristik Responden**

Berikut ini disajikan hasil analisis yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan dalam kuesioner.

**a. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

Tingkat Usia	Jumlah	Persentase %
24-30	1	3,33
31-35	2	6,67
36-40	2	6,67
41-45	19	63,33
46-50	6	20
51-55	0	0
Jumlah	30	100

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 41-45 tahun. Hal ini disebabkan kuesioner yang dibagikan kepada auditor internal yang berada di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk lebih banyak yang berusia 41-45 tahun yaitu berjumlah 19 orang atau 63,33%.

**Analisis Kualitatif (Metode Deskriptif)**

Dari enam sub variabel pelatihan yaitu instruktur, peserta, materi, metode, prinsip pembelajaran, dan evaluasi pelatihan. Tanggapan yang paling tinggi, adalah instruktur, peserta, materi, dan prinsip pembelajaran. Dan untuk sub variabel metode dan evaluasi pelatihan yang di dapat dari hasil kuesioner pada internal auditor PT. Telekomunikasi Indonesia, metode dan evaluasi pelatihan masih perlu perbaikan karena berada dalam kategori cukup. Rata-rata skor variabel pelatihan yaitu 75,00% (baik).

**Deskriptif Variabel Kemampuan (X<sub>2</sub>)**

Tiga sub variabel kemampuan yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan sosial mendapatkan tanggapan yang baik, yang ditunjukkan dengan rata-rata skor 79,48% (baik). Dalam hal ini kemampuan teknis dan kemampuan konseptual memberikan skor yang paling tinggi, dibandingkan dengan kemampuan sosial.

**Deskriptif Variabel Pengalaman (X<sub>3</sub>)**

Tiga sub variabel kemampuan yaitu pelatihan profesi, pendidikan, lama kerja mendapatkan tanggapan yang baik, yang ditunjukkan dengan rata-rata skor 78,38% (baik).

**Deskriptif Variabel Kinerja (Y)**

Lima sub variabel kinerja yaitu kuantitas kerja, kedisiplinan, kualitas kerja, komunikasi, dan inisiatif mendapatkan tanggapan yang baik, yang ditunjukkan dengan rata-rata skor 80,29% (baik). Dalam hal ini variabel kinerja yaitu kuantitas kerja, kedisiplinan, kualitas kerja, komunikasi memberikan skor yang paling tinggi, dibandingkan dengan inisiatif.

hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya.

Hasil estimasi model dengan metode OLS menunjukkan nilai  $R$  square sebesar 0,8507 atau 85,07%. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Kemampuan, dan Pengalaman secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja auditor sebesar 85,07%, ini merupakan Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis 2006:301). Dan juga kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan (Debby Trismoro dalam Jurnal Ilmu Manajemen, revitalisasi, Vol. 1, Nomor 2, September 2012). Selain itu, Auditor yang berpengalaman akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan, dalam hal ini pengalaman seorang auditor secara langsung mempengaruhi kinerja. (Menurut Yeni Kuntari, dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia 2001). Sehingga Pelatihan, Kemampuan, dan Pengalaman memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja auditor sebesar 85,07 % dikarenakan seorang auditor internal di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk dalam menghasilkan kinerja yang maksimal selalu memperhatikan Pelatihan, Kemampuan, dan Pengalaman seorang auditor internal. Sedangkan sisanya sebesar 100%-85,07% = 14,93% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti diluar Pelatihan, Kemampuan, dan Pengalaman.

**Korelasi Pelatihan, Kemampuan dan Pengalaman (Uji statistik z)**

Untuk menguji apakah variabel Pelatihan, Kemampuan, dan Pengalaman mempunyai hubungan positif atau negatif, maka dilakukan pengujian statistic z sebagai berikut :

$$Z = \sqrt{\frac{30-3}{2}} \ln \left[ \frac{(1+0,87) * (1-0)}{(1-0,87) * (1+0)} \right]$$

$$Z = 3,67 \ln 14,38$$

$$Z = 9,78$$

Dari hasil perhitungan di atas didapat nilai Z yaitu 9,78. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai Z tabel. Dengan  $\alpha = 0,1$ ,  $Z_{tabel} = Z_{\alpha/2} = Z_{0,05} = 1,64$ . Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai Z hitung (9,78) > Z tabel (1,64), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, nilai Z bertanda positif menunjukkan hubungan yang terjadi antara Pelatihan dengan kemampuan adalah searah, pelatihan mencakup pentingnya proses Kemampuan. Nilai 9,78 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel  $X_1$  (Pelatihan) konstan artinya terdapat hubungan positif antara Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kemampuan ( $X_2$ ) di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Dapat dilihat bahwa  $H_0$  diterima, karena Z hitung sebesar 9,78 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , yang berarti bahwa Pelatihan memiliki hubungan positif dengan Kemampuan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Artinya, apabila sikap Pelatihan yang dimiliki oleh auditor cukup tinggi, maka auditor tersebut semakin memiliki kemampuan dalam menghasilkan kinerja yang baik.

**2. Korelasi Antara Kemampuan  $X_2$  dengan Pengalaman  $X_3$**

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ . Artinya tidak terdapat hubungan positif antara Kemampuan dengan Pengalaman pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ . Artinya tidak terdapat hubungan positif antara Kemampuan dengan Pengalaman pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Dengan taraf signifikansi 0,10  
 Kriteria : -Tolak  $H_0$  jika Z-stat > Z-tabel  
 -Terima  $H_0$  jika Z-hitung < Z-tabel  
 Nilai statistik uji z antara variabel Kemampuan dan Pengalaman dapat diketahui dari tabel output berikut:

**1. Hubungan Antara Pelatihan  $X_1$  dengan Kemampuan  $X_2$**

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  Artinya tidak terdapat hubungan positif antara Pelatihan dengan Kemampuan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  Artinya tidak terdapat hubungan positif antara Pelatihan dengan Kemampuan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Dengan taraf signifikansi 0,10  
 Kriteria : -Tolak  $H_0$  jika Z-stat > Z-tabel  
 -Terima  $H_0$  jika Z-hitung < Z-tabel  
 Nilai statistik uji z antara variabel Pelatihan dan Kemampuan dapat diketahui dari tabel output berikut:

**Tabel Hasil Uji Hipotesis Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (Uji Z)**

Dependent Variable: KINERJA  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/21/14 Time: 02:19  
 Sample: 1 30  
 Included observations: 30

Variable	Coefficient
C	-0.094355
PELATIHAN	0.315254
KEMAMPUAN	0.799780
R-squared	0.768103
Adjusted R-squared	0.750926
S.E. of regression	0.315379
Sum squared resid	2.685518
Log likelihood	-6.368300
F-statistic	44.71554
Prob(F-statistic)	0.000000

Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai R-squared sebesar 0,7681, maka nilai r adalah  $\sqrt{R-Squared} = \sqrt{0,7681} = 0,87$ . Dengan  $p_0 = 0$  dan  $n = 30$ . Maka perhitungan untuk nilai z adalah:

$$Z = \sqrt{\frac{n-3}{2}} \ln \left[ \frac{(1+r) * (1-p_0)}{(1-r) * (1+p_0)} \right]$$

**Tabel Hasil Uji Hipotesis Variabel  $X_2$  dan  $X_3$  (Uji Z)**

Dependent Variable: KINERJA  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/21/14 Time: 02:20  
 Sample: 1 30  
 Included observations: 30

Variable	Coefficient
C	-0.375692
KEMAMPUAN	0.650424
PENGALAMAN	0.523132
R-squared	0.838443
Adjusted R-squared	0.826476
S.E. of regression	0.263237
Sum squared resid	1.870934
Log likelihood	-0.946763
F-statistic	70.06194
Prob(F-statistic)	0.000000

Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai R-squared sebesar 0,8384, maka nilai r adalah  $\sqrt{R-Squared} = \sqrt{0,8384} = 0,91$ . Dengan  $p_0 = 0$  dan  $n = 30$ . Maka perhitungan untuk nilai z adalah:

$$Z = \sqrt{\frac{n-3}{2}} \ln \left[ \frac{(1+r) * (1-p_0)}{(1-r) * (1+p_0)} \right]$$

$$Z = \sqrt{\frac{30-3}{2}} \ln \left[ \frac{(1+0,91) * (1-0)}{(1-0,91) * (1+0)} \right]$$

$$Z = 3,67 \ln 21,22$$

$$Z = 11,21$$

Dari hasil perhitungan di atas didapat nilai Z yaitu 11,21. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai Z tabel. Dengan  $\alpha = 0,1$ ,  $Z_{tabel} = Z_{\alpha/2} = Z_{0,05} = 1,64$ . Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai Z hitung (11,21) > Z tabel (1,64), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, nilai Z bertanda positif menunjukkan hubungan yang terjadi antara Kemampuan dengan Pengalaman adalah searah, kemampuan mencakup pentingnya proses pengalaman. Nilai 11,21 menunjukkan bahwa dengan asumsi

**Tabel Output variabel Y**  
 $Y$  c x1 x2 x3

Dependent Variable: KINERJA  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/21/14 Time: 00:52  
 Sample: 1 30  
 Included observations: 30

Variable	Coefficient
C	-0.475509
PELATIHAN	0.154307
KEMAMPUAN	0.452867
PENGALAMAN	0.602166
R-squared	0.850735
Adjusted R-squared	0.833512
S.E. of regression	0.257845
Sum squared resid	1.728587
Log likelihood	0.240240
F-statistic	49.39561
Prob(F-statistic)	0.000000

**Tabel Output variabel X1**  
 $X1$  c  $X2$   $X3$

Dependent Variable: PELATIHAN  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/21/14 Time: 01:08  
 Sample: 1 30  
 Included observations: 30

Variable	Coefficient
C	0.646875
KEMAMPUAN	0.312738
PENGALAMAN	0.455360
R-squared	0.415555
Adjusted R-squared	0.372263
S.E. of regression	0.470552
Sum squared resid	5.978329
Log likelihood	-18.37231
F-statistic	9.598857
Prob(F-statistic)	0.000710

**Tabel Output Variabel  $X_2$**   
 $X2$  c  $X1$   $X3$

Dependent Variable: KEMAMPUAN  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/21/14 Time: 02:13  
 Sample: 1 30  
 Included observations: 30

Variable	Coefficient
C	0.351019
PELATIHAN	0.245303
PENGALAMAN	0.438541
R-squared	0.436146
Adjusted R-squared	0.394379
S.E. of regression	0.416744
Sum squared resid	4.689236
Log likelihood	-14.72924
F-statistic	10.44236
Prob(F-statistic)	0.000437

**Tabel Output Variabel  $X_3$**   
 $X3$  c  $X1$   $X2$

Dependent Variable: PENGALAMAN  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/21/14 Time: 02:14  
 Sample: 1 30  
 Included observations: 30

Variable	Coefficient
C	0.841647
PELATIHAN	0.355397
KEMAMPUAN	0.436362
R-squared	0.488128
Adjusted R-squared	0.450211
S.E. of regression	0.415707
Sum squared resid	4.665938
Log likelihood	-14.65453
F-statistic	12.87376
Prob(F-statistic)	0.000118

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai  $R^2$  masing-masing persamaan adalah sebagai berikut :  
 Untuk persamaan (1) nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,85 selanjutnya disebut  $R^2_1$   
 Untuk persamaan (2) nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,41 selanjutnya disebut  $R^2_{11}$   
 Untuk persamaan (3) nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,43 selanjutnya disebut  $R^2_{12}$   
 Untuk persamaan (4) nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,4 selanjutnya disebut  $R^2_3$

Dengan ketentuan : Bila  $R^2_1 > R^2_{11}$ ,  $R^2_{12}$ ,  $R^2_3$  maka model tidak ditemukan adanya multikolinieritas. Bila nilai  $R^2_1 < R^2_{11}$ ,  $R^2_{12}$ ,  $R^2_3$  maka model ditemukan adanya multikolinieritas.

Analisis hasil output menunjukkan bahwa  $R^2_1 > R^2_{11}$ ,  $R^2_{12}$ ,  $R^2_3$ . Yaitu 0,85 > 0,41, 0,43, 0,48. Maka model tidak ditemukan adanya multikolinieritas.

**5) Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana variabel dari setiap gangguan tidak konstan. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *White Heteroskedasticity* yang tersedia dalam program eviews. Hasil yang perlu diperhatikan dari Uji ini adalah nilai F dan *Obs\*R-Squared*. lebih kecil dari  $X^2$  tabel maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya.

**Tabel Output heteroskedastisitas (no cross terms)**

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	0.823721
Obs*R-squared	2.603860
Scaled explained SS	2.367275

**Tabel Output heteroskedastisitas (cross terms)**

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	0.346035
Obs*R-squared	4.040264
Scaled explained SS	3.674806

Apabila nilai  $X^2$  hitung (nilai Obs\* R squared) > nilai  $X^2$  tabel misalnya dengan

drajat kepercayaan  $\alpha = 10\%$  baik untuk cross terms maupun no cross terms maka dapat disimpulkan model diatas tidak lolos uji heteroskedastisitas.

Hasil analisis output berdasarkan tabel output diatas tampak bahwa nilai *obs\*R square* untuk hasil estimasi uji white no cross terms adalah sebesar 2,603 dan uji white cross terms adalah sebesar 4,042 dan nilai  $X^2$  tabel dengan drajat kepercayaan  $\alpha = 10\%$  adalah sebesar 6,251.

Karena nilai  $X^2$  hitung (nilai Obs\* R squared) < nilai  $X^2$  tabel baik untuk cross terms maupun no cross terms maka dapat disimpulkan model diatas lolos uji heteroskedastisitas.

Hasil pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena model regresi telah bebas dari masalah normalitas data, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi autokorelasi, dan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

**Pengujian Hipotesis Analisis Koefisien Determinasi Tabel Hasil Estimasi Metode OLS**

R-squared	0.850735
Adjusted R-squared	0.833512
S.E. of regression	0.257845
Sum squared resid	1.728587
Log likelihood	0.240240
F-statistic	49.39561
Prob(F-statistic)	0.000000

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel-variabel bebas (*independent variables*) dalam menjelaskan perubahan pada variabel tidak bebas (*dependent variables*) secara bersama-sama, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang digunakan. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat

proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis 2006:301). Dan juga kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan (Debby Triasmoro dalam Jurnal Ilmu Manajemen, revitalisasi, Vol. 1, Nomor 2, September 2012). Selain itu, Auditor yang berpengalaman akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan, dalam hal ini pengalaman seorang auditor secara langsung mempengaruhi kinerja. (Menurut Yeni Kuntari, dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia 2001). Sehingga Pelatihan, Kemampuan, dan Pengalaman memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja auditor dikarenakan seorang auditor internal di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk dalam menghasilkan kinerja yang maksimal selalu memperhatikan Pelatihan, Kemampuan, dan Pengalaman seorang auditor internal.

Daftar Pustaka

Agos, Sukrisno. 2012. Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik, Jilid 1, Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.  
Byars, Lloyd L., Rue, Leslie W (2005). *Human Resource Management*. Ninth Edition. New York : McGraw Hill.  
Damodar N. Gujarati, 2003. "Basic Econometrics" fourth edition. New York : McGraw-Hill.  
Dessler, Gary. 2006. Manajemen SDM buku 1. Jakarta : Indeks  
Gerhart, H & Hollenbeck, J.R. & Noe, Raymond A. & Wright, P.M. 2008. *Human Resource Management*. McGraw-Hill. New York: McGraw-Hill.  
Ivancevich, John M. 2007. "Perilaku Dan Manajemen Organisasi", Jakarta : Erlangga.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat.  
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia", Bandung : Refika Aditama.  
Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.  
Mitchel, T. R. dan Larson.(2008). *People and Organization; An Introduction to Organizational Behavior*, Singapore: Mc Graw Hill Inc.  
Umi Narinawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.  
Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing* (Edisi 6, Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.  
Rivali, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.  
Rivali, Veithzal. 2009. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.  
Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2006. "Perilaku Organisasi", Jakarta : Salemba Empat.  
Sedarmayanti dan Hidayat Syarifudin. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju  
Snell, Scott., Bohlander, George 2010. *Principles of Human Resource Management*, Edisi 15.  
Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja. Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja, Cetakan Kedua*, Jakarta: PT. Intermedia Personalita Utama.

variabel X<sub>2</sub> (Kemampuan) konstan artinya terdapat hubungan positif antara kemampuan (X<sub>2</sub>) dan Pengalaman (X<sub>1</sub>) di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Dapat dilihat bahwa H<sub>a</sub> diterima, karena Z hitung sebesar 11,21 berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub>, yang berarti bahwa kemampuan memiliki hubungan positif dengan pengalaman pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Artinya, apabila kemampuan yang dimiliki oleh auditor internal cukup tinggi, maka auditor tersebut semakin memiliki pengalaman yang cukup baik untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Pengaruh Pelatihan, Kemampuan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan (Uji Statistik t)

Uji t-stat dilakukan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel bebas dalam mempengaruhi variabel tidak bebas. Dalam uji ini, suatu koefisien disebut signifikan secara statistik jika t-stat berada pada daerah kritis yang dibatasi oleh nilai t-tabel sesuai dengan tingkat signifikansi tertentu.

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja audit Secara Parsial (Uji Statistik t).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk Pelatihan sebesar 1,463. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,1, df=n-k-1=30-2-1=27, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar ± 1,314. Diketahui bahwa t hitung untuk X<sub>1</sub> sebesar 1,463 berada diluar kedua nilai t tabel (-1,314 dan 1,314), maka H<sub>0</sub> ditolak artinya pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dapat dilihat bahwa H<sub>0</sub> diterima, karena t<sub>hitung</sub> sebesar 1,463 berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub>, yang berarti bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang ada di wilayah Bandung. Artinya, apabila pelatihan yang dimiliki oleh auditor cukup

tinggi, maka auditor tersebut mampu dalam menghasilkan kinerja yang maksimal.

b. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja audit Secara Parsial (Uji Statistik t).

Ho : β<sub>2</sub>= 0 Kemampuan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja  
Ha : β<sub>2</sub>≠0 Kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Dengan taraf signifikansi 0,1

Kriteria : Tolak H<sub>0</sub> jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk kemampuan sebesar 5,057. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,1, df=n-k-1=30-2-1=27, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar ± 1,314. Diketahui bahwa t hitung untuk X<sub>2</sub> sebesar 5,057 berada diluar kedua nilai t tabel (-1,314 dan 1,314), maka H<sub>0</sub> ditolak artinya kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dapat dilihat bahwa H<sub>0</sub> diterima, karena t<sub>hitung</sub> sebesar 5,057 berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub>, yang berarti bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang ada di wilayah Bandung. Artinya, apabila kemampuan yang dimiliki oleh auditor cukup tinggi, maka auditor tersebut semakin mampu dalam menghasilkan kinerja yang maksimal.

c. Pengaruh pengalaman auditor Terhadap Kinerja audit Secara Parsial (Uji Statistik t).

Ho : β<sub>3</sub>= 0 Pengalaman secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Ha : β<sub>3</sub>≠0 Pengalaman secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Dengan taraf signifikansi 0,1

Kriteria : Tolak H<sub>0</sub> jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.  
Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.  
Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.  
Supangat, Andi. 2007. *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non parametrik*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.  
Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.  
Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.  
Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk Pengalaman sebesar 3,793. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,1, df=n-k-1=30-2-1=27, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar ± 1,314. Diketahui bahwa t hitung untuk X<sub>1</sub> sebesar 3,793 berada diluar kedua nilai t tabel (-1,314 dan 1,314), maka H<sub>0</sub> ditolak artinya kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dapat dilihat bahwa H<sub>0</sub> diterima, karena t<sub>hitung</sub> sebesar 3,793 berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub>, yang berarti bahwa pengalaman secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja auditor pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang ada di wilayah Bandung. Artinya, apabila pengalaman yang dimiliki oleh auditor cukup tinggi, maka auditor tersebut semakin mampu dalam menghasilkan kinerja yang maksimal.

Uji F-Statistik

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa F-hitung (F-Statistik) sebesar 49,395 dan F-Tabel (0,1;3;27) adalah 2,298 dengan demikian F-Hitung (49,395) > F-Tabel (2,298), sehingga H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Pelatihan (X<sub>1</sub>), Kemampuan (X<sub>2</sub>), dan Pengalaman (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja (variabel Y). Dapat dilihat bahwa H<sub>0</sub> ditolak, karena F<sub>hitung</sub> sebesar 49,395 berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub>, yang menunjukkan bahwa Pelatihan, Kemampuan, dan Pengalaman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja auditor. Artinya, apabila Pelatihan, Kemampuan, dan Pengalaman Auditor cukup tinggi maka kinerja auditnya bagus.

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan, kemampuan, dan pengalaman terhadap kinerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk., maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa :  
1. Pelatihan auditor pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat bahwa H<sub>0</sub> diterima, karena t<sub>hitung</sub> sebesar 1,463 berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub>, yang berarti bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Artinya, apabila pelatihan yang dimiliki oleh auditor cukup tinggi, maka auditor tersebut mampu dalam menghasilkan kinerja yang maksimal.

2. Kemampuan auditor pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat bahwa H<sub>0</sub> diterima, karena t<sub>hitung</sub> sebesar 5,057 berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub>, yang berarti bahwa Kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja auditor pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Artinya, apabila Kemampuan yang dimiliki oleh auditor cukup tinggi, maka auditor tersebut semakin mampu dalam menghasilkan kinerja yang maksimal.

3. Pengalaman auditor pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat bahwa H<sub>0</sub> diterima, karena t<sub>hitung</sub> sebesar 3,793 berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub>, yang berarti bahwa Pengalaman secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja auditor pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Artinya, apabila Pengalaman yang dimiliki oleh auditor cukup tinggi, maka auditor tersebut semakin mampu dalam menghasilkan kinerja yang maksimal.

4. Pelatihan, Kemampuan, dan Pengalaman secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja auditor secara simultan sebesar 85,07%, ini merupakan Pelatihan adalah suatu