

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 Moeheriono (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>	<p>yang dimiliki</p> <p>3. Penguasaan pekerjaan</p>	<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>	
<p>Kinerja Auditor</p>	<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>	<p>1. Hasil Kerja</p> <p>2. Perilaku</p> <p>3. Atribut dan Kompetensi</p>	<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>	<p>Likert</p>

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:

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

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

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

$$n = \frac{315}{4,15} = 75,90$$

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

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.